Академія управління персоналом

Проблеми модернізації України

НАУКОВИЙ ЧАСОПИС

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 9

Матеріали

Звітної науково-практичної конференції
“Проблеми розвитку демократичної державності
в контексті світових модернізаційних процесів
формування національних громадянських суспільств
(політичний, юридичний, економічний, соціальний,
психологічний та управлінський аспекти)”,
присвяченої пам’яті борця за незалежність України,
Героя України Левка Лук’яненка
м. Київ, МАУП, 28 листопада 2019 р.

V Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Проблеми і перспективи соціально-економічного
розвитку України в умовах європейської інтеграції”
м. Київ, МАУП, 13 листопада 2019 р.

Київ 2019

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 10 від 30.10.19)

Редакційна колегія:
М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
Н. І. Верхоглядова, д-р екон. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
Л. В. Янюк (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. 9: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. "Проблеми розвитку демократичної державності в контексті світових модернізаційних процесів формування національних громадянських суспільств (політичний, юридичний, економічний, соціальний, психологічний та управлінський аспекти)", присвяченої пам'яті борця за незалежність України, Героя України Левка Лук'яненка, 28 листопада 2019 р.; V Всеукраїнської науково-практичної конференції "Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції", 13 листопада 2019 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2019. — 414 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних конференцій 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), 2019

ЗМІСТ

МАТЕРІАЛИ ЗВІТНОЇ НАУКОВОЇ-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

“Проблеми розвитку демократичної державності в контексті світових модернізаційних процесів формування національних громадянських суспільств (політичний, юридичний, економічний, соціальний, психологічний та управлінський аспекти)”
присвяченої пам’яті борця за незалежність України,
Героя України Левка Лук’яненка

(28 листопада 2019 р.)

Романенко Євген Олександрович
До питання фактора бідності в Україні 12

Головатий Микола Федорович, Карпюк Сергій Васильович
Прогностичні аспекти подальшої трансформації державного управління в контексті світового розвитку держав і суспільств 15

Дмитренко Геннадій Анатолійович, Головач Наталія Василівна
Демократизація державності в контексті орієнтації владних структур на підвищення якості життя громадян 20

Варзарь Иван Михайлович
Краткие тезисы на политико-кратологические темы, или “Шаги навстречу властям”, когда они нас об этом просят 23

Мєлков Юрій Олександрович
Культурно-гуманістичні виміри демократизації та модернізація вищої освіти 28

Андрієнко Микола Васильович, Жукова Ірина Віталіївна, Каршиєва Альона Іванівна
Медіація як пріоритетний напрям врегулювання конфліктів на державному рівні 31

Бахов Іван Степанович, Старинська Наталя Володимирівна
Роль білінгвізму у сучасній мультикультурній освіті 34

Лігоцький Анатолій Олексійович
Соціально-психологічні особливості підготовки працівників соціальних служб в Україні 36

Дуднік Андрій Сергійович, Чайка Микола Сергійович, Шахі Комейл
Комп’ютерні мережі та їх вплив на життя сучасної людини 40

Дацій Надія Василівна, Нагребецька Віта Вікторівна
Аналіз зарубіжного досвіду організації та проведення набору на державній службі 42

Бойченко Еліна Борисівна, Спіріна Олена Дмитрівна
Удосконалення системи управління персоналом виробничого підприємства 45

Веклич Владислав Олександрович
Юридична оцінка дискредитації у контексті історико-правових досліджень: окремі аспекти 48

Буковинська Марія Петрівна, Сауляк Яніна Андріївна
Організація розвитку персоналу як фактор підвищення якості наданих послуг 51

Романова Лідія Василівна
До проблеми формування креативних кластерів в Україні 54

Холод Александр Михайлович
Коллективная этническая и политическая идентичность украинцев: психологическая инмутация (в период с 2014 по 2018 год) 57

Пархоменко-Куцевіл Оксана Ігорівна
Формування антикорупційних інституцій в Україні та Гонконгу: проблеми та перспективи 61

Дмитренко Геннадій Анатолійович, Музика Станіслав Анатолійович
Проблеми теорії та практики самоменеджменту в системі освіти 64

Буковинська Марія Петрівна, Шкляр Аліна Юріївна
Екскурсійна діяльність туристичної фірми як засіб збільшення її доходності в період "низького сезону" 68

Храбан Ігор Анатолійович
Європейська політика Федеративної Республіки Німеччини 71

Артюшенко Оксана Миколаївна
Суспільна свідомість українського суспільства після Революції гідності 73

Берестецька Лариса Матвіївна
Формування підприємницької культури в умовах трансформації економіки 75

Бєліков Олександр Володимирович
Досвід міжнародної допомоги: діяльність іноземних благодійних організацій релігійного спрямування в УСРР (1922–1923 рр.) 78

Бисенбаев Файзулла Куанбаевич
Проблема поиска новых форм государственности в условиях глобализации 81

Бігдаш Володимир Дмитрович
Напрями розвитку державного регулювання у страховому секторі небанківських фінансових установ 86

Білозір Оксана Володимирівна
Визначення критеріїв соціального благополуччя в країнах ЄС 89

Бойко Світлана Станіславівна
Практика реалізації міжнародних стандартів із питань прав й обов'язків громадянина в Україні 91

Боринська Ольга Леонідівна
Аналіз напрямів впливу громадсько-політичних організацій на виборчий процес в Україні 96

Бортник Валентин Анатолійович
Проблема сутності та класифікації адміністративно-правових відносин 98

Братусь Ганна Анатоліївна
Інтелектуальна власність як основа розвитку постіндустріального суспільства 101

Бульбенюк Світлана Степанівна, Манелюк Юрій Михайлович
Неоінституціоналізм як парадигма глобального управління XXI століття та зовнішня політика ЄС *103*

Voitko T.
Approaches to the professional discourse *106*

Гапоненко Віра Анатоліївна
Євроінтеграційний чинник демократизації політичної системи України *108*

Гольцов Андрій Геннадійович
Основні напрями геостратегії України в геополітичному протиборстві з Російською Федерацією *112*

Гордієнко Михайло Григорович
Громадянське суспільство як фактор політичної стабільності сучасної України *115*

Грабовенко Наталія Валеріївна, Кліменко Наталія Віталіївна
Державна молодіжна політика в Україні: сучасний стан та перспективи *118*

Алієва-Барановська Віра Миколаївна, Ткаченко Діана Анатоліївна
Напрями вдосконалення законодавства України у сфері інтелектуальної власності *121*

Дорошенко Лідія Степанівна, Михайлова Олена Юріївна
Сучасні підходи до планування витрат на персонал в контексті управління персоналом *123*

Дяченко Михайло Петрович, Дорошев Вадим Андрійович
Привабливість відеоігор на підставі психофізіологічного сприйняття людини *126*

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна, Приходько Сергій Миколайович
Сучасні тенденції мотивації службовців та спеціалістів *129*

Ільїна Оксана Анатоліївна
Аналіз структури середовища розвитку кадрового потенціалу підприємств водного транспорту *132*

Каліна Ірина Іванівна
Градація рівня цифровізації в конкурентних умовах *134*

Карбовська Любов Олександрівна
Методичні підходи до формування маркетингової інноваційної стратегії підприємства *138*

Кобржицький Всеволод В'ячеславович
Міжнародні виставки як засіб розширення можливостей здобування знань і практичного досвіду майбутніми менеджерами зовнішньоекономічної діяльності та міжнародного туризму *141*

Коваль Микола Іванович
Державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні в контексті його гармонізації з нормативами Європейського Союзу *144*

Козлова Алла Іванівна, Гафуров Борис Сергійович
Роль мотивації персоналу в системі управління підприємством *148*

Костюк Євген Сергійович
Місце громадських об'єднань УСРР–УРСР у тоталітарній системі влади: міжвоєнна доба *151*

Лісовська Юлія Петрівна
Національна безпека в антикорупційній інфраструктурі України *154*

Медвідь Федір Михайлович, Ковальов Вадим Вікторович, Урбанський Максим Вікторович
Адміністративно-правове регулювання національної безпеки України *157*

Найдьонов Іван Миколайович
Конкурентоспроможність ВНЗ в системі інноваційної державотворчості *160*

Нич Тамара Володимирівна
Протестні рухи як чинник формування сучасного громадянського суспільства *163*

Пальм Наталья Дмитриевна
Влияние демократических процессов на развитие высшей школы в Украине *165*

Сладкевич Володимир Петрович, Блінова Тетяна Юріївна
Житлово-комунальні послуги як об'єкт управління в умовах ринкової економіки *168*

Медвідь Федір Михайлович, Чорна Марія Федорівна, Твердохліб Анатолій Іванович
Формування і розвиток ідеї соборності України: історико-правовий вимір *171*

Стрєлкова Юлія Олександрівна
Історія розвитку та формування діалектичної теології *175*

Тьорло Володимир Олександрович, Ав'юцький Антон Ернестович
Вплив глобалізації на управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємств *177*

Тюріна Олена Миколаївна
Інститут політичної опозиції як об'єкт політологічного аналізу *180*

Холод Ганна Ярославівна
Специфіка висвітлення в "Кіно-газеті" (1930 рік) діяльності ТДРФК *182*

Цімошинська Оксана Валентинівна
Організаційно-економічний механізм управління інвестиційною діяльністю підприємств дорожнього господарства *185*

Коваль Микола Іванович, Трифанюк Яніна Сергіївна
Заробітна плата: теоретичні основи, проблемні питання та шляхи їх вирішення *188*

Юсеф Нахла Наймівна, Артеменко Антоніна Іванівна
Демократичне державне управління як основа демократичного розвитку громадянського суспільства *192*

Яровой Тихон Сергійович
Інтереси громадян і держави: лобізм як механізм конфлікту чи компромісу? *194*

Ставська Лілія Станіславівна
Методичні проблеми аудиту інформаційних технологій: виклики та напрями їх вирішення в діяльності Рахункової палати *197*

Дяченко Михайло Петрович, Кирилюк Ігор Олександрович
Особливості створення та розробка сценаріїв тестування програмних додатків *204*

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна, Кавіцька Христина Ростиславівна
Методичні засади оцінки ефективності кадрової політики *207*

Melnyk T.
Formation of communicative competence in future specialists in tourism *210*

Voitko T., Gachenko K.
Text and Discourse: Definition and Difference *213*

Кириченко Ганна Володимирівна
Структура іміджу органів державного управління *215*

Міхатуліна Олена Миколаївна, Заяць Мар'яна Олегівна
Державний контроль та нагляд за господарською діяльністю та засоби державного захисту прав суб'єктів господарювання *219*

Муравйова Ірина Анатоліївна
Основні ознаки та поняття сучасних митних правовідносин в Україні *222*

Олійник Олександра Валеріївна
Помаки як частина мусульманської спільноти Болгарії *225*

Pervushkina L.
Mental-valuable indicators in modern international relations: awareness, language, culture *228*

Середюк Катерина Володимирівна, Мельник Ольга Володимирівна
Роль українського документального продукту в контексті інвестиційної привабливості галузі кінематографії *230*

Шашкова-Журавель Ірина Олександрівна
Характеристика плюралістичної наукової думки про сутність міжнародного трудового права *233*

Авербух Герман Миколайович
Соціально-економічний механізм управління персоналом публічної служби *236*

Аль-Атті Ірина Василівна
Сучасні дослідження розвитку публічного управління в Україні в системі міжнародно-правових стандартів *238*

Артеменко Ярослав Вікторович
Актуальність розвитку інформаційних технологій у галузі публічного управління в Україні *241*

Барнабішвілі Ніколоз
Аналіз сучасного стану надання освітніх послуг *244*

Березін Максим Юрійович
Забезпечення охорони громадського порядку як основи розвитку демократичної державності в контексті світових модернізаційних процесів *247*

Дмитрук Сергій Федорович
Дослідження проблем національної безпеки в контексті інформаційної глобалізації *250*

Золотарьова Валентина Іллівна
Основні засади конкурентної маркетингової стратегії підприємства рекламної сфери *253*

Ісмаілов Гусейнгулу Ілхам
Механізми управління інноваційними проектами в аграрному секторі *255*

Клименко Ольга Вікторівна
Аналіз практики державного регулювання страхового ринку України *257*

Кузьменко Ганна Олександрівна
Проблеми формування соціальної безпеки як складової національної безпеки України *260*

Литвин Наталія Михайлівна
Проблеми та можливості співробітництва територіальних громад України *263*

Мазур Юлія Володимирівна
Особливості маркетингової діяльності підприємств у сфері надання транспортних послуг *266*

Марван Музхер Хуссеін Музхер
Теоретичні підходи до визначення сутності державно-банківського партнерства та його ролі в економіці країни *269*

Медвідь Галина Володимирівна, Чорний Едуард Володимирович, Калініченко Єлизавета Федорівна
Феномен правової культури у формуванні державності України *272*

Полотнянко Оксана Іванівна
Проблеми трудового права в сучасній Україні *275*

Сак Юрій Анатолійович
Шляхи реалізації політико-адміністративного геформування системи публічного управління *279*

Шинькович Андрій Васильович
Концептуальні засади теоретичного обґрунтування феномену сучасного місцевого самоврядування як важливішої форми народовладдя *282*

Мельниченко Ярослав Богданович, Медвідь Федір Михайлович, Рудневська Любов Анатоліївна
Богдан Хмельницький як творець Української козацької республіки *286*

ДОПОВІДІ МАГІСТРАНТІВ

Бабаев Фаиг Ахмед оглы
Организация профессионального обучения персонала на предприятии *289*

Бєліков Володимир Юрійович
Інтеграційні проблеми України в контексті безпекової політики *292*

Верес Алла Володимирівна
Шляхи підвищення ефективності розрахунків підприємства з постачальниками та підрядниками на підприємствах *294*

Глошардин Ігор Васильович
Проблеми кадрового забезпечення системи професійної діяльності *298*

Дацько Олена Олександрівна
Методи професійного підбору кадрів *302*

Зазуля Іван Миколайович
Особливості класичних теорій мотивації персоналу *305*

Коляда Анатолій Іванович
Оцінка системи соціального захисту, пільг та соціальних послуг з боку учасників бойових дій *308*

Лагута Інна Володимирівна
Проблеми розвитку соціальної політики в Україні *312*

Мамедбагирли Сабир Наджаф оглы
Концептуальные подходы к изучению теорий мотиваций *315*

Попова Надія Олександрівна
Щодо конфліктних ситуацій в процесі формування національних громадянських суспільств *318*

Приходько Марина Валеріївна
Проблеми кадрової політики в системі стратегічного управління персоналом *321*

Проценко Ольга Олександрівна
Протидія тероризму як загальнодержавне завдання сучасності *324*

Фармхаус Пилип Ройович
ЗМІ як інструмент маніпуляції в зовнішніх відносинах та метод дестабілізації внутрішньодержавної ситуації *326*

Ходзінський Ілля Олександрович
Ефективність діяльності у сфері підвищення якості адміністративних послуг *328*

Nych Y.
La traducción de metáforas en la prosa de J. R. Jiménez "Platero y yo" en el material de las traducciones ucranianas de B. Boichuk (1968) y Y. Ananko (2017) *330*

V ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

"Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції"

(13 листопада 2019 р.)

Буковинська Марія Петрівна
Соціальна відповідальність суспільства *333*

Романова Лідія Василівна
Особливості маркетингу в креативних кластерах *337*

Алієва-Барановська Віра Миколаївна
Дипломатичні інструменти забезпечення зовнішньоторговельних операцій *340*

Карбовська Любов Олександрівна
Концептуальна схема формування маркетингової інноваційної стратегії підприємства *343*

Братусь Ганна Анатоліївна
Державне регулювання сфери інтелектуальної власності, проблеми сьогодення *345*

Новальська Надія Іванівна
Управління інжиніринговою діяльністю на транспорті *348*

Бігдаш Володимир Дмитрович
Розвиток механізмів фінансової стійкості банківської системи України *350*

Берестецька Лариса Матвіївна
Формування компетентності майбутнього менеджера за допомогою тренінгових технологій *352*

Середюк Катерина Володимирівна
Теоретичні аспекти розвитку корпоративної соціальної відповідальності підприємств України *355*

Тімко Наталія Іванівна
Іноземні інвестиції в Україні: далі чи горизонти *358*

Цімошинська Оксана Валентинівна
Напрями удосконалення організаційно-економічного механізму управління інвестиційною діяльністю підприємств дорожнього господарства в умовах децентралізації розвитку транспортної інфраструктури країни *363*

Буковинська Марія Петрівна, Шевчук Валерій Вадимович, Шевчук Оксана Леонідівна
Роль соціальних пакетів у мотивації співробітників підприємств невиробничої сфери *366*

Дмитренко Геннадій Анатолійович, Саганович Дмитро Іванович
Особливості сучасних нетрадиційних методів підбору персоналу *369*

Жила Валерій Григорович, Новосад Ольга Петрівна
Удосконалення методики та організації складання фінансової звітності бюджетної установи *372*

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна, Барановська Тетяна Вікторівна
Шляхи вдосконалення кадрової політики лікувально-профілактичних закладів *375*

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна, Коляда Анатолій Іванович
Формування системи соціального захисту військовослужбовців України *378*

Козлова Алла Іванівна, Мельник Альона Вікторівна
Вдосконалення системи адаптації нових працівників до умов праці *381*

Козлова Алла Іванівна, Гафуров Борис Сергійович
Корпоративна культура підприємства як шлях до впровадження принципів глобального договору ООН *384*

Скиба Ганна Іванівна, Базілевський Михайло Едуардович
Шляхи підвищення ефективності використання фінансових інвестицій підприємства *387*

Сладкевич Володимир Петрович, Турчин Світлана Іванівна
Класифікація і характеристика основних видів ресурсів підприємств житлово-комунального господарства *390*

Філіна Ганна Ісаївна, Мельник Богдан Юрійович
Фінансова безпека підприємства в контексті його фінансової політики *393*

Філіппов Михайло Іванович, Сотнікова Яна Сергіївна
Економічна діагностика та напрями зростання ефективності використання виробничого потенціалу підприємства 396

Мазур Юлія Володимирівна
Фактори впливу на вітчизняний ринок автоперевезень вантажів 399

Зінчик Валентина Анатоліївна
Шляхи удосконалення обліку малоцінних та швидкозношуваних предметів на підприємствах України 402

Коваль Наталія Дмитрівна
Удосконалення обліку дебіторської заборгованості підприємств 404

Коцюба Іван Павлович
Методичні підходи до оцінки ефективності використання експортного потенціалу підприємства 406

Сингаєвська Юлія Сергіївна
Удосконалення обліку розрахунків підприємства з покупцями і замовниками 409

П'яна Яна Григорівна
Шляхи скорочення дебіторської заборгованості на підприємствах 411

ЗВІТНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Проблеми розвитку демократичної державності в контексті світових модернізаційних процесів формування національних громадянських суспільств (політичний, юридичний, економічний, соціальний, психологічний та управлінський аспекти)” присвяченої пам’яті борця за незалежність України, Героя України Левка Лук’яненка

(28 листопада 2019 р.)

Є. О. РОМАНЕНКО
д-р наук з держ. упр., проф., проректор МАУП

ДО ПИТАННЯ ФАКТОРА БІДНОСТІ В УКРАЇНІ

Кабінет міністрів України 16 березня 2016 р. схвалив Стратегію подолання бідності. Стратегію було підготовлено на виконання Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом на 2014–2017 роки. До того ж, розв’язання проблеми подолання бідності є одним із першочергових завдань світової спільноти, що регламентуються Європейською соціальною хартією, а також Цілями сталого розвитку, що схвалені на Саміті ООН на період з 2015 до 2030 року. Метою Стратегії є поетапне зниження в Україні масштабу бідності, соціального відчуження та запровадження нових механізмів її запобігання. Намічено низку ключових індикаторів, виконання яких мало б забезпечити достатній рівень життя і подолання того рівня бідності, який існує [1].

На даний момент в світі існують різні методи оцінки рівня бідності. Наприклад, за стандартами ООН, якщо людина витрачає на проживання і продукти менше 5 доларів на день, (в місяць це менше 150 доларів, враховуючи не тільки харчування, але і витрати на комунальні платежі, проїзд та ін.), То він живе за порогом бідності. При цьому за даними ООН 60 % українців живуть за межею бідності. З огляду на методологію ООН, яка враховується і при ранжируванні українців по групах бідності, 150 доларів за курсом 27 гривень за долар дорівнює 4050 грн. Кожен, хто має доходи нижче цієї межі, автоматично потрапляє за її межі. Якщо застосувати ці цифри до життя середньостатистичного українця, то вони просто не можна порівнювати. На даний момент в Україні прожитковий мінімум — 1544 грн, що відповідно до офіцій-

ного курсу НБУ, близько 57 доларів — 1,8 долара в день, тобто майже в 3 рази менше встановлених норм!

На виконання Стратегії подолання бідності Кабінет міністрів розробив методику визначення "глибини" бідності українців. Так, Міністерство соціальної політики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Міністерство фінансів, Державна служба статистики і Національна академія наук (НАНУ) затвердили методику комплексної оцінки бідності [2]. Як зазначається, Методика передбачає визначення 3 груп критеріїв оцінки бідності.

1-я група (основні монетарні критерії бідності): сукупні еквівалентні витрати особи нижче 75 % медіанного рівня середньодушових еквівалентних сукупних витрат; сукупні еквівалентні витрати особи нижчим за фактичний (розрахункового) прожиткового мінімуму в середньому на душу населення; загальні еквівалентні доходи особи нижчим за фактичний прожитковий мінімум у середньому на душу населення; загальні еквівалентні доходи особи нижче законодавчо встановленого прожиткового мінімуму в розрахунку на місяць у середньому на одну людину.

Для основних монетарних критеріїв бідності розраховуються наступні показники: сукупний дефіцит доходу бідного населення; середній дефіцит доходу бідного населення; глибина бідності.

2-я група (інші монетарні критерії бідності): еквівалентні витрати особи за межею бідності, визначеної Організацією Об'єднаних Націй (ООН) для країн Центральної та Східної Європи як гривневий еквівалент 5,05 долара відповідно до паритету купівельної спроможності; середньодушові еквівалентні доходи особи нижче 60 % медіанного рівня середньодушових еквівалентних доходів за шкалою еквівалентності Європейського Союзу.

3-тя група (немонетарний критерій бідності): наявність у домогосподарствах через брак коштів 4 з 9 ознак депривації (скорочення або повне позбавлення можливості задовольняти основні потреби).

Відмінність діючої Стратегії та методики від попередніх програмних документів з цього питання полягає у розширенні розуміння бідності до немонетарних аспектів та соціального відчуження. З 2015 року здійснюється оцінка рівня бідності за немонетарним критерієм за 4-ма з 9-ти депривацій згідно з методологією ЄС. Держстатом, як і раніше, проводиться оцінка за 4-ма з 18 ти ознак позбавлень.

Класичний підхід — монетарний, коли межу бідності проводять в грошах. Якщо в людини немає таких поточних доходів, вона бідна. Нові підходи, які Європа давно застосовує, не монетарні. Все вимірюється не грошима, а певним набором благ. Країни ЄС визначили 9 позицій благ. Якщо з них відсутні 3 — то це люди депривовані. Якщо 4 — це крайня депривація. Для порівняння рівень матеріальної депривації для 28 країн ЄС за підсумками 2016 року становив 16 %, а глибокої матеріальної деривації — 8 %. В Україні ці показники у 2017 році становили 42 % та 27% відповідно.

Як у країнах ЄС, так і в Україні, населення найбільше потерпало від неможливості дозволити собі неочікувані необхідні витрати за рахунок власних ресурсів. Однак значення цього показника в Україні було в 1,6 рази вище (60% проти 36 % у країнах ЄС). За іншими ознаками депривація населення в Україні була в 2–7 разів більша, ніж у країнах ЄС.

Найбільше потерпали від економічної напруги особи, які входять до складу багатодітних господарств, населення у віці 60 років і старше, сільське населення.

Рахункова палата 12 вересня оприлюднила Звіт про результати аналізу виконання заходів з реалізації Стратегії подолання бідності, який був розглянутий і затверджений на колегії. У 2017 році, відповідно до показників оцінки бідності за

абсолютним критерієм та показників, які характеризують доходи населення, загалом відбулися позитивні зрушення у ситуації з бідністю в Україні. Проте показники бідності за відносними критеріями демонструють тенденції до зростання.

Аналіз Рахункової палати засвідчив, що у 2017 році 9% населення потерпало від усіх трьох форм бідності — за відносним критерієм за витратами, за доходами нижче фактичного прожиткового мінімуму та ознаками депривації.

Частка депривованих осіб за 4 ма з 18-ти ознак позбавлень у 2017 році була найбільшою за останні 10 років майже в усіх групах домогосподарств.

Переважна більшість українців не могли дозволити собі здійснювати непередбачувані витрати, більше половини не мали можливості відпочивати разом з родиною принаймні упродовж одного тижня на рік. Третьою за поширеністю (але, можливо, головною за значенням) проблемою населення України визначає недоступність якісних послуг охорони здоров'я. Так, 31,7% населення не мали коштів для купівлі призначених ліків та медичного приладдя, а 30% — для оплати послуг лікаря та лікування в стаціонарі без проведення хірургічної операції.

Аудитори відзначають, що частка витрат на харчування в бюджеті середньостатистичної сім'ї є вкрай чутливим індикатором купівельної спроможності та рівня життя в цілому. Якщо у 2015 році частка витрат середньостатистичного господарства на харчування становила 53,1 %, у 2016 — 49,8 %, то у 2017 році знизилась до рівня 47,9 %. Частка домогосподарств, які витрачають на харчування більше 60 % сукупних витрат, помітно зменшилась — з 43,1 % у 2015 році до 31,8 % у 2016 році та до 26,1 % у 2017 році.

Аналіз виконання Плану заходів на 2016–2017 роки з реалізації Стратегії встановив, що фактично станом на 1 січня 2018 року із 159 заходів в повному обсязі виконано лише 59; 77 заходів виконані частково, не досягнуто індикатора виконання та/або відсутня повна інформація про виконання заходу, 17 заходів не виконано, по 6-х заходах інформація співвиконавцями не надана.

Аналіз свідчить, що окремі заходи Плану заходів на 2016–2017 роки є несуттєвими, формальними або відносяться до функціональних обов'язків державних органів - співвиконавців Стратегії. Затверджені індикатори виконання заходів мають низку недоліків, зокрема, окремі з них визначені не для конкретного заходу, а загалом для завдання, що унеможливлює надання об'єктивної оцінки їх виконання. Деякі з індикаторів не відображають суті заходу та/або унеможливлюють здійснення оцінки його виконання; не відображають рівень виконання завдання або не передбачають позитивної динаміки його виконання.

Аудитори відзначають, не менш гостро, ніж проблема бідності, для України постає проблема соціального відчуження. Загалом вона проявляється як через обмежений доступ окремих категорій, насамперед соціально вразливих, до життєво важливих благ та послуг, так і через низький рівень доступності послуг соціальної сфери для широких верств населення [3].

Джерела

1. Про схвалення Стратегії подолання бідності. Кабінет міністрів України. Розпорядження від 16 березня 2016 р. № 161-р
2. Романенко Є. Нова методологія оцінювання та моніторингу бідності та соціального відчуження в Україні /Реформування публічного управління та адміністрування: теорія, практика, міжнародний досвід : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. за міжнар. участю. 27 жов. 2017 р. — Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017. — с.253-254.
3. http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16757361

М. Ф. ГОЛОВАТИЙ
д-р політ. наук, проф., НН ІМВСН МАУП

С. В. КАРПЮК
аспірант, МАУП

ПРОГНОСТИЧНІ АСПЕКТИ ПОДАЛЬШОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ СВІТОВОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВ І СУСПІЛЬСТВ

Сучасна епоха розвитку людства характеризується суттєвими трансформаціями країн (держав) і суспільств у зв'язку з чим радикальної зміни набуває державне управління, як складний феномен, його сутнісні характеристики, моделі, принципи, технології і т. ін.

Вище означене викликає потребу гіпотетичного прогнозу подальшого розвитку державного управління, усвідомлення того, у який спосіб цей прогрес буде розвиватися з часом.

Висхідним має бути положення про те, що управління, в цілому, як важливіша функція (сфера) людської діяльності нині все більше базується на науковій основі [1; 6]. Йдеться про наукове управління про яке писали Ф.Тейлор, Л.Брандейс, М.Вебер, Н.Вінер, Ф.Гілберт, В.Глушков, П.Друкер, У.Ешбі, Е.Мейо, М.Мескон, А.Файоль, М.Фоллет, Д.Форестер, Д.Юнинг та інші фахівці різних галузей знань. Тут принципового значення набуває два аспекти. Перший: державне управління, як особливий вид діяльності, все більше базується і реалізується також на науковій основі. Другий: глибокий і постійний науковий аналіз стану розв'язання управлінських проблем, є не просто об'єктивною умовою ефективності управлінського процесу, але й одним з важливіших досягнень у розвитку суспільств в XXI столітті [2].

З чого треба виходити, аби можна було спрогнозувати потенційний розвиток і вдосконалення державного управління? Свого часу американські вчені З.Лан і К.Андерсон обґрунтували трирівневу парадигму досліджень у галузі державного управління. Перший рівень, за їх обґрунтуванням — це дослідження особливостей і властивостей державного управління. Другий — систематизація пізнавальних підходів до феномену "державне управління". Третій рівень — прикладні сфери (об'єкти) в державному управлінні і їх концентрування. Як зазначають українські фахівці в галузі державного управління В.Бакуменко і С.Кравченко: "Сучасна парадигма державного управління базується на поєднанні системного і ситуаційного підходів" [4, с.89]. Проте нині, і ми цю думку сповна поділяємо, домінує системно-синергетичний підхід у дослідженні та обґрунтуванні феномену "державне управління", основу якого становить положення про суспільство як надскладну, саморегулюючу дисипативну систему, яка постійно прагне досягти певних стійких станів. За такої ситуації сучасна парадигма державного управління має базуватися на таких основоположних факторах як децентралізація, демократизація, людський вимір та опір на розвиток і активне функціонування громадянського суспільства.

Більш поглибленого наукового аналізу нині перш за все потребують закономірності державного управління, до яких відносимо: а) цілісність системи державного управління; б) цілеспрямованість державного управління; в) ієрархічність державного управління; г) комунікативність; ґ) закономірність еквіфінальності (Л.Берталанфі); д) закономірність стабільності організацій (йдеться про стабільність усіх організацій, задіяних в управлінні). Дамо короткі пояснення сутнісним особливостям таких закономірностей:

а) цілісність системи державного управління. Для максимального вирішення державно-управлінських проблем і завдань, досить часто відбувається велике структурування цілей, завдань, функцій що, до того ж, максимально розподіляються, деталізуються. Це яскраво можна проілюструвати на розробці, реалізації, скажімо, загальнодержавних проектів і програм. За таких обставин, однак, державне управління має бути максимально цілісним. Скажімо, аналітичні, контрольні функції держави, за будь-якої децентралізації, демократизації, повинні існувати і діяти;

б) цілеспрямованість. Хоча цілі окремих організацій і структур можуть бути дещо різними, в спільному поєднанні вони мають відповідати стратегії загальнодержавного розвитку;

в) ієрархічність державного управління. Для оптимального впорядкування і отримання позитивного результату в державному управлінні виникає реальна потреба багаторівневого впорядкування управлінських структур різних рівнів за схемою ієрархії;

г) комунікативність державного управління. Усі елементи державного управління у різний спосіб, але великою множиною комунікацій пов'язані із людиною, суспільством, середовищем;

ґ) закономірність еквіфінальності. Існують ситуації, коли досягнення державними суспільствами певного стану безпосередньо і одночасно не дають відповідного результату але у подальшому такий результат реально можливий. Для України, наприклад, такими можливостями є вступ до Європейського співтовариства, що може сприяти більш оптимальному державному управлінню;

д) закономірність стабільності організацій у державному управлінні. Тут йдеться про спрощення моделей, систем управління, про ефективність управлінських рішень, про виважені, прозорі дії влади і т. ін.

Вважаємо, що відповідно до ситуації інтенсивного розвитку сучасних суспільств ще однією помітною закономірністю є випереджаючий характер державного управління: йдеться про наукову прогностику можливих результатів державно управлінських кроків і рішень, про передбачення, експертизу конкретних дій у сфері державного управління.

Сучасне державне управління часто називають публічним управлінням, або доводять, що воно все більше стає публічним. Дійсно, як пише український дослідник В.Куйбіда "зміна моделей управління в державному секторі у світі та еволюція наукової думки привела до появи таких моделей врядування, як "публічне адміністрування" (Publik Administration), "публічне управління" (Publik Management), "нове публічне управління" (New Publik Administration), "належне врядування" (Good Governance), "врядування цифрової (інформаційної) ери" (Digetal-Era Governance) і т. ін. [7, с. 7].

Поки що надто складно якоюсь мірою "розвести" ці поняття, пояснити їх спільне і відмінне, а, понад усе довести, що публічне державне управління є дійсно специфічною моделлю такого управління. Зрозуміло одне, що йдеться про модель дійс-

но інформаційно тотожньо забезпеченого державного управління, що, одночасно, є максимально відкритим для участі широких мас громадськості. Безперечним є саме те, що державне управління все помітніше еволюціонує до демократичного, відкритого управління.

В даному випадку приєднуємося до точки зору українського управлінця В.Тертички, який вважає, що можна і слід вести мову про два види державного управління — старе й нове [9, с. 487]. Якщо основою першого були знання й досвід, то нове державне управління "відмовилося від розмежування управління й політики" [Та само]. Як пише, в даному випадку, американський дослідник Д.Фредеріксон: "Нове управління державними органами ставить собі за мету не тільки виконувати законодавчі накази якомога ефективніше та економічніше, а й впливати на вибір та втілення у життя політики, яка загалом поліпшить якість життя для всіх [12, с.314].

Йдеться про те, що державне управління й політика нині максимально "зрощуються", або ж маємо феномен, коли людина, громадянське суспільство стають все активнішими учасниками не просто процесу управління державними справами, але й розробки політики такого управління.

Які аспекти функціонування державного управління у майбутньому в першу чергу будуть даватися взнаки?

В майбутньому державне управління зіткнеться з проблемами ще більшої його децентралізації, демократизації. В першому випадку, як пише популярний американський політолог японського походження Ф.Фукуяма: "Централізовані авторитарні корпорації потерпають від невдач з тих самих причин, що й централізовані і авторитарні держави, - вони не справляються з інформаційними потребами світу, що стрімко ускладнюється, в якому живуть" [10, с. 267].

У другому випадку, раніше існуюча патерналістська політика держави стрімко змінюється на політику (і практику) її самореалізації за рахунок різних фондів, підприємницьких структур, громадських організацій, волонтерської діяльності тощо.

Децентралізація в державному управлінні забезпечується шляхом делегування повноважень від органів державного управління до місцевого самоврядування. Ці процеси мають найпомітніший прояв у державах великих, федеративних. При цьому важливо брати до уваги, що децентралізація і централізація — парні соціальні категорії. З одного боку, надмірна централізація веде до суспільної стагнації, а, з другого відсутність певної централізації може сприяти невиправданій розбалансованості суспільства, породжує свавілля і безконтрольність — політична, соціальна системи втрачають керованість, динамічність. Децентралізація, демократизація державного управління, між тим, має одночасно супроводжуватися і належною ієрархізацією — багаторівневою впорядкованістю управлінських структур усіх рівнів за відповідною схемою ієрархії.

Доведено, також, що сучасна парадигма державного управління має базуватися на системно-синергетичному підході до формування та практичної реалізації державного управління. При цьому вирішального значення набувають процеси децентралізації, демократизації державного управління, людський вимір та опір на розвиток і функціонування громадянського суспільства [8].

В Україні сучасній, формування державного управління як спеціальної галузі знань, і, можна вважати, реальної соціальної практики інституційно було започатковане трьома основними документами. У науково-теоретичному, концептуальному та і практичному плані йдеться найперше про наказ Вищої атестаційної комісії України (13 березня 1997 р. № 86 "Про затвердження Переліку спеціальностей наукових працівників"). Вперше в Україні було названо шість таких спеціальностей у цій га-

лузі науки: 25.00.01 — теорія та історія державного управління; 25.00.02 — філософія державного управління; 25.00.03 — організація й управління в державних установах; 25.00.04 — регіональне управління; 25.00.05 — галузеве управління; 25.00.06 — місцеве самоврядування [4, с.10].

Того ж року (29 листопада) Кабінет Міністрів України затвердив перелік галузей науки, з яких повинен був присуджуватися науковий ступінь за спеціальністю "Державне управління", а 9 вересня 2002 р. ВАК України своїм наказом (№368) спорядив і впорядкував перелік спеціальностей галузей науки державного управління за такою, нині реальною діючою системою: 25.00.01 — теорія та історія державного управління; 25.00.02 — механізми державного управління (нова спеціальність); 25.00.03 — державна служба (нова спеціальність); 25.00.04 — місцеве самоврядування (спеціальність збережена, але зі зміною номера 25.00.06 на 25.00.04).

Подальший розвиток наукового знання в галузі державного управління — важливіша основа вдосконалення, модернізації і трансформації державного управління як реальної соціальної політики. Без цього державно-управлінські реформи абсолютно неможливі, а тому галузь знань "державне управління" потужно розвивається. Найперше, вдосконалюються теоретико-методологічні засади наукового осмислення державно-управлінських процесів, а, затим, термінологічна система даної наукової галузі, що, з одного боку, потребує нового осмислення термінологічного апарату, а з другого, — страждає від застарілих транскрипцій термінів і "ближніх" суспільних наук, наукової непрозорості і т. ін.

Глибоко і предметно аналізуючи і характеризуючи реальний стан і перспективи розвитку управління в цілому і державного управління безпосередньо, - як явища, процесу, технології, українські вчені В.Федоренко, Ю.Сурмін, О.Чуварданський, С.Палиця звертають увагу на такі основні напрями (тенденції) у його подальшому розвитку:

а) суттєва демократизація державно-управлінських процесів;
б) все більш помітніший перехід до програмно-цільового управління;
в) формування лібералізованих моделей державного управління;
г) потужне просування управлінських систем до власного оновлення, до оновлення зони управління;
ґ) постійне перетворення державного управління і місцевого самоврядування в процес надання людям різноманітних соціальних послуг;
д) технологізація, підвищення рівня управлінської культури в системі держу правління.

Спостереження, і наведені висновки, хоча і небезспірні, однак багато в чому об'єктивні і реальні. Вони дійсно притаманні трансформаційним процесам в сфері державного управління у багатьох країнах світу, не виключаючи і сучасну Україну.

Джерела

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций. Москва: Юридическая литература. 1997. 400 с.
2. Державне управління: філософські, світоглядні та методолонічні проблеми: монографія / кол. авторів; за ред. д-ра філос.н., професора В.М. Князєва. Київ: Вид-во НАДУ "Мілленіум". 2003. 320 с.
3. Економіква України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. В.М.Гейнця. Київ, Інститут екон. прогнозування: Фенікс. 2003. 1008 с.
4. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. При Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю.В.Ковбасюк (голова) та ін. — Київ: НАДУ. — 2011 / Т.1.:

Теорія державного управління / наук.ред. колегія: В.М.Князєв (співголова), І.В.Розпутенко (співголова) та ін. — 2000. — 748 с.
5. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. При Президентові України; наук.ред. колегія: Ю.В.Ковбасюк (голова) та ін. Київ: НАДУ. 2011 /Т.2.: Методологія державного управління / наук.ред. колегія: Ю.П.Сурмін (співголова), П.І.Надолішній (співголова) та ін. 2011. 692 с.
6. Методологія державного управління: Слов.-довід. [За заг. ред. В.І.Лугового, В.М.Князєва]. Київ: Вид-во НАДУ. 2004. 432 с.
7. Публічне управління: термінол. слов. / уклад.: В.С.Куйбіда, М.М.Білінська, О.М.Петроє та ін.; за заг.ред. В.С.Куйбіди, М.М.Білінської, О.М.Петроє. Київ: НАДУ. 2018. 224 с.
8. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / кол.авт.; наук. кер. В.В.Цветков. Київ: Оріони. 1998. 364 с.
9. Терличка Валерій Державна політика: аналіз та здійснення в Україні. — Київ: Видавництво Соломії Павличко "Основи". 2002. 750 с.
10. Фукуяма Ф. Доверне: социальные добродетели: пер.с англ. — Москва: Издательство АСТЗАО НПП "Ермак". 2014. 611 с.
11. Ціннісний дискурс в освіті в епоху глобалізації та інформаційної революції /Вибрані публікації представників наукової школи академіка АПН України, доктора філософських наук, професора, Заслуженого діяча науки і техніки України Віктора Андрущенка. Київ: Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова. 2009. 550 с.
12. Frederickson G.H. New Public Administration. Alabama: University of Alabama. 1980. 143 p.

Г. А. ДМИТРЕНКО
д-р екон. наук, проф., НН ІМЕФ МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ
канд. пед. наук, НН ІМЕФ МАУП

ДЕМОКРАТИЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОСТІ В КОНТЕКСТІ ОРІЄНТАЦІЇ ВЛАДНИХ СТРУКТУР НА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ГРОМАДЯН

Проблема взаємовідносин між владою і народом історично існувала впродовж тисячоліть з моменту виникнення державності та існує до сьогодення у всьому світі. Підґрунтям цієї проблеми завжди було і залишається протиріччя між інтересами меншості (тобто правлячої еліти) та інтересами більшості — демосу (народу).

Зближення цих інтересів століттями йшло через кровопролиття (революції, повстання), страйки, мітинги та різного роду протести. В умовах демократичного розвитку більшості світових суспільств здавалося досягнутим певного консенсусу інтересів меншості, та більшості через делегування представників останньої в політичні та державні владні структури шляхом вільних виборів.

Чому дотепер продовжуються страйки, мітинги та різного роду протести, навіть з кровопролиттям? Чому ситуація з протиріччями не вирішується, а доводиться до крайнощів? Це означає те, що в діючий моделі демократії не має чогось важливого, щоб запобігти подібним вибуховим процесам. Пошук оптимальних засобів, щоб налагодити збалансовані взаємовідносини між владною елітою і більшістю громадян є надважливими завданнями розбудови ефективного державного управління.

Пошуки траєкторії рішення проблеми починаються з визначення причин стану проблеми, після чого вже шукаються шляхи їх усунення в напрямку зменшення відчуження інтересів управлінської еліти, в першу чергу політичної, від інтересів більшості громадян.

Є дві головні причини. Одна з них має більш ментальний характер, що пов'язано з недостатньою усвідомленістю громадськістю (і управлінською елітою, зокрема) первинності людини у всіх соціально-економічних процесах, що здійснюються в суспільстві.

Друга причина обумовлена недосконалістю діючої системи державного управління, яка має слабкий зворотній зв'язок з дійсними кінцевими результатами діяльності владних структур. Недосконалість діючої системи державного управління обумовлена головним чином якістю управлінської еліти. Зокрема, мова йде про недостатню наявність стратегічно-аналітичного мислення, та необхідного загальнолюдського морального стрижня, який переборює егоцентричні цінності представників цієї еліти. Але завжди, навіть серед таких представників владної еліти, знайдуться ті, хто дійсно шукає шляхи покращення ситуації в контексті рішення проблеми, що досліджується. Саме таким діячам потрібна допомога управлінської науки, яка б звернула увагу на одну важливу обставину громадянського суспільства.

Зауважуємо на тому, що ключове призначення державної структури — це побудова таких умов для розвитку і покращення якості життя громадян, які викликають

гордість та повагу до своєї країни. Для цього також треба підвищувати її зовнішній імідж в глобалізованому світі, маючи на увазі, що якість життя громадян є однією з найсуттєвіших складових цього іміджу.

Є багато визначень поняття "громадянське суспільство". Зазвичай сутність цих понять зводиться до того чи іншого впливу множини громадських організацій на прийняття структурами державної влади різноманітних управлінських рішень на різних ієрархічних рівнях. Ці громадські організації трансформують потреби людей, коли рішення безпосередньо чи опосередковано стосуються життєдіяльності громадян.

Сьогодні найбільш активними у своїй діяльності визнані громадські об'єднання (організації, спілки) у великих містах, і перш за все, у столиці — Києві. Одна з ключових причин — це відсутність потужної соціальної технології використання цього потенціалу, яка була б пов'язана з визначенням потреб представників цих громад.

Сутність запропонованої авторами соціальної технології вирішення цієї проблеми полягає в оцінюванні самими громадянами певної територіальної одиниці (району, мікрорайону) кінцевих результатів діяльності районних/місцевих органів управління (адміністрацій) *щодо забезпечення якості життя кожного окремого громадянина*. А це означає, що стає можливим за ланцюжком знизу до гори (починаючи з місцевого рівня) оцінювати діяльність районної та обласної державних адміністрацій, а також центральних органів влади. Тобто стає можливим орієнтувати всі органи влади на підвищення якості життя громадян через формування в цих органах культури системного управління за кінцевими людиноцентричними результатами [5, 7].

Оскільки соціальна технологія, що розглядається, починається з місцевого рівня, вона була вперше фрагментарно і повністю успішно перевірена (ще більше 20 років тому) в одному з невеликих міст біля Києва, населення якого на момент експерименту складало 40 тис. мешканців. Цей важливий експеримент був описаний в літературі [2, 3 та ін.], але вищестоящі керівники у категоричній формі загальмували його подальше застосування та розвиток. Чому так сталося?

Відповідь, вочевидь, зрозуміла, якщо звернутись до двох вищезазначених причин існування проблеми, а також конкретно через бажання керівників уникнути відповідальності за свої дії перед громадою міста, або мешканцями району, області тощо.

Зараз існує унікальна можливість запровадити таку соціальну технологію до організаційного механізму управління районами Києва, мета якого полягає у створенні комфортного та безпечного середовища для життя в столиці, що може бути досягнуто шляхом побудови ефективної системи влади на всіх рівнях (місто — район — громада) [1]. В основу цієї соціальної технології ми покладаємо два принципи. Перший — ніхто, крім самої людини, не може оцінити якість її життя. Другий — самооцінка рівня якості життя кожним окремим громадянином у своїй сукупності (як середня величина по району) одночасно стає оцінкою кінцевих результатів людиноцентричної діяльності владних структур. [7].

Інша значущість соціальної технології, яка розглядається в цій статті, полягає в тому, що одночасно вирішується ще декілька питань державного масштабу.

По-перше: здійснюється безпосередня участь громадян в управлінні державою, що дозволяє підвищити їх громадянський статус через вплив на владу, якої вони були позбавлені сторіччями.

По-друге: нарешті починається реалізація відповідальності владних структур перед людьми за результати своєї діяльності за зворотнім зв'язком, що обумовлює можливість формування політичної еліти за заслугами.

По-третє: є можливість запровадити соціальну технологію для діагностики потреб громадян, контролю діяльності державного управління, розвитку кожного району міста, села, селища.

По-четверте: Україна першою з країн цивілізованої спільноти зможе формувати громадянське суспільство на потужній демократичній основі гуманістичної спрямованості, доповнюючи виборчу систему процедурою щорічних демократичних цільових соціальних опитувань.

Тобто, демократизація державності в контексті орієнтації владних структур на підвищення якості життя громадян за допомогою цієї соціальної технології допоможе вирішити багато невідкладних важливих питань оздоровлення нації [4] і забезпечити в Україні райдужні перспективи прогресивної цивілізованої держави.

В якості підтвердження необхідності вибору вектору зближення інтересів влади та народу має сенс згадати видатного стратега сучасності Лі Куан Ю, який "створив" процвітаючу демократичну державу — Сінгапур. Зокрема його вислів про те, що треба "...усувати проблеми, перш ніж вони перейдуть в гостру форму. Постійний контакт з народом необхідно підтримувати не тільки для того, щоб знати його проблеми та потреби, а й щоб керувати і організовувати громадські якості, які будуть корисними для розбудови суспільства" [6, с. 140].

Не треба доводити, наскільки це актуально сьогодні для України, яка тільки починає по-справжньому шукати свій шлях до розбудови розвинутої демократичної держави. Розглянуті контури соціальної технології дозволяють інноваційним чином підтримувати такий контакт з народом, який визиває довіру до влади і здатен викликати ентузіазм щодо підтримки реформ.

Джерела

1. Головач Н. В. Модернізація організаційного механізму управління районами Києва (великих міст)/ Н. В. Головач // Проблеми модернізації України: зб. матер. звітної наук.-практич. конф. ["Теоретико-методологічні засади та соціальна практика модернізації України: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми"], (Київ, МАУП, 29 литопада 2018 р.). — К. : "Видавничий дім "Персонал", 2018. — С. 53-55.
2. Гошко А. О. Проведення цільового соціологічного опитування мешканців міст для оцінки діяльності місцевих органів самоврядування: методичні рекомендації — К. Вид-во УАДУ 1998. — 44с.
3. Гошко А. О. Оцінка діяльності місцевих органів самоврядування: монографія — К.: Вид-во УАДУ при президентові України. — Видавничий Дім "Соборна Україна", 1998. — 380 с.
4. Головатий М.Ф., Дмитренко Г.А., Солодков В.Т. Оздоровлення нації в об'єктиві науки чи доля України: як її змінити: 2-ге видання, доповнене / М.Ф Головатий, Г.А. Дмитренко, В.Т. Солодков — К.: ДКС- Центр, 2019 — 280 с.
5. Дмитренко Г.А. Системне управління : унікальний людиноцентричний вектор підвищення ефективності державно — управлінського механізму в Україні: Наукове видання / Г.А. Дмитренко — К.: ДКС — Центр, 2019. — 146 с.
6. Лі Куан Ю. Роздуми великого лідера про майбутнє Китаю, США та світу: Г.Елісон, Р.Д. Бленвілл, Е. Вайн; Пер. з англ. О. Лобастової — К.: Вид. група КМ — БУКС, 2018. — 224 с.
7. Людиноцентрична система державного управління в Україні: утопія чи шанс: кол. монографія / О.Л. Ануфрієва, Т.І.Бурлаєнко, Г.А.Дмитренко та ін./ За заг. ред. Г.А. Дмитренка — К.: ДКС — Центр, 2014. — 240 с.

И. М. ВАРЗАРЬ
д-р полит. наук, проф., НУ ИМОСН МАУП

КРАТКИЕ ТЕЗИСЫ НА ПОЛИТИКО-КРАТОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕМЫ, ИЛИ “ШАГИ НАВСТРЕЧУ ВЛАСТЯМ”, КОГДА ОНИ НАС ОБ ЭТОМ ПРОСЯТ

“...Об истинном надо говорить и говорить без устали,
ибо вокруг нас снова и снова проповедуется ошибочное,
и вдобавок — не отдельными людьми, а массами.
В газетах и в энциклопедиях, в школах и в университетах
ошибочное всегда на поверхности, ... и на его стороне —
большинство”
И. В. фон Гете (16.12.1828 г.) [1]

Статья написана в теоретико-методологической призме созданной мною три десятилетия назад новой политической науки — ***политической кратологии*** [2]. Что же это за материя? Поскольку больше не на кого ссылаться, — процитирую себя же недавнего. Сама же моя наука “пребывает и действует в триадных координатах с ***политологией*** и ***этатологией*** (государствоведением)... Политология изучает теорию, историю и процесс завоевания кем-то власти в какой-то стране, а политическая кратология занимается структурированием политической власти, логикой ее удерживания и использования” [3]. Дополнительно укажу и на то, что статья пронизана мыслью о необходимости дифференциирования двух родственных теоретикологем — ***политическая власть*** и ***политическое властвование***. Настаиваю на том, что эти понятийные явления несводимы одно к другому и их следует трактовать в качестве конструктивно взаимозависимых, однако и с учетом того, что второе исходит из первого.

I. Вот и сформировался — первый по теме дискурса — ***своеобразный четырехступеньчатый*** тезис: политическую власть (1) завоевывают и (2) всячески стремятся удерживать; затем (3) предпринимают всевозможные институциональные мероприятия и тактико-стратегические действия к (4) использованию ее в заранее обоснованных целях. По указанным “ступеням” происходит самоутверждение всякой цельно состоявшейся политической революции.

В последовательно обозначенных выше ступенях первая и вторая цифры олицетворяют ***установительскую фазу*** развития политической революции, а третья и четвертая цифры олицетворяют непосредственно ***реализаторскую фазу*** успешного завершения политической революции. Первая фаза, как правило, коротка и стремительна, а вторая более продолжительна, развивается тернисто и плохо прогнозируется. Судя по всему, наша (как ее уже на Западе назвали) “сервиабельная революция” (от франц. Serviable) — служивый, услужливый) пребывает еще в самом начале второй фазы развития, а основной корпус ее — социальная революция еще в пути, ее конечная цель — впереди.

В нашей обществоведческой литературе “политическую” и “социальную” революции очень редко и нечетко различают, а сугубо политическая наука довольно

расплывчато рассматривает именно вторую фазу. Этим грешат и за рубежами Украины, — например, даже такой строгий русский политолог, как **В. В. Желтов** [4], менее чем более абстрактен тут американец **О. Тоффлер** [5]. По моему давнему (еще с середины 1980-х годов) самоустановлению, указанной второй фазой — ***властованием*** — должна заниматься ***отдельная отраслевая наука — "политическая кратология",*** мною созданная, как уже сказано, в 1985 — 1995 годах. Предлагаемые краткие тезисы эту науку и иллюстрируют/представляют, и обнародуют ее (как по мне) сильные активы да проблемно-дискуссионные ситуативы.

Начну с цитаты, два месяца тому облетевшей мировое политико-информационное пространство. "Путь Украины к успеху — говорил тогда Президент **В. А. Зеленский**, — это дорога с двусторонним движением. Мы, как власть, будем работать честно. Но нам нужен ваш шаг навстречу..." [6]. Из контекста следует, что Президент обращался ко всему народу, и очень хочется верить в то, что он имел в виду и нас, идейно-теоретических тружеников политической сферы, — частицы всколыхнувшегося к новой жизни народа. На искренний дух обращения Президента — наши искренние "шаги навстречу". |Изложенные ниже мысли, раздумья и рекомендации насыщены общечеловеческим политическим знанием и словесно поданы в духе безупречной этической эпистемы великого **Гете** (см. эпиграф).

В своих дальнейших тезисах я акцентируюсь лишь на нескольких идеях, объятых предостережением: перед лицом двуединой опасности, — (1) объединения "внутренней оппозиции" в парламенте и обществе, а также (2) усиления импульсами не только извне, но также и изнутри "остракистской идеи изоляции и забвения Украины" на общемировом Западе, — на краю этой тартарарской пропасти легитимный политикум, возглавляемый беспрецедентным в современной политической истории Европы "73-процентным лидером народа", должен бы уже начать править страной не только на основе здравого смысла народа, но главное — уже по науке. Как, например, в Китае: еженедельные (по графику) публичные наказания коррупционеров, неграмотных законников, неряшливых бюрократов и примитивных "низовых политиков" и др., — остальное все по науке. И так — от **Конфуция** до наших дней, — три тысячи лет "страте-стратагемного правления" страной, в которой издавна живет 500 разноэтнических народов, условно названных "китайцами" [7].

II. Следующий тезис — "прямо в основную тему" статьи: ***о праксеологике современной интерпретации в государственной политике "здравонародной мудрости"*** и ***"идейно-теоретического интеллекта ученых и политических элит***". Антитеза довольно старая. Древние римляне "здравым смыслом" (*"sensus communis"*) называли "тем общим смыслом, коим владеют все и присуще всем", а также "tò, чтò одинаково понимают все" [8]. Ясное дело: кроме как для нескольких светил уровня **Цицерона**, — для римлян народ еще не был сознательным субъектом истории [9].

Две тысячи лет спустя, строгим мыслительским аппаратом осмысливая мотивы и результативы крестовых походов, Столетней и Тридцатилетней войн, суровый **Вольтер** в середине XVIII в. уже безапелляционно констатировал: "здравонародный смысл" — "это разум грубый, первоначальный", очень часто — "примитивное представление о будничных вещах". Наконец — нечто просто уничижительное о "предмете вообще": здравонародный смысл — "это некое среднее состояние между тупостью и разумом" [10]. Довольно беспощадно об этом сказал и поэт-диссидент **Е.А. Евтушенко** (1978 г.): "Лишь тот, кто мыслит, — тот народ, / Все остальные — просто населенье" [11]. Сорок лет спустя, — ново ли и чуждо ли это для нашей современности и конкретно — для нас? Вряд ли...

О всей современности строго судить сложно. А вот о столетней давности "современности" можно напомнить одной цифирной арабеской... На одном из конгрессов Коминтерна (1921 г.) **В.И. Ленин**, полемизируя с представителями тогдашнего развитого Запада, отмечал: даже в самых благополучных странах Европы и США "в самой народной гуще" по-научному, разумно мыслит и говорит не более 10% людей...

А у нас? Приблизительно лет 40 после В.И. Ленина, — да еще ориентируясь на некоторые реалии в СССР, — Нобелевский лауреат, гениальный физик **Макс Борн** решился на "прорывной подвиг": он первый в мировой методологии науки указал на принципиальное расхождение между "здравомыслием народа" и "идейным интеллектом ученого". Дело не в "тупости народа от природы", — дело в образе его жизни, пропитанном ежедневными заботами о хлебе насущном, выпестовании детей и охране страны и природы от всевозможных опасностей. Когда же речь пойдет о цивилизировании и о модернизации страны, низовой народ всегда больше полагается на вождей своих, чем на себя: "...Коли вожди так-то и так-то считают, — им видней, а вдруг это не мечты и обещания, а дельные дела пророчат". Политические кратологи тогда "руководствуются доступными им рационализмами, а народные мудрецы руководствуются принципом достаточной целесообразности" [**12**]. Иначе говоря, политико-научный интеллектуал опирается на "возможно вероятное", а мудрый народ — на презумову "а вдруг удастся...". Почему так — объективным образом — получается? "***Интеллект*** различает возможное от невозможного, а ***здравый смысл*** различает лишь целесообразное от безумного..." И, намекая на некоторые реалии в СССР, **М. Борн** заключал: "Вот почему в реальной жизни даже возможное иногда оказывается безумным" [**13**].

Идейно-теоретическая эпистема оказалась полностью освещенной и праксеологики обоснованной. Дошла ли она к нам в неповрежденном виде? Кажется, нет... Одна из слабинок праксеологически политического правления страной едва ли не у всех украинских политикумных команд в годы XXI в. состояло в следующем: инакомыслящую (особенно литературно-обществоведческую и вузовскую) интеллектуальную элиту держали/и держат на позорно мизерном пайке, молчаливым перстом указывая ей ... или на "дачный трудовой отдых" или на серважно-спичрайтерские функции "при" депутатах, министрах, судьях и прочих элитниках. И что взамен? Что от нас (названных выше), идейно-теоретических тружеников политической сферы, требуется сегодня, — где бы мы, в какой бы стране мы не пребывали со своим "професійним хистом"? От нас, говорят англо-американские коллеги, сегодня требуются "три политико-творческие качества": "глубокая теория", "прозрачная методология мышления" и "гибкая техника политического законотворчества" **[14].** Самоответственно спросим себя: есть ли у нас "в обиходе" указанные, "живые на Западе", качества и социополитические реалии? Ой-ли...

Приблизительно с конца 1990-х годов ставшие "близко к рулю антикучмисты" названные выше политико-творческие акценты стали адресовать — главным образом — журналистам и (в весьма "дозируемых объемах" — "благонадежным" публицистам и ... криминалистическим юристам. Более того, журналистов — "с легкой руки" **Ю.В. Тимошенко** (2005 г.) — просто стали именовать "политологами", "политтехнологами" и "политэкспертами", а саму эту "ремесленническую профессию" все уверенней и до сегодня аттестуют в качестве ***"четвертой ветви политической власти"*** [**15**]. Не проходя необходимой профессиональной подготовки, эти "спецы по буквам и запятым", могут ли они претендовать на "приклеенное" им звание?!! Вряд ли... Удивительным ли — в этом контексте — покажется кому свидетельство **В.А. Зеленского**: во время проведенного им "Марафонного диалога с народом" 10–

11 октября 2019 г. к нему от некоторых журналистов “поступало много вопросов на уровне куриных мозгов”. В политической сфере, да еще такой “расшатанной”, как у нас сегодня, у непрофессионалов других мозгов просто быть не может...

III. На фоне изложенного выше просто вопиет о себе ***тезис в форме незряшнего вопроса: сколько же у нас властей в правящем страной политикуме?*** Конституция Украины (ст. 6) и “здравомыслящая народная молва”, предав забвению счет до десяти, после июня 1996 г. неустанно твердят: три власти — и баста! Свою же “басту” после 2005 г. продолжают твердить и журналисты: четыре власти, — но “самая важная из них, четвертая, — это власть СМИ”. Когда же речь пошла о Конституции, мне это показалось некой иллюстрацией к предостерегательским словам **Ш. де Голля**, — “не спешить фиксировать правом концептуально еще не усвоенных собственной головой полномочий” [**16**]. О себе же констатирую: минимум два десятилетия кряду доказательно умозаключаю: как и во всем цивилизованном мире, у нас реально бытийствуют четыре власти, — 1) ***правленческая*** (президентская), 2) **исполнительская** (правительственная), 3) ***законодательная*** и 4) ***судебная***. На письме этот “политико-кратологический квадрат” я стал фиксировать без малого два десятилетия тому назад. В частности, на это “по-крупному” акцентировался в 2003 г. [**17**], в 2009 г. [**18**], в 2011 г. [**19**], в 2018 г. [**20**] и др. Коллеги же эту мою новеллу впервые на письме заметили в 2014 г. [**21**].

И все же, “вопросительная цифирь” “3 или 4 власти?” не дает покоя. Почему одну из властей или “прячут”, или “забывают” о ней? Коллеги же, отвечая на эту “висящую в воздухе” каверзу, иногда ссылаются на фундатора эпистемы — на **Ш.-Л. Монтескье**: он-де, первым указывал только на три власти. Я перечитал его трактат “О духе законов” (1748 г.) и нашел несколько зашифрованный ответ: властей должно быть четыре, но препарировать, остракировать, ликвидировать, “спрямлять” и т. п. и т. д. можно только три, — ибо в стране с монархической формой правления “первая власть — прерогатива Бога”: разве можно ее даже касаться?!! [**22**]. Вот и весь секрет!.. Остается предположить, что тут мы имеем дело с “казусом **Ф. Бэкона**”, когда “слова прямо насилуют разум, смешивают все и ведут людей к пустым спорам и толкованиям” [**23**].

В моих тезисах, надеюсь, не так уж много мест “насилования разума” неудачно подобранными словами. В тезисах “тліє/жевріє” надежда на то, что когда-то настанет время, когда украинские политические элиты “начнут дружить с политической наукой”... И тогда не только ученики будут “шарить” в Интернет-пространстве в поисках моих соответствующих высказываний, но и “элитники у власти” (как, между прочим, уже бывало со мной во всё десятилетие 1990-х) помянут с запоздалым придыхом: “А ведь он об этих материях как-то/когда-то говорил/писал...” Признаюсь: очень хочется верить в это...

Источники

1. Экккерман, Иоганн Петер. Разговоры с Гете в последние годы его жизни / пер. с нем. — М.: Худож. лит., 1986. — С. 279. — 669 с.
2. Варзар І.М. У витоків процесу легалізації політології та її “обростання” галузевими соціально-політичними науками // Наукові праці МАУП. Серія: Політичні науки. Випуск 2 (56), — К.: МАУП, ДП “Вид. дім “Персонал”, 2018. — С. 6, 21–22. — С. 6–24.
3. Варзар І.М. Політолого-кратологічні аспекти теоретичної проблеми повсякчасного державотворчого облаштування країни // Тринадцяті юридичні читання: Українська державність крізь призму часу. — К.: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2018. — С. 136.

4. Желтов В.В. Теория власти: учебное пособие. — М.: Флинта, 2008. — 584 с.
5. Тоффлер Елвін. Нова парадигма влади: знання, багатство й сила / пер. з англ. — К.: Акта, 2003. — 618 с.
6. Цит. по: Б.а. Зеленский запустил флешмоб // Сегодня. — 2019. — 24 сентября.
7. См.: Зенгер, Харро фон. Стратагемы. О китайском искусстве жить и выживать. — В 2-х томах: пер. с нем. — М.: Изд-во Эксмо, 2004. –Тома 1 и 2. — 1024 с.
8. Цит. по: Тімашова В.М. Політична сфера транзитного суспільства: стан розробки проблеми та еволюційні тенденції: Монографія. — К.: Друк. двір О. Федорова, 2017. — С. 142. — 360 с.
9. Утченко С.Л. Цицерон и его время. — М.: Мысль, 1973. — 390 с.
10. Вольтер. Из “Философского словаря”: Бог и люди: Вопросы о чудесах / пер. с фр. — М.: Мир книги, 2010. — С. 117. — 368 с.
11. Евтушенко Е.А. Утренний народ. Новая книга стихов. — М.: Молодая гвардия, 1978. — С. 21. — 207 с.
12. Борн Макс. Моя жизнь и взгляды / пер. с нем. — М.: Наука, 1973. — С. 10. — 308 с.
13. Там же.
14. Сейдман Енн, Сейдман Б. Роберт, Абеєсекере Налім. Розробка законопроектів для демократичних соціальних змін: Посібник для укладачів законопроектів / пер. з англ. — К.: Сфера, 2006. — С. 17. — 414 с.
15. Тимошенко Ю. Вітання журналістському корпусу // Урядовий кур’єр. — 2005. – 18 травня.
16. Варзар І.М. Політико-кратологічні аспекти сучасного функціонування та перспектив еволюції республіканського устрою суверенної України // Освіта регіону: Політологія. Психологія. Комунікації. — 2009. — № 2. — С. 15. — С. 11–23.
17. Варзар Іван. Держава і народ-етнос в політологічному дискурсі // Із контекстів минулих літ. — Вибране в концептуальних та мемуарних вимірах. — Книга 1. — К.: “ФАДА-Лтд”, 2003. — С. 106, 123. — 592 с.
18. Варзар І.М. Політико-кратологічні аспекти сучасного функціонування та перспектив еволюції республіканського устрою суверенної України // Освіта регіону: Політологія. Психологія. Комунікації. — 2009. — № 2. — С. 11, 15. — С. 11–23.
19. Варзар Іван. Розмислові тези про колишні свої намагання посильно вирішувати деякі засадничі проблеми політичних наук // Вісник Львівського університету. — Серія: Філософсько-політологічні студії. Зб. наук. праць. — Вип. 1. — Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2011. — С. 98.
20. Варзар І.М. Політолого-кратологічні аспекти теоретичної проблеми повсякчасного державотворчого облаштування країни // Тринадцяті юридичні читання: Українська державність крізь призму часу. — К.: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2018. — С. 136–140.
21. Рудакевич О. Варзар Іван // Історія політичної думки: Навчальний енциклопедичний словник-довідник. — Львів: Вид-во “Новий Світ — 2000”, 2014. — С. 109–110. — С. 109–111.
22. Монтескье Ш.-Л. Избранные произведения. — М.: Госполитиздат, 1955.– С. 58.–504 с.
23. Бэкон Ф. Новый Органон. Афоризмы об истолковании природы и царства человека. — В 2-х томах. — Том 2. — М.: Наука, 1978. — С. 616. — 776 с.

Ю. О. МЄЛКОВ
д-р філос. наук, ІВО НАПНУ

КУЛЬТУРНО-ГУМАНІСТИЧНІ ВИМІРИ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ ТА МОДЕРНІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Проблема демократизації зазвичай розглядається в нашому дискурсі — як політичному чи публіцистичному, так і гуманітарно-науковому — переважно в інституціональному аспекті, як вектор розвитку демократичної державності. В англійській, наприклад, мові термін "демократія" навіть використовується в якості синоніму поняття "національна держава", позначаючи такий собі "стандартний" різновид політичного ладу країни сучасного типу, що він може здаватися чи не єдиним можливим взірцем для наслідування, а то й кінцевою метою всього суспільного розвитку, найкращим з того, що ми можемо прагнути чи помислити (досить згадати горезвісну концепцію "кінця історії" Ф. Фукуями). Втім, подібний підхід виявляється обмеженим і неправомірним як із наукової, так і з філософської точки зору, відповідно до яких демократія постає значно більш глибоким феноменом, який не зводиться до лише державного свого втілення й тим більше до "вестмінстерського" типу парламентського устрою, але становить собою особливу форму громадянської культури [див.: 2].

Можна навіть стверджувати, що культурний, гуманістичний вимір демократії виступає засадничим і уможливлює собою власне її розвиток як парадигми державності. Остання форма демократизації постає як свого роду "верхівка айсбергу": за відсутності у певному суспільстві демократичної культури, демократичних цінностей, демократичних традицій і демократичних практик будь-які намагання забезпечити демократизацію державності у відповідній країні приречені на невдачу (якщо вже не говорити про те, що вони із самого початку можуть поставати як порожні декларації, що закликані маскувати собою олігархічні, авторитарні чи навіть відверто тоталітарні форми суспільно-політичного устрою). Зокрема, слід указати на важливість становлення та розвитку різних форм grassroots democracy, зокрема "демократії на робочому місці", як втілення теоретичної концепції демократії в якості ідеалу самоуправління — і важливого фактору формування у суспільстві демократичних традицій і затвердження демократичних цінностей. Подібна форма демократії може бути обґрунтована як різновид "демократії компетентності": від попередніх форм репрезентативної демократії вона відрізняється тією обставиною, що влада кожної особистості базується на межах її здатності творчо діяти в окремій особливій сфері людської діяльності, включаючи діяльність політичну, — а тому вона може виступати й як реалістична форма повної прямої демократії [див.: 3].

Очевидно, що за такої постановки питання вирішального значення набуває виховання розвиненої людської особистості, здатної виступати суб'єктом власного життя та життя власного суспільства, — тобто, здатної сповідувати вказані демократичні цінності та діяти у своєму житті відповідним чином. А це призводить до необхідності розглянути проблему стратегій модернізації освіти, необхідності визначення освітніх цілей та ідеалів — передусім освіти вищої, як спрямованої саме на формування людської особистості. Проблема ця полягає зокрема в тому, що наявні вектори розвитку вищої освіти характеризуються надмірним механістичним підходом

до освітнього процесу, акцентуванням прикладних "професійних компетенцій" і вихолощенням світоглядної серцевини, ідеалу Людини Освіченої, що був заданий ще класичними взірцями європейського університету та ідеями Просвітництва.

За сучасної соціальної та політичної ситуації, що визначається принциповою складністю та непередбачуваністю, не набір окремих компетенцій визначає професійний рівень випускника та фахівця, а загальна його компетентність, рівень розвитку його особистості, громадянської, наукової та загальнолюдської культури. Формування такої компетентності та загалом забезпечення здійснення стійкого суспільства вимагає акцентування на цілісному розвитку людини, на ціннісних аспектах процесу освіти, на можливості Нового Просвітництва, — інакше вища освіта перетворюється на царину методики без методології, засобів без цілей та сприяє подальшій дегуманізації суспільства ризику та неврівноваженості (всупереч настанові на стійкий розвиток суспільства).

Означена складність сучасного світу принципово відрізняється від складності минулої історичної доби: для її позначення доцільно використовувати терміни "складнісність" чи "суперскладність". Останнє поняття було запропоноване британським дослідником вищої освіти Рональдом Барнеттом, який пояснює, що ситуація складності існує там, де в наявності велика кількість даних, ідей або ресурсів у межах певної ситуації, певної рамкової структури (наприклад, лікар вимушений впоратися зі значним обсягом інформації про нові ліки, або має прийняти за обмежений проміжок часу занадто велике число пацієнтів), тоді як "суперскладність" виникає за ситуації проліферації самих рамкових структур — скажімо, той лікар вимушений уже виступати як менеджер ресурсів від імені держави, переосмислювати взаємини "лікар — пацієнт" у сенсі надання ринкових послуг, опановувати практики "альтернативної медицини" чи іншим чином переоцінювати власний досвід [1, p.115].

Інакше кажучи, мова йде про проліферацію ідентичностей людської особистості [4], — про ту сферу вмінь і знань, яку не можна отримати під час навчання, оскільки її затребуваність не підлягає прогнозуванню. Будь-які готові моделі поведінки, ефективні за будь-яких обставин, і навіть безсумнівні знання та навички, на ефективність яких була орієнтована стара система освіти доби Модерну, втрачають свій сенс за доби сьогодення, за доби суперскладності, — а тому основною цінністю та ціллю освіти може бути лише формування культурної людини, яка володіє значною сукупністю смислів, а отже, здатна мати справу з ситуаціями невизначеності та непередбаченості. Саме загальний рівень розвитку особистості, досягнутий зокрема завдяки освоєнню філософії та гуманітарних дисциплін, служить основою та гарантією компетенції людини майже в будь-якій сфері життєдіяльності, підґрунтям для отримання конкретних знань і навичок, здатності засвоювати інформацію та перетворювати її на особисті знання, — інакше кажучи, можливості виступати в якості автономної особистості демократично налаштованого суспільства.

Окрім аспекту змісту вищої освіти вектор виховання "демократичної людини" стосується й форми цієї освіти: перехід від класичної "вищої освіти для небагатьох" спочатку для "вищої освіти для багатьох", а тепер і для "вищої освіти для всіх" [5, p.2] вимагає децентралізації освітнього процесу та "студенто-центрованого навчання". В ракурсі окремих методичних рекомендацій це означає, що навчальні плани та інша методика навчання не можуть бути предметом стандартизації, але вимагають урахування особливостей кожної особистості студента. Подібне коло проблем, на мій погляд, має становити собою предмет філософського осмислення вектору особистісного, людиномірного підходу у вищій освіті як підґрунтя демократизації всього суспільства.

Джерела

1. Barnett R. Reconfiguring the University // Higher Education Reformed / Ed. by Peter Scott. — L.; N.Y. : Falmer Press, 2000. — P. 114–129.
2. Mielkov Iu., Tolstoukhov A., Parapan I. The Many-Faced Democracy. — Saarbrücken : Lambert Academic Publishing, 2016. — 282 p.
3. Mielkov Yu. Workplace Democracy and the Ideal of Self-Governance // Науковий вісник Чернівецького університету. — Серія: Філософія. — Вип. 806. — 2018. — P. 43–51.
4. Mielkov Iu. Human Personality in the Complex World: Pluralism of Identities and the Problem of World-Attitude // Врачебное дело. — 2017. — №. 7 (1144). — P. 168–174.
5. Mok Ka-Ho. Education Reform and Education Policy in East Asia. — L.; N.Y. : Routledge, 2006. — xiii, 261 p.

М. В. АНДРІЄНКО
д-р наук з держ. упр., доц., УкрНДІЦЗ

І. В. ЖУКОВА
канд. наук з держ. упр., доц., НН ІМВСН МАУП

А. І. КАРШИЄВА
докторант, МАУП

МЕДІАЦІЯ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

27 липня 2019 року Президент України Зеленський В.О. уповноважив Міністра юстиції Павла Петренка на підписання конвенції ООН про міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації. Відповідне розпорядження №239/2019-рп опубліковане на сайті глави держави [1]. 07 серпня 2019 року в Сінгапурі була підписана Конвенція ООН "Про міжнародні угоди за результатами медіації" — Сінгапурська Конвенція, що її із впевненістю можна назвати ключовою подією у становленні медіації як ефективного позасудового методу вирішення спорів. Міністерство юстиції України за участі громадської організації "Національна асоціація медіаторів України" зробили величезну роботу щодо підготовки цієї Конвенції до підписання Україною.

Як відомо, юридична сила угоди, яка укладається в результаті медіації, є одним із визначальних чинників у прийнятті рішення сторонами спору щодо звернення до процедури медіації чи до судового розгляду. Угода за результатами медіації може залишитися невиконаною через об'єктивні (істотні зміни у матеріальному становищі, інші економічні чинники, зміни у законодавстві, зміни керівництва чи власників юридичної особи, неякісне визначення умов та порядку виконання зобов'язань в угоді, укладеної за результатами медіації, тощо) та суб'єктивні чинники (зміна стороною своєї позиції щодо вирішення спору). Виконання угоди за результатами медіації з міжнародним елементом ускладнюється знаходженням сторін та/чи об'єкта спору у різних юрисдикціях. Тому Конвенція передбачає обов'язок держав-сторін Конвенції приводити у виконання міжнародні медіаційні угоди згідно з національним процесуальним правом та відповідно до умов, передбачених Конвенцією.

Окремо зазначаються такі аспекти:

1. Конвенція стосується угод, які є результатом медіації та укладені у письмовій формі сторонами для вирішення комерційного спору, який на момент його укладення є міжнародним (Конвенція дає визначення поняття "міжнародний").

2. Конвенція не застосовуватиметься до угод за результатами медіації, укладених у спорах щодо приватних, сімейних та домашніх відносин, чи у спорах у сфері сімейного, спадкового та трудового прав.

3. Згідно з п. 3 ст. 1 під дію Конвенції не підпадатимуть угоди:

- які були затверджені судом чи укладені у процесі судового розгляду;
- які можуть бути приведені у виконання як судове рішення у державі, де суд розташований;

- які мають статус арбітражного рішення;

4. Ст. 4 Конвенції передбачає певні вимоги до угоди за результатами медіації, адже для приведення у виконання останньої сторона повинна подати до суду:

- угоду за результатами медіації, підписану сторонами;
- підтвердження того, що угода укладена в результаті медіації (підпис медіатора на угоді);
- документ про факт проведення медіації, підписаний медіатором; засвідчення установи, яка адмініструвала процес медіації, чи інші докази проведення процедури медіації).

5. Необхідно відрізняти угоди за результатами медіації і мирові угоди.

З урахуванням того, що мирові угоди можуть бути укладені не виключно в процесі медіації, а в процесі й інших мирних методів вирішення спорів (переговорів, примирення), автори тексту наголосили на тому, що дія Конвенції буде розповсюджуватися виключно на угоди, укладені в результаті медіації. Для звернення до виконання угоди за результатами медіації спір та угода мають відповідати критеріям, встановленим у Конвенції, зокрема:

- спір має бути міжнародним, тобто принаймні дві сторони угоди ведуть бізнес у різних державах, або сторони походять з держави іншої, ніж та, у якій виконана значна частина зобов'язань чи предмет угоди з якою тісно пов'язаний;
- спір має належати до сфери економічних відносин, тобто правила Конвенції не застосовуються до угод за результатами медіації зі споживчих спорів, де однією зі сторін є фізична особа (споживач), а також сімейних, спадкових та спорів з трудового права;
- угода за результатами медіації має бути укладена в письмовій формі, чому також відповідатиме комунікація в електронному вигляді, з якої можливо встановити зміст домовленостей сторін;
- медіатор має підтвердити застосування процедури медіації, зокрема шляхом підписання угоди, або видати відповідне письмове підтвердження.

За словами юристки Integrites Анастасії Ільяшенко, споживачі медіації вважали її головним недоліком відсутність "примусу", порівняно із судами чи арбітражами. Так, у коментарі Mind вона розповіла які головні проблеми медіації та як ці проблеми вирішує Конвенція. "Переваг звернення до медіації багато. Але її головним недоліком у порівнянні з судами чи арбітражами завжди була відсутність "примусу". Звісно, основним принципом медіації є добровільність. Проте, якщо інша сторона з якихось причин не захоче виконувати домовленості (із об'єктивних чи суб'єктивних причин), визнати таку угоду стає неможливо. Це зупиняло багатьох потенційних учасників медіації. Ситуація ускладнювалася ще й тоді, коли одна сторона знаходиться за кордоном", — вважає експертка. За словами А. Ільяшенко, саме ці проблеми вирішує Конвенція. Вона забезпечить учасників медіаційного процесу певною гарантією, що якщо щось піде не так, у кожної зі сторін є додатковий інструмент. "Як результат, однією з найбільших переваг буде можливість визнавати укладену в результаті медіації угоду в інших країнах. Адже, українські сторони тепер зможуть визнати та виконати медіаційні угоди, укладені із сторонами-резидентами в інших країнах-учасницях Конвенції. Для українського бізнесу це значний бонус" [2].

Також, Конвенція матиме вплив на зміни законодавства України. Один із наслідків для держави — це необхідність прийняття внутрішнього законодавства, яким має регулюватись медіація в державі. Від так, ті держави, які не мають законодавства у сфері медіації, матимуть стимул його розробити і впровадити, якщо вони зацікавлені у вирішенні міжнародних спорів за допомогою медіації [3, 4]. Таким чином, існує

суспільний запит на прийняття відповідного закону про медіацію, при чому Конституція України дозволяє встановити обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору шляхом медіації.

Для України цей метод новий і недостатньо поширений у порівнянні з іншими країнами. І хоча медіатори в Україні вже працюють, закону, який би регулював цю діяльність ще немає. В Україні суди виносять рішення, керуючись принципом законності, в той же час, принцип справедливості для них — другорядний. Тому, на практиці поширено рішення українського суду — законне, але не справедливе. Європейський суд з прав людини при розгляді заяв проти України неодноразово наголошував, що рішення суду має бути не тільки законним, але й справедливим [5]. Останнім часом, в Україні стали більш активно застосовувати практику Європейського суду. Крім того, набрання чинності Угодою про асоціацію між Україною та ЄС має стати чинником загального вдосконалення правового регулювання альтернативних методів вирішення спорів, наближення законодавства України до норм ЄС. Угода містить положення про механізм посередництва (термін mediation в англомовній версії Угоди був перекладений українською як "посередництво") як засіб врегулювання спорів. Натомість, слід відзначити, що сьогодні відповідне національне законодавство перебуває лише на етапі законопроектів.

Джерела

1. ВерховнаРадаУкраїни.Інформаційненаповнення — Відділ баз даних нормативно-правової інформації [Електронний ресурс]. — Режим доступу:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/239/2019-рп
2. Незалежний інформаційний бізнес-портал MIND "Від сьогодні спрощено врегулювання міжнародних спорів за результатами медіації" 07.08.2019
3. Інформаційний портал Uteka.ua[Электронный ресурс]. — Режим доступу:https://uteka.ua/ua/publication/news-14-novosti-zakonodatelstva-1-uproshhenno-uregulirovanie-mezhdunarodnyx-sporov-po-rezultatam-mediacii?from=balance.ua
4. Романенко Є. О. Державна політика у сфері забезпечення прав і свобод людини / Є. О. Романенко. // Державне управління: удосконалення та розвиток. — 2010. — № 1. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2010_1_8
5. Chaplay I.V. Communication system of the canadian public authorities with society. Innovation Management and Technology in the Era of Globalization:2018 рік : матеріали V міжнарод. наук.-практ. конф., 8–11 січня 2018 р. Александрия: Регіональна Академія Менеджменту, 2018. С. 107–108.

І. С. БАХОВ
д-р пед. наук, проф., НН ІМВСН МАУП

Н. В. СТАРИНСЬКА
магістрантка, НН ІМВСН МАУП

РОЛЬ БІЛІНГВІЗМУ У СУЧАСНІЙ МУЛЬТИКУЛЬТУРНІЙ ОСВІТІ

Освіта посідає першорядне значення в процесі формування і утвердження загальнолюдських суспільних цінностей. Насамперед це стосується такої актуальної для України проблеми, як перехід від тоталітаризму до демократії й відкритого суспільства, соціально відповідальної держави. Відкрите демократичне суспільство неможливо побудувати на зразок промислового підприємства чи аграрного комплексу — його можна лише духовно виростити в собі і своїх дітях. Саме тому головним показником такого суспільства виступає культурний, науковий та освітній критерій. Освітній процес у даному контексті розглядається не просто як розвиток сукупності методичних і дидактичних принципів, котрими керуються педагоги, а насамперед як осмислення і примноження того суспільного досвіду, що навчає людей уникати помилок та допомагає їм ефективно жити й творити у сьогоденні. Іншими словами, вдаючись до компетентісного принципу ЮНЕСКО — "навчає жити разом".

У відкритому суспільстві наука і освіта інтерпретуються як безперервний процес розв'язання проблем, де раціональність сприймається через критику, а сама критика підноситься до рангу "величезної поваги, яку одна розумна істота виявляє другій розумній істоті".

В цьому процесі йдеться насамперед про підвищення рівня освіти й виховання громадянської позиції підростаючого покоління з урахуванням низки факторів: матеріальних, соціальних та психологічних умов, у яких розвиваються й ростуть школярі та студенти; етнічного середовища, де відбувається становлення особистості; міжнаціональних відносин, які за умов кризи мультикультуралізму можуть призвести до громадянського відчуження, а то й протистояння, інспірованого екстремістськими силами, що активізуються за умов поглиблення кризи. Недарма в Рекомендації Rec (2001) 15 Комітету Міністрів Ради Європи з питань викладання історії в Європі у XXI ст. зазначається, що "основні виклики завтрашнього дня на європейському континенті назрівають в галузі освіти і культури".

Ще донедавна здавалось, що в зазначеній царині освітнього процесу не мало б бути якихось проблем. На рівні теоретичного дискурсу науковці свого часу дійшли до консолідованої думки про те, що *мультикультурна освіта* являє собою: 1) концептуальну ідеологічну течію в освітній практиці сучасного демократичного суспільства; 2) освітню стратегію, яка представляє собою послідовні навчальні процеси (організація, реалізація, результат) з метою розв'язання освітніми засобами проблем, що виникають в суспільстві у процесі еволюції національних держав та постколоніальних міграційних процесів.

Йшлося про те, що опрацювання навчальних програм і сама організація навчального процесу в рамках стратегії мультикультурної освіти має бути орієнтованою на

подолання культурної відчуженості школярів та студентів, на визнання й розвиток основоположних демократичних цінностей: прав людини, свободи, демократії, солідарності, плюралізму. Як світоглядна позиція мультикультурна освіта проголошувалася найновішим освітнім інститутом у процесі осмислення і реалізації ідентичності сучасної людини. Найбільш важливі *функції мультикультурної освіти* вбачалися в: 1) створенні нового освітнього середовища як важливого стабілізуючого фактору громадянського суспільства; 2) зниженні міжетнічної напруженості; 3) вихованні толерантності у взаємовідносинах представників різних культур.

Особливого значення в мультикультурній освіті надавалося одночасному вивченню мов етнічних меншин при одночасному освоєнні домінуючої культури.

В іпостасі концепції і стратегії освіти, мультикультурна освіта позиціонувалася як прямо протилежна теорії асиміляції в процесі соціалізації особистості . В контексті зазначеного окреслювалися і шляхи включення в педагогічний процес ефективних форм і методів розвитку і виховання школярів та студентів на основі етнокультури, що вбирала в себе щонайцінніше, що було створено віковою мудрістю народів і знайшло своє яскраве відображення в народній естетиці. Вважалось, що включення в мультикультурну освіту естетичних уявлень різних етносів дозволить ефективно розбудувати розмаїтий етнокультурний простір, де підростаюче покоління буде сприймати красу різноманітних етнічних традицій, звичаїв і обрядів. Йшлося про те, що етнокультура розвивається на основі спадкоємності, традицій і результатів творчості багатьох поколінь, а відтак, накопичуючи в собі багатий історичний, духовний, естетичний досвід, має важливе значення для розвитку загальної культури, формування творчих здібностей і естетичного смаку особистості.

Слід зазначити, що в Європі було здійснено низку практичних кроків саме в цьому напрямі. Після "економічного дива" п'ятдесятих років у більшості країн з відносно високими потоками імміграції (Франція, Німеччина, Бельгія та Нідерланди) вчителі й політичні діячі зосередили свою увагу на подоланні лінгвістичних проблем в школах. З одного боку, було вжито заходів, пов'язаних із розвитком вивчення мов країн, що приймали іммігрантів; з іншого боку, особливого значення набувало надання дітям можливостей зберегти їх рідні мови і культури таким чином, щоб повернення на батьківщину могло бути забезпеченим в будь-який час. Зокрема, були створені багаточисельні проекти, які можна було назвати мультикультурними: їх головною метою було пізнання схожості й різниці на лінгвістичному, релігійному й культурному рівнях.

Джерела

1. Бахов І. С. Тенденції розвитку полікультурної освіти у професійній підготовці фахівців Канади і США. Монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2017. — 420 с.
2. Кремінь В. Україна: ідентичність у добу глобалізації (начерки метадисциплінарного дослідження) / В. Кремень, В. Ткаченко. — 2-ге вид., допов. — К. : Т-во "Знання" України, 2013. — 471 с.

А. О. ЛІГОЦЬКИЙ
д-р пед. наук, проф., НН ІМВСН МАУП

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ В УКРАЇНІ

У доповіді висвітлені питання необхідності теоретичного узагальнення проблем психологічного забезпечення соціального працівника в діяльності різноманітних сферах соціальної служби щодо використання спеціальних психологічних знань та систематизації наявного досвіду застосування здобутків психологічної науки. Аналізуються проблеми взаємозв'язку застосування спеціальних психологічних знань в діяльності соціального працівника, закономірності і особливості залучення вказаних знань на різних етапах професійної діяльності, а також розглядаються проблеми професійної підготовки фахівців із соціальної роботи, які здатні надавати психологічну та соціальну допомогу різним категоріям громадян, що перебувають у складних життєвих обставинах, що стає все більше нагальною потребою сучасного суспільства.

Одночасно в доповіді розглядається природа, межі та можливості використання спеціальних психологічних знань, висвітлюються традиційні та нові форми їх застосування в процесі психічних новоутворень. Сучасні проблеми викликані процесами інтеграції та модернізації вищої освіти, що зумовлює перегляд змісту професійної підготовки соціальних працівників, які в силу своїх професійних обов'язків покликані сприяти гармонізації взаємовідносин людей, розвивати у особи здатність гармонізувати соціальні колізії, впроваджувати ефективні, з соціально-психологічного погляду, рішення та програми в різноманітних сферах соціальної служби. У зв'язку з цим виникає необхідність вирішити суперечність між рівнем загальної підготовки майбутнього соціального працівника до професійної діяльності та новими вимогами суспільства до цих фахівців.

Результати вивчення наукових джерел дають підстави констатувати, що питанню підготовки соціальних працівників приділяли увагу як зарубіжні дослідники (М. Доел, С. Шардлоу, Ш. Рамон, Р. Сарри, А. Пінкус, Є. Холостова), так і вітчизняні (В. Андрущенка, Т. Алєксєєнко, Р. Вайноли, І. Звєрєвої, А. Капської, О.Карпенко, Г. Лактіонової, М. Лукашевича, І. Миговича, В. Поліщук, Т. Семигіної, С. Толстоухової, С. Харченка).

Таким чином, одним із актуальних завдань сьогодення є вивчення можливостей застосувань "людського фактора" в діяльності соціального працівника, чим і займаються перш за все гуманітарні науки, у том числі — психологія. Володіння психологічними знаннями полегшує працю людини, допомагає їй регулювати та будувати свої взаємовідносини з іншими, глибше розуміти мотив вчинків людей, пізнавати об'єктивну дійсність, правильно її оцінювати використовувати результати пізнання на практиці [6]. Все більше усвідомлюється усіма, що психологія — не відокремлена наука, присвячена вирішенню деяких теоретичних питань, а важлива й необхідна ланка у формуванні будь-якого прикладного знання. Практично немає такої сфери

діяльності, де уміле застосуванн психологічних знань не привело б до її полегшення, впорядкування. Багато в чому, цей процес обумовлений усвідомленням особливої місії соціального працівника в суспільстві.

Аналізуючи зміст психологічної науки як бази використання спеціального психологічного знання в діяльності соціального працівника, слід зазначити, що психологічне знання — це система відомостей про закономірності виникнення і розвитку психіки; про психологічні явища, процеси, стани; про поведінку і діяльність людини. За допомогою спеціального психологічного знання пізнаються окремі або загальні факти і явища, що цікавлять соціального працівника. У той же час використання спеціального психологічного знання у конкретній ситуації не збільшує обсяг знань на рівні науки психології (за виключенням окремих випадків). Наведена обставина є об'єктивним протиріччям у процесі психологічного пізнання.

Спеціальним психологічним пізнанням у діяльності соціального працівника слід вважати процес цілеспрямованого відображення об'єктивних проявів психіки конкретної людини, що є об'єктом оперативної уваги, або психологічного змісту її поведінки, який здійснюється обізнаною особою — психологом чи спеціально підготованим фахівцем-соціологом. Для більш повного з'ясування місця і ролі спеціального психологічного знання необхідно, з одного боку, проаналізувати його в співставленні з загальнотеоретичною (філософською) концепцією пізнання, викладеною у літературі з філософії, соціології і наукознавства. А з іншого боку, зважаючи на те, що цей вид пізнання реалізується в рамках соціального процесу, необхідно порівняти його і з теоретичними концепціями, прийнятими в науці. На разі ставиться питання щодо досконалого дослідження формування у майбутнього фахівця спеціальних психологічних знань у процесі професійної підготовки. Професіоналізм пізнання, різнобічна якісна підготовка майбутнього фахівця стають сьогодні провідними напрямами у підготовці соціального працівника з сміливим творчим мисленням, чіткім розумінням цілей державотворення, широкою професійною ерудицією, високою культурою та суспільною активністю [1]. Вихідним в дослідженні змісту пізнання взагалі і змісту пізнання в діяльності соціального працівника, зокрема, є аналіз сутності пізнання як відображення. Відображення є загальною властивістю матерії, під яким в найбільш загальному вигляді розуміють результат діалектичної взаємодії матеріальних об'єктів.

Для соціальної (людської) форми відображення характерним, поряд із свідомістю, є наявність самосвідомості — усвідомлення (пізнання) людиною самої себе як суб'єкта пізнавальної діяльності, оцінка своїх дій, потреб, інтересів, відчуттів, ідеалів, свого стану в природному і соціальному середовищі, а діяльність соціального працівника — це діяльність різноманітних соціальних служб із надання: соціально-побутових, соціально-медичних, психолого-педагогічних, соціально-правових послуг, надання матеріальної допомоги, проведення соціальної адаптації та реабілітації громадян, які знаходяться у складних життєвих ситуаціях [2]. Пізнання як специфічна, вища форма відображення (відтворення), на відміну від інших форм, може виходити за рамки наявного стану речей, відображати не тільки сьогодення, але й майбутнє, не лише реальне, але й імовірне.

Так у соціального працівника необхідно виділили наступні компоненти, як: мотиваційний компонент, що включає потребу досягнення успіху в майбутній професійній діяльності; орієнтаційний компонент, що включає в себе спрямованість образу соціального працівника; особистісний компонент, що включає в себе розуміння власних психологічних якостей; рефлексивний компонент, включає в себе здатність адекватно оцінювати себе й інших та уміння розпізнавати сприймання себе іншими

людьми. Для соціального пізнання характерним є те, що зовнішні прояви можуть не тільки не співпадати з сутністю речей, але й відображати її неадекватно [4]. Це вимагає значної мислительної діяльності, щоб за викривленою оболонкою побачити справжній зміст.

Виділяють три різновиди пізнання: буденне (побутове), наукове і філософське. Буденне пізнання є стихійним процесом здобуття певних знань. У буденному пізнанні соціальний працівник накопичує за допомогою здорового глузду життєвий досвід, який є узагальненням знань, перевірених та підтверджених часом і практикою окремих людей. Незважаючи на те, що буденні знання є суб'єктивними, поверховими та підпорядкованими особистим цілям людини, вони все ж таки загалом правильно відображають дійсність. По мірі розповсюдження таких знань створюється передумова для їх узагальнення, систематизації, обміркування, тобто для пізнання більш високого рівня — наукового і філософського.

В науковій літературі зазначається, що пізнання тотожне мисленню і є єдністю двох сторін: змісту мислення — отриманого знання і форми мислення — засобу отримання та упорядкування, систематизації знань. З цим важко погодитись, бо зведення пізнання лише до одного психічного процесу, хоча і дуже важливого — мислення, дуже збіднювало б зміст пізнання; оскільки у такому випадку поза пізнанням залишаються такі процеси, як відчуття, сприймання, уявлення [3]. Тобто має місце ізоляція головного елемента (мислення) від системи (пізнавальних процесів), що порушує всю систему. З іншого боку, окрім пізнання, заснованого на логіці, а саме таким є пізнання за допомогою мислення, має місце інтуїтивне, евристичне, а також творче пізнання, яке базується на логіці лише частково. Соціальному працівникові доводиться працювати з людьми, можливості та ресурси яких не дозволяють вирішувати власні проблеми. Різноманітний характер соціальних проблем і життєвих ситуацій, неповторність особистості кожного клієнта вимагають від фахівця у сфері соціальної роботи не тільки володіння певним рівнем знань та умінь застосовувати їх на практиці, але й володіння спеціальними психологічними знаннями для самостійної професійної діяльності [5]. Тому правильним є твердження про провідну роль у пізнанні психічних процесів, зокрема про те, що вихідною "клітинкою" пізнання є відчуття, що пізнання сукупності, цільності, на відміну від пізнання окремих властивостей (при відчутті), відбувається за допомогою сприймання.

Як уже зазначалось, використання спеціальних психологічних знань в діяльності соціального працівника тісно пов'язане з загальною психологією та суміжними галузями психологічної науки. Вони є базою розвитку, своєрідним "живильним середовищем" для психологічної консультації та інших форм використання спеціальних психологічних знань, що забезпечує їх взаємозбагачення з використанням світового досвіду та тенденцій розвитку соціальних технологій в Україні [7].

Отже, особистість соціального працівника визначає стан соціальної сфери держави, від професійної підготовки, широкого кругозору, рівня культури та громадянської позиції якого безпосередньо залежать результати соціального розвитку суспільства. Основаним критерієм оцінки випускника вищого закладу освіти є компетентність, тоді як визначальним фактором успіху його професійної діяльності виявляється сформованість, цілісність його особистості, духовне багатство, моральний та естетичний образ, проте саме спеціальних психологічних знань не вистачає випускникам, щодо розуміння умов і сенсу діяльності у соціальній сфері. Саме це забезпечує високий рівень соціальних заходів, їх об'єктивність щодо конкретної діяльності, психічних явищ, станів та процесів.

Джерела

1. Байдарова О. О. Рефлексивне забезпечення соціального втручання в соціальній роботі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / О. О. Байдарова. — К., 2009. — 20 с.
2. Горішна Н. Професійна компетентність соціального працівника як складова його фахової підготовки / Н. Горішна //Науковий вісник Ужгородського університету: Серія "Педагогіка. Соціальна робота". — 2009. — № 16-17. — С. 114–117.
3. Інтегровані соціальні служби: теорія, практика, інновації : навч.-метод. комплекс / Безпалько О. В., Звєрєва І. Д., Кияниця З. П., Кузьмінський В. О. ; [за заг. ред. І. Д. Звєрєвої, Ж. В. Петрочко]. — К. : Фенікс, 2007. — 528 с.
4. Капська А.Й. Деякі аспекти професійної підготовки соціальних педагогів і соціальних працівників / А. Й Капська //Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. О.Довженка. Серія: Педагогічні науки. — 2010. — № 15. — С. 12-16.
5. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспект: Монографія / О.Г.Карпенко /За заг.ред. С.Я.Харченко. — Дрогобич : Коло, 2007. — 374 с.
6. Сила Т. І. Соціально-психологічні особливості професійної інтеракції у соціальній роботі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / Т. І. Сила. — К., 2007. — 20 с.
7. Соціальні технології: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні : монографія / [за ред. В. В. Барабаша]. — Херсон : Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2008. — 340 с.

А. С. ДУДНІК
д-р техн. наук, проф., ФКІТ МАУП

М. С. ЧАЙКА
магістрант, ФКІТ МАУП

КОМЕЙЛ ШАХІ
магістрант, ФКІТ МАУП

КОМП'ЮТЕРНІ МЕРЕЖІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЖИТТЯ СУЧАСНОЇ ЛЮДИНИ

Серед всіх основних потреб людського існування необхідність взаємодіяти з іншими людьми є однією з найважливіших потреб людини. Спілкування майже так само важливо для нас, як повітря, вода, їжа і дах. Способи спілкування постійно змінюються і розвиваються. Колись ми були обмежені індивідуальним спілкуванням, але прорив у сфері технологій значно розширив кордони комунікації. Від наскальних малюнків до друкарського верстата, радіо і телебаченню — кожна нова розробка покращувала і розширювала нашу здатність зв'язуватися і спілкуватися з іншими людьми.

Створення та об'єднання надійних мереж передачі даних справило глибокий вплив на зв'язок і стало новою платформою, на якій відбуваються сучасні комунікації. У сучасному світі за рахунок використання мереж ми пов'язані один з одним як ніколи раніше. Люди з творчими ідеями можуть негайно зв'язатися з іншими потрібними людьми, щоб втілити свої ідеї в реальність. Новини та відкриття стають відомими у всьому світі в лічені секунди. Люди можуть грати в ігри з друзями, які знаходяться на інших континентах. Мережі об'єднують людей і сприяють спонтанному спілкуванню. Кожен може підключитися, поділитися інформацією і внести свій вклад.

Уявіть собі світ без Інтернету. Більше немає Google, YouTube, обміну миттєвими повідомленнями, Facebook, Вікіпедії, онлайн-ігор, Netflix, iTunes і легкого доступу до поточної інформації. Більше немає сайтів порівняння цін, немає можливості уникнути черг, здійснюючи покупки через Інтернет, або швидкого пошуку телефонних номерів та карт проїзду в різні місця по клацанню пальця. Якою була б наша життя без всього цього? Це світ, в якому ми жили всього лише 15–20 років тому. Але за ці роки мережі передачі даних поступово розширювалися і міняли своє призначення для поліпшення якості життя людей по всьому світу. Протягом дня ресурси, доступ до яких можна отримати через Інтернет, допоможуть вам:

- опублікувати для спільного використання фотознімки, домашні відео і враження від спілкування з друзями і світом;
- отримати та надіслати навчальні завдання;
- спілкуватися з друзями, родиною та колегами за допомогою електронної пошти, систем обміну миттєвими повідомленнями і телефонного зв'язку через Інтернет;
- дивитися відео, кіно або телепередачі за запитом;
- грати в онлайн-ігри з друзями;

- орієнтуватися на дані про прогноз погоди перед виходом з дому;
- знайти найменш завантажений маршрут до місця призначення з урахуванням даних про погоду і пробках з веб-камер;
- перевірити банківський рахунок і провести оплату в електронному вигляді.

Розробники придумують нові способи використання Інтернету щодня. У міру того як розробники намагаються відсунути межі досяжного, можливості Інтернету та його роль в нашому житті будуть рости і далі.

Досягнення в мережевих технологіях, мабуть, є одними з найбільш значних змін в світі. Вони допомагають створити світ, в якому кордони країн, відстані і фізичні обмеження перестають мати значення і становлять все менше перешкод.

Інтернет змінив спосіб соціальної, комерційної, політичної і особистої взаємодії. Безпосередній характер комунікацій через Інтернет сприяє створенню глобальних спільнот. Глобальні спільноти створюють можливість соціальної взаємодії незалежно від місця розташування або часового поясу. Створення інтернет-спільнот для обміну ідеями та інформацією може підвищити можливості по всьому світу. У діловому світі мережі передачі даних спочатку використовувалися для управління фінансовою інформацією, інформацією про замовника і системою нарахування заробітної плати. Ці комерційні мережі розвивалися і робили можливим надання різних типів інформаційних послуг, таких як електронна пошта, відео, обмін повідомленнями і телефонія. Все більше поширюється використання мереж для ефективного і економічно вигідного навчання персоналу. Можливості онлайн-навчання можуть скоротити тривалі і дорогі відрядження, при цьому забезпечується гарантія того, що всі співробітники належним чином підготовлені до безпечного і ефективного виконання роботи.

В якості висновку можна сказати що комп'ютерні мережі та Інтернет вплинули на наше спілкування, навчання, роботу і навіть розваги. Існують мережі будь-якого розміру, починаючи від простих мереж, що складаються з двох комп'ютерів, до систем, що з'єднують мільйони пристроїв. Інтернет — це найбільша мережа в усьому світі. Насправді поняття "Інтернет" означає "мережу всіх мереж". Мережа Інтернет надає служби, які дозволяють нам спілкуватися з рідними і близькими, друзями, колегами і людьми, які поділяють наші інтереси. Інфраструктура мережі — це платформа, що підтримує конкретну мережу. Вона виконує роль стабільного і надійного каналу для передачі даних. Вона складається з мережевих компонентів, до яких відносяться кінцеві пристрої, проміжний пристрій і мережеві засоби передачі даних. Мережі повинні бути надійними. Це означає, що мережа повинна бути відмовостійкою, що масштабується, а також повинна забезпечувати якість обслуговування і безпеку інформації і ресурсів в мережі. Мережева безпека є невід'ємною частиною комп'ютерних мереж, незалежно від їх масштабів: починаючи з домашньої мережі, де до Інтернету підключено лише один комп'ютер, до корпоративної мережі, що нараховує тисячі користувачів. Жодне таке рішення не в силах повністю убезпечити мережу від численних сучасних загроз. Саме тому заходи щодо забезпечення мережевої безпеки необхідно впроваджувати відразу на декількох рівнях, задіявши одночасно кілька рішень. Масштаб інфраструктури мережі, кількість користувачів в її межах, а також кількість і типи підтримуваних даної інфраструктурою служб може істотно відрізнятися. Для підтримки способів використання мережі її інфраструктура повинна розширюватися і змінюватися. Платформа маршрутизації і комутації — основа будь-якої мережевої інфраструктури.

Н. В. ДАЦІЙ
д-р наук з держ. упр., проф., ЖНАЕУ

В. В. НАГРЕБЕЦЬКА
магістрантка, ЖНАЕУ

АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ НАБОРУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Досвід зарубіжних держав, членів ЄС зокрема, у вирішенні кадрових проблем у цілому та відборі державних службовців є не лише пізнавальним для української державної служби, але й корисним для неї. Саме тому у межах пропонованого дослідження доцільно проаналізувати еволюцію деяких зарубіжних країн у підході до проблеми якісного набору на державну службу.

Детальний аналіз спеціальної наукової літератури зарубіжних учених з проблематики кадрової роботи та її реалізації у сучасних умовах функціонування держави та державної служби свідчить про те, що застосовувані у національних державних службах методи відбору значно різняться між собою [2; 3]. Крім того, він дозволив виділити дві основні групи держав з різними системами набору на вакантні посади у державній службі.

Перша з них, якій властива міжміністерська система набору представлена державами-членами Європейського Союзу, у яких процедури відбору на державну службу є формалізованими і здійснюються за чітко визначеними стандартними правилами (Бельгія, Франція, Греція, Ірландія, Люксембург, Португалія, Іспанія, Італія). Це пояснюється тим, що дана група об'єднує більшість країн, у яких державна служба організовується за системою кар'єри. У межах системи державний службовець, вступаючи на державну службу, займає посаду найнижчого рівня у службовій кар'єрі. Для її виконання кандидат володіє необхідними знаннями та має достатній рівень підготовки. Просуваючись службовою драбиною відповідно до нормативно врегульованої системи, державний службовець залишається на державній службі до виходу на пенсію.

Деякі держави періодично проводять відкриті конкурси на зайняття вакантних посад у державній службі. Після письмових і-чи усних іспитів публікуються списки кандидатів із зазначенням отриманих ними результатів. Найкращі серед претендентів першими набираються на службу відповідно до рейтингу, а потому розподіляються усі інші вакантні посади. У період між двома конкурсами вакантні посади заповнюються відповідно до резервного списку набору.

У Бельгії за результатами кількох усних та письмових іспитів встановлюється рейтинг кандидатів. Саме за ним і відбувається призначення на вакантні посади. За цим рейтингом визначається також черговість проходження професійного навчання відібраними претендентами. Цікавим, на нашу думку, є той факт, що хоча відповідальність за організацію прийому і покладено на Бюро Відбору для Федеральної Служби (SELOR), міністерські управління, тим не менше, користуються значною автономією при наборі на вакантні посади у міністерства. Так, наприклад, вони мо-

жуть визначати характер навичок, необхідних для зайняття тієї чи іншої посади. До того ж після проведення процедури набору ці управління отримують списки відібраних і класифікованих у рейтинг кандидатів і можуть, між іншим, вибирати серед десяти найкращих претендентів.

Процедура набору контрактників є набагато простішою. Іспити, які вони складають, не є конкурсами, оскільки вважається, що для них достатньо успішно скласти тест, аби поступити на службу.

В Ірландії відкриті конкурси на посади нижче середнього рівня в загальній адміністративній структурі організовуються та проводяться Комісією державної служби, створеною у 1923 р. У 1956 р. її статус був уточнений і тепер вона, повністю незалежна від політичної влади, несе відповідальність за набір кадрів на державну службу [1].

Зрозуміло, що для посад різноманітних рівнів вимагається певний рівень освіти, а тому конкурси складаються, як правило, з письмових іспитів та співбесіди. Відібрані кандидати викликаються на службу відповідно до появи вакантних місць і відповідно до їх місця у встановленому в ході конкурсу рейтингу.

Слід зазначити, що не на всі посади нижче середнього рівня управління відбір здійснюється шляхом відкритого конкурсу, оскільки 50% з них займаються через внутрішнє просування по службі.

Набір на вакантні управлінські та прикладні посади (іноді це рівень найвищих управлінських посад) також відбувається через відкритий конкурс. Однак жодний резервний список не складається і не зберігається для того, щоб у випадку набору додаткового персоналу могли залучити на посади колишніх претендентів.

У Греції набір відбувається шляхом проходження конкурсів з урахуванням пріоритетів, в основі яких лежать визначені законом об'єктивні критерії. Здійснення конкурсного відбору покладено на центральний і незалежний адміністративний орган: Комітет відбору кадрів (ASEP). До конкурсного набору допускаються адміністратори, тобто штатні державні службовці, що мають університетську, технічну чи середню освіту. Комітет відбору кадрів організовує також роботу центрального журі, яке і розподіляє вакантні посади. Передбачено, що у разі необхідності децентралізовані журі можуть надавати допомогу центральному журі.

Цікавим є той факт, що отримані на конкурсах оцінки можуть переглядатися у бік їх підвищення у тому випадку, коли до уваги беруться соціальні чи регіональні критерії (наприклад, вакантні місця у несприятливих регіонах), а також заслуги кандидатів (наявність наукового ступеня доктора наук, наприклад). Кандидати призначаються на посади відповідно до остаточної отриманої оцінки та власних побажань щодо призначення.

Варто зауважити, що не всі посади заміщуються таким чином. Так, управлінські кадри набираються шляхом проведення конкурсів у Національній Школі державного управління. Вони організовуються для університетських викладачів, науковців з технічною освітою та державних службовців, які вже знаходяться на службі. Така професійна підготовка дає право на отримання рангу та на чотири додаткові рівні у заробітній сітці.

У процесі адміністративних реформ держави-члени ЄС, державні служби яких ґрунтуються на системі посади, перейшли до відкритої процедури набору, її головний принцип полягає у тому, що службовець приймається скоріше на конкретну посаду, аніж для проходження кар'єри. Щоб бути прийнятим на державну службу, кандидат повинен відповідати вимогам, визначеним компетентними управліннями чи-і агентствами. У цьому випадку наявність специфічних навичок, яких вимагає

вакантна посада, є важливішою умовою доступу до неї, ніж конкретний диплом, наявність якого вимагається для проходження кар'єри в країнах з кар'єрною системою державної служби.

Слід зазначити, що в усіх державах-членах Європейського Союзу інформація про вакантні посади у державній службі є доступною широкому загалу громадськості. Як правило, саме державна реклама і є тим джерелом, яке висвітлює умови конкурсів набору та характер вакантних посад.

Таким чином, оцінювальні системи набору в національних державних службах ЄС випливають з логіки ієрархізації. Ця логіка дозволяє не лише відповісти на запитання типу: "Хто є найкращим серед загалу кандидатів на посади в державній службі?" "І хто є найменш хорошим?", а й допомагає визначити рейтинг кожного кандидата шляхом оцінювання його якостей у порівнянні з іншими претендентами.

Таким чином, аналіз зарубіжного досвіду організації та проведення набору на державній службі свідчить про врахування у цій процедурі національних особливостей у підходах до формування кадрового корпусу професійних державних службовців. Водночас, набірова процедура у державних службах зарубіжних держав має й певні спільні риси, зокрема: прозорість та загальна доступність громадян до процесу заміщення вакантних посад на державній службі; обов'язковість застосованого інструментарію, який дозволяє максимально об'єктивно діагностувати професійно-особистісну структуру кожного кандидата.

Джерела

1. Уткін, Є. А. Світовий досвід в сфері державного управління та його кадрова складова. Одеса : ОРІДУ УАДУ ; Оптимум, 2004. 90 с.
2. Bossaert, D., Demmke, Ch., Nomden, N. La Fonction publique dans l'Europe des Quinze. Nouvelles tendances et evolution. Maastricht: IEAP, 2001. 356 p.
3. Claisse, A. Fonctions publiques en Europe. Ch. Meininger, 2004. 157 p.

Е. Б. БОЙЧЕНКО
д-р екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

О. Д. СПІРІНА
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Подальший розвиток економіки України та її інтеграція у світову економічну систему, загостренням конкуренції як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках продажу напоїв, вимагають розробки та реалізації заходів удосконалення системи управління персоналом.

Проблеми та особливості формування системи управління персоналом висвітлено в роботах учених: Брагіна З. В., Дудяшова В. П., Каверіна З. Т., Братченко В. Ф., Кравченко Т. С., Шапіро С. А., Шатаєва О. В. та ін. У своїх роботах автори досліджують сутність і зміст, структуру системи управління персоналом.

Система управління персоналом розглядається в аспекті дослідження наступних підсистем:

- Аналіз та планування персоналу: до цієї підсистеми належать розробка кадрової політики, розробка стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу та ринку праці, кадрове планування, прогнозування потреб у персоналі, організація реклами та встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, що забезпечують підприємство кадрами [1].
- Підбір та наймання персоналу: проведення співбесід, тестів, анкетування для вияву інтелектуального рівня, професіоналізму, комунікативності та інших необхідних якостей.
- Оцінювання персоналу: персональна оцінка — рівень знань, умінь, майстерності та особистісної відповідальності; оцінка виконуваної роботи та її результатів.
- Організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу: навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації, введення в посаду, організація кадрового зростання, реалізація службово-професійного просування та кар'єри співробітників, робота з кадровим рез'ервом.
- Атестація і ротація кадрів: проведення заходів, спрямованих на вияв відповідності результатів діяльності, якостей і потенціалу особистості працівника вимогам, що висуваються до виконуваної роботи.
- Управління оплатою праці.

З метою удосконалення системи управління персоналом потрібно правильно формувати структурні підрозділи апарату управління, доцільне навчання призведе до дотримання мінімально допустимої чисельності працівників по кожній функції; здійснювати комплектування посадового і кількісного складу персоналу управління з урахуванням типових штатів [2, *25*]; штатних нормативів, типового складу посад, норм обслуговування, норм керованості і нормативів чисельності. Для визначення

професійно важливих якостей і навичок доцільно для кожної посади розробити професіограми, які складаються з посадових характеристик і моделей посади.

Одним з інших способів підвищення ефективності управління персоналом є його комплексна оцінка. Вона сприяє поліпшенню розміщення кадрів, підвищенню їхньої кваліфікації, допомагає визначити ділові якості працівника й установити чи відповідає він займаної посади, , а також створити резерв кадрів на підвищення.

Пропонована методика оцінки результатів праці і ділових якостей працівника по 10 критеріям по шестибальній системі.

Кожний із критеріїв, що входять у систему оцінки, по-різному впливає на оцінку загальних результатів роботи фахівця, тобто має визначену питому вагу в групі критеріїв [3, *115*]. Його визначають керівники підприємства в залежності від специфіки праці як підприємства, так і кожного працівника. У табл. 1 і 2, приведені критерії оцінки персоналу і керівників підприємства.

Таблиця 1

Питома вага критеріїв оцінки результатів праці і ділових якостей персоналу

№	Критерій	Питома вага критерію, КЗН
1	Виконання виробничих завдань	0,16
2	Оперативність виконання	0,16
3	Якість виконання робіт (бездефектність праці)	0,16
4	Професійно важливі якості і навички	0,1
5	Компетентність, професійні знання і практичний досвід	0,1
6	Освіта	0,1
7	Стаж роботи зі спеціальності	0,07
8	Трудова дисципліна	0,05
9	Інноваційна діяльність	0,05
10	Соціально-психологічний фактор	0,05
	Всього	1

Ці критерії можуть бути узяті за основу, а питому вагу кожного з них доцільно коригувати з врахуванням коефіцієнта виправлення (КПР), який розробляється на кожну посаду відповідно до її специфіки.

За першим критерієм — "Виконання виробничих завдань" — показником, що використовується для оцінки працівників, є відсоток виконання робіт за звітний період. Оцінка по цьому показнику залежить від ступеня виконання виробничих завдань.

При цьому можливі наступні варіанти:

– заплановані роботи і доручення виконані протягом оцінюваного періоду на 95–100 % — оцінка "добре"; заплановані роботи виконані на 90–95 % — оцінка "задовільно"; виконано менш 90 % запланованого обсягу робіт — оцінка "погано".

За кожен відсоток перевиконання роботи оцінка підвищується, а при невиконанні — знижується на 0,2 бали. Тобто, якщо працівник виконав завдання на 98 %, отже, оцінка ($ПРО_1$) складе 3,6 бали, тобто 3 бали за 95 % і 0,6 — за перевиконання.

Якісні оцінки показників і критеріїв у балах переводяться у відносні величини, що називаються коефіцієнтами відповідності ($К_в$). Принцип розрахунку коефіцієнтів відповідності наступний: якісна оцінка "добре" приймається за оптимальний рівень вимог до працівника за всіма критеріями і показникам його оцінки. При цьому коефіцієнт відповідності встановлюється рівним одиниці. Інші можливі значен-

ня коефіцієнтів визначаються відношенням відповідної якісної оцінки в балах до 4 (оцінка "добре"). Так, за першим критерієм оцінці 4 відповідає 1, а 3,6 — 0,9; 3,7 — 0,925; 3,8 — 0,95; 3,9 — 0,975; 4,1 — 1,025; 4,2 — 1,05; 4,3 — 1,075; 4,4 — 1,10 і т. д.

За другим критерієм — "Оперативність виконання" — показником оцінки є відсоток робіт, виконаних у термін чи достроково ($П_В$):

$$П_в = \frac{V_В}{V_О} \cdot 100\ \%$$

де $V_В$ — обсяг робіт, виконаних у термін чи достроково за звітний період; $V_О$ — загальний обсяг робіт, виконаних працівником за звітний період.

У залежності від отриманого результату ставляться оцінки.

Таблиця 2

Питома вага критеріїв оцінки результатів праці і ділових якостей керівників підрозділів

№	Критерій	Питома вага критерію, $К_{зн}$
1	Рівень організації робіт у підрозділі	0,16
2	Виконання посадових і функціональних обов'язків	0,12
3	Оперативність виконання	0,12
4	Якість виконання	0,12
5	Професійно важливі якості і навички	0,1
6	Компетентність, професійні знання і досвід роботи	0,1
7	Освіта	0.09
8	Стаж роботи зі спеціальності	0.09
9	Інноваційна діяльність	0,05
10	Соціально-психологічний фактор	0,05
	Всього	1

За третім критерієм — "Якість виконання робіт (бездефектність праці)" — оцінка залежить від часу, що затрачається на доробку чи виправлення помилок.

За четвертим критерієм — "Професійно важливі якості і навички" — оцінка залежить від ступеня відповідності професійно важливих якостей і навичок працівника прийнятим вимогам.

Висновки. Удосконалення системи управління персоналом неминуче пов'язана з необхідністю добору кадрів, комплектування штату, безперервного навчання і атестація. Добір нових працівників не тільки забезпечує режим нормального функціонування організації, але і закладає фундамент майбутнього успіху. Від того, наскільки ефективно поставлені робота з добору персоналу, у значній мірі залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг.

Джерела

1. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : ИНФРА-М, 2012. — 638 с.
2. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / М. А. Кравченко // Ефективна економіка. —2014. — № 6. —С. 22-27.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. — Житомир: ЖІТІ, 2002. — 345 с.

В. О. ВЕКЛИЧ
д-р юрид. наук, НН ІП МАУП

ЮРИДИЧНА ОЦІНКА ДИСКРЕДИТАЦІЇ У КОНТЕКСТІ ІСТОРИКО-ПРАВОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ

Проблема дискредитації з юридичної точки зору в контексті вітчизняних досліджень дотепер потребує порівняно ширшого опрацювання. Так, наша держава історично відродилася лише декілька десятиліть тому. При цьому її існування знаходило спротив з боку різних груп впливу та іноземних державних утворень. За поточного історичного етапу виникає проблема щодо збереження як її територіальної цілісності, так і самого суверенітету, що є передумовою практичної цінності матеріалів, які можуть бути напрацьованими у контексті запропонованої проблематики.

Так, на поточному етапі дослідження видається у якості базового взяти визначення, запропоноване авторами "Юридичної енциклопедії": "Дискредитація (від франц. discrediter — підривати довір'я) — підрив довір'я до когось, приниження чиєїсь гідності, авторитету" [1, с. 195, ЮЕ т. 2]. Це визначення значною мірою відображає базові особливості відповідної проблеми, хоча може бути доопрацьованим у контексті.

З юридичної точки зору важливо взяти до уваги, що розвиток державно-правових явищ історично може зазнавати зовнішніх маніпуляцій з урахуванням застосування спеціальних прийомів та засобів. При цьому дискредитація є важливим інструментом маніпулятивної техніки, що може використовуватися для підриву державності.

О.Ю. Бусол подала наступне узагальнення діянь, які можуть здійснюватися у зв'язку з дискредитацією: "Виконання службовою особою засобу масової інформації замовлення фізичної або юридичної особи на виготовлення інформаційного продукту неправдивого змісту, поширення завідомо недостовірної, викривленої інформації, в тому числі, політичної або комерційної реклами, з метою умисної дискредитації іншої фізичної або юридичної особи в інтересах замовника або його посередника, з отриманням за це неправомірної вигоди, якщо це спричинило істотну шкоду об'єкту замовлення, повинно бути визнане злочином, за який може наставати кримінальна відповідальність" [2, с. 107].

Вплив дискредитації на державно-правові явища може бути значно ширшим, ніж це подано у контексті вузького кримінально-правового підходу. Вагомими у цьому контексті є приклади з сучасної практики. Так, з посиланням на газету "New York Times" вітчизняне видання "Gazeta.ua" опублікувало наступне повідомлення щодо спеціального підрозділу Головного розвідувального управління Міністерства оборони Російської Федерації: "Діяльність "частини 29155" поєднує пропаганду, хакерські атаки та дезінформацію, а також відкрите військове протистояння" [3].

Проблема дослідження дискредитації та її впливу на розвиток держави і права у контексті українських історико-правових досліджень набуває нагального характеру з урахуванням дійсності поточного історичного етапу, що за багатьма ознаками є подібним до періоду утвердження вітчизняної державності на початку XX століття. Так, цікавими є зауваження колишнього голови Служби зовнішньої розвідки України стосовно планів політичного керівництва Російської Федерації щодо нашої держави: "Перший — це реванш проросійських сил за підсумками президентських або парла-

ментських виборів. У разі провалу проросійських або тих, що влаштовують Росію, сил на президентських виборах, буде застосовуватися другий сценарій, а саме — внутрішня дестабілізація чи т.зв. "контрольований хаос", щоб силою змусити Україну прийняти умови, які висуває Кремль. Третій сценарій — це військова операція" [4].

У контексті історичної ретроспективи доречно пригадати різноманітні спроби дискредитації вітчизняних політичних сил задля того аби нейтралізувати їх вплив у якості елементів політичної системи суспільства, що здійснювалися протягом тривалого часи з метою нівелювання можливостей для відновлення державності або використання держави у якості ядра політичної системи суспільства (сукупність заходів, що вживалися органами державної влади СРСР задля дискредитації ОУН, УПА, ідеї незалежності України тощо). Одіозним прикладом щодо цього є вбивство Самуїлом Шварцбардом Симона Петлюри, яке спробували використати задля дискредитації останнього, а також його переконань і поглядів. На противагу цьому слід відзначити наявність нормативно-правових передумов для обмеження заходів, що можуть вживатися з метою дискредитації в сучасній Україні, зокрема, у цивільній і господарсько-правових сферах (наприклад, Постанова Вищого господарського суду України "Про захист ділової репутації та стягнення моральної шкоди" у справі № 21/144 від 27.02.2007).

Загалом, історично у контексті державно-правової сфери, дискредитація вживалася щодо державних утворень, державних діячів, окремих органів державної влади, ідей та переконань, які могли вплинути на державно-правові явища і процеси тощо. Усі відповідні діяння тією чи іншою мірою відображали специфіку історичних процесів та етапів розвитку, що через причинно-наслідкові реакції мали вплив на поточну дійсність.

Сучасна вітчизняна юридична думка досі перебуває лише на стадії адекватної оцінки дискредитації як протиправного за своєю суттю діяння, що може мати значні деструктивні наслідки. Прикладом цього є напрацювання О.Ю. Бусол, де у контексті дискредитації наведено дефініцію "медіа-корупція": "Пропонуємо визначати поняття "медіа-корупція" як умисне виготовлення та поширення автором та особою, відповідальною в засобі масової інформації за випуск інформаційних матеріалів, в офіційних друкованих виданнях, в мережі Інтернет завідомо неправдивої, викривленої інформації, виготовлення прихованої політичної або комерційної реклами, антиреклами на замовлення, з метою дискредитації іншої фізичної або юридичної особи в інтересах замовника або його посередника, з отриманням за це неправомірної вигоди" [2, с. 108].

Проведення аналогій з сучасними подіями дозволяє зробити припущення щодо існування деяких шаблонів або моделей, що їх може бути використано для впливу на тенденції, пов'язані з державно-правовими явищами. При цьому державно-правова дійсність сучасної України досі зазнає впливу дискредитації, як одного з чинників інформаційного простору, що у підсумку може бути застосованим задля ліквідації нашої держави. Саме це спричиняє потребу в поглибленні вивчення історичного матеріалу спеціального характеру з метою напрацювання і виявлення шаблонних причинно-наслідкових зв'язків, що виникають у зв'язку з дискредитацією стосовно державно-правових явищ задля запобігання потенційним руйнівним наслідкам на сучасному етапі розвитку.

Джерела

1. Юридична енциклопедія / ред. Ю. С. Шемшученко [та ін.] ; НАН України, Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. — К. : Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М.П.Ба-

жана, 1998 . — Т. 2 : Д-Й. — К. : Вид-во “Українська енциклопедія” ім. М. П. Бажана, 1999. — 741 с.
2. Бусол О.Ю. Медіа-корупція в Україні: проблема криміналізації / О. Ю. Бусол // Інформація і право. – 2016. — № 1. — С. 102-109.
3. “Частина 29155” — таємний спецпідрозділ ГРУ Росії розхитує Європу 10 років — NYT [Електронний ресурс] // Gazeta.ua — URL: https://gazeta.ua/articles/world-life/_castina-29155-tayemnij-specpidrozdil-gru-rosiyi-rozhituye-evropu-10-rokiv-nyt/931997.
4. Шершень А. Єгор Божок, голова Служби зовнішньої розвідки України: “Росія й її сателіти — найбільша загроза світовій розвід спільноті” / Алла Шершень [Електронний ресурс] // Укрінформ. — 24.01.2019. — URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2626006-egor-bozok-golova-sluzbi-zovnisnoi-rozvidki.html.
5. Про захист ділової репутації та стягнення моральної шкоди: Постанова Вищого господарського суду України у справі № 21/144 від 27.02.2007 [Електронний ресурс]. — URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_144600-07.

М. П. БУКОВИНСЬКА
д-р екон. наук, проф., НН ІМЕФ МАУП

Я. А. САУЛЯК
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАДАНИХ ПОСЛУГ

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Важливість пояснюється тим, що домогтися високих результатів можливо тільки тоді, коли люди, які працюють в організації, володіють відповідними знаннями, умінням та навичками. Освіта й навчання персоналу повинні бути безперервними та забезпечувати необхідний професійний розвиток.

На сьогоднішній день існує різноманітна кількість тлумачень поняття "розвиток персоналу", однак якщо узагальнити усі ключові аспекти, то розвиток персоналу – це безперервний процес удосконалення якісних характеристик персоналу з метою забезпечення гармонійного розвитку працівників і підвищення ефективності діяльності організації в цілому у коротко та довгостроковій перспективі [2-4].

Мета розвитку персоналу — забезпечення організації працівниками, які володіють тими якісними характеристиками, що відповідають її цілям та стратегії розвитку [3].

Існують такі сучасні методи до розвитку персоналу, як:

Коучинг – це стиль управління персоналом, методика якого сприяє мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу людських ресурсів, постійного вдосконалення їх професіоналізму і кваліфікації, зростання рівня їх конкурентоспроможності, що забезпечують розвиток компетентності, що спонукає до інноваційного підходу в виробничому процесі; розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення його ефективності. Коучинг не вчить, а допомагає вчитися.

E-learning – метод дистанційного навчання за допомогою комп'ютерних систем. Впровадження E-learning дозволяє персоналу отримувати нові знання і навички без відриву від основної трудової діяльності. Вчитися можна як на робочому місці, так і з дому при використанні спеціальних даних для авторизації.

Buddying – це підтримка, допомога керівництва підлеглому з метою досягнення результатів через передачу один одному навчальної та розвиваючої інформації. Buddying заснований на наданні один одному інформації та об'єктивного й чесного зворотного зв'язку при виконанні завдань, пов'язаних з освоєнням нових навичок.

Shadowing – даний метод використовується в основному для навчання тих, хто тільки збирається прийти працювати в компанію. Застосовується тільки тими компаніями, які готові брати до себе молодих людей без досвіду роботи.

Secondment (відряджання) – тимчасове переведення співробітника в інший відділ всередині організації, а останнім часом – і стажування в абсолютно іншій компанії.

Основними напрямками розвитку персоналу, які найчастіше зустрічаються на практиці в установах та організаціях, є:

- підвищення кваліфікації та перепідготовка;
- планування кар'єри;

• формування та підготовка кадрового резерву.

Забезпечивши жорстку ув'язку навчання з економічними і соціальними критеріями, західні фірми останнім часом використовують такі нові методи організації розвитку персоналу:

• ув'язка навчання з вирішенням виробничих і кадрових завдань;
• індивідуалізація і гнучкість навчання;
• ретельне методичне опрацьовування програм;
• застосування активних методів і скорочення на цій основі термінів навчання;
• створення мережі спеціалізованих навчальних центрів.

Закордонна практика організації розвитку персоналу розкривається в акронімі ADDIE [5]:

1. A (Needs Assesment) – виявлення потреб у навчанні та створення ясної картини щодо того, кого і чому потрібно вчити для досягнення стратегічних аспектів управління розвитком персоналу організації;
2. D (Program Design) – планування корпоративної програми навчання, яка визначає терміни, бюджет, категорії персоналу, методи його навчання і розвитку;
3. D (Program Development) – розробка навчальних програм для вирішення завдання навчання кожної категорії персоналу;
4. I (Program Implementation) – проведення навчання за запланованою програмою.
5. E (Evaluation) – оцінка результатів навчання і розвитку.

Аналіз світового досвіду демонструє значні переваги в області професійної освіти. Тут можна здобути освіту: на підприємствах; на державній службі, тобто в державних управліннях та відомствах; в освітніх установах та спеціальних школах, як, наприклад, школа майстрів або спеціалізована професійна школа.

Отже, розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній ініціюють здійснення неперервного розвитку персоналу своїх установ. Планування й організація розвитку персоналу є важливимифункціями управління персоналом, використання цього досвіду є важливою умовою забезпечення сталого економічного зростання.

На нашу думку, вивчення зарубіжної практики дало б змогу узагальнити основні принципи створення та удосконалення розвитку персоналу наступним чином:

• відповідність розвитку персоналу стратегії, цілям розвитку організації, її головним традиціям та цінностям;
• врахування досвіду державного стимулювання розвитку персоналу, багатьох соціальних факторів внутрішнього середовища організації;
• формування ефективних навчальних програм;
• посилення зв'язку організаційної культури і мотивації персоналу, заохочення найкращих працівників;
• удосконалення організаційної культури із розвитку персоналу та організації загалом;
• застосування показових та дієвих заходів із розвитку персоналу;
• оприлюднення результатів навчання; мотивація найактивніших та результативних у навчанні працівників.

Джерела

1. Анализ и оценка кадрового резерва. Журнал "Директор по персоналу" № 9, 2015 [Электронный ресурс] – Режим доступа к сайту: http://www.hr-director.ru/article/65699-qqq-15-m9-analiz-i-otsenka-kadrovogo-rezerva

2. Данюк В.М., Управління песроналом. Підручник / В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін. // К.: КНЕУ, Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 666 с.
3. Збрицька Т.П. Управління розвитом персоналу: навч. посібник / Т.П. Збрицька, Г. О. Савченко, М.С. Татаревська // Одеса: ОДЕУ, 2013 –427 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова // М.: Проспект, 2015. – 56 с.
5. Яхонтова Е.С. Стратегічне управління персоналом: навчальний посібник / Є.С. Яхонтова // М.: Вид. "Дело" РАНХиГС, 2013. – 384 с.

Л. В. РОМАНОВА
д-р екон. наук, проф., НН ІМЕФ МАУП

ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КРЕАТИВНИХ КЛАСТЕРІВ В УКРАЇНІ

Сьогодні в світі вирішення проблем зайнятості, стримування відтоку кадрів, створення нових робочих місць, розвитку регіонів вирішується на основі формування креативної економіки. Креативна економіка — це економіка знань, що базується на інтелектуальній діяльності. Знання відповідно енциклопедичних видань трактується як перевірений практикою результат пізнання дійсності, вірне її відображення в свідомості людини. П. Друкер доказав, що знання на сучасному етапі є єдиним ресурсом, що має важливе значення і його не можна ставити поряд з такими традиційними ресурсами як праця, земля, капітал. Знання, на його переконання, є єдиним ресурсом, що робить сучасну економіку унікальною. Такої думки притримуються Е. Тофлер, Б. Куін і Р. Річ і вважають, що майбутнє за людьми, озброєними знаннями. Знання перетворюються на новий конкурентний ресурс [2]. З'являється теорія креативного класу, яку розробив американський економіст Р. Флорида, що і стала в основі концепції креативної економіки. Відомо, що під креативністю розуміють творчу, новаторську діяльність, здатність людини до продукування принципово нових ідей.

За даними ООН на частку креативної економіки припадає 3,4 % світового ВВП, що становить майже 1,6 трлн. дол. США, а щорічні темпи її зростання у різних країнах варіюють від 4,3 % до 17,6 %, та удвічі перевищують темпи зростання сфери послуг і в чотири рази темпи зростання сфери промислового виробництва. При цьому частка зайнятих у креативній економіці досягла 25 % населення світу. В країнах ЄС темпи зростання доходів креативних індустрій на 12,3 % вище порівняно з темпами зростання доходів від загальної економічної діяльності [1].

Країни ЄС серед трьох стратегічних пріоритетів подальшого розвитку економіки для забезпечення конкурентоздатності Європи перше місце відвели розумному зростанню, заснованому на знаннях та інноваціях та розробили нову індустріальну інноваційну політику [6].

До креативних індустрій в світі відносять наукоємні та послуги з високою доданою вартістю, зокрема [1]:

- комп'ютерне програмування, консультації, а також суміжні з ними види діяльності;
- видавничу діяльність;
- виробництво кіно-, відеофільмів і телевізійних програм, фонограм, музичну видавничу діяльність;
- розробку і трансляцію заходів;
- діяльність інформаційних служб;
- архітектурно-інженерну діяльність;
- технічні випробування і аналіз;
- наукові дослідження та розробки (R&D);
- рекламу та маркетингові дослідження;
- інші професійні, наукові і технічні заходи;

- мистецтво та розважальні заходи;
- спортивні заходи та відпочинок і розваги.

Ознаками креативних кластерів в літературі визначають наступне. Перш за все — це локальність, що передбачає розміщення їх на певній території і тому дає можливість розвивати регіони, а не концентрувати життя лише в центрі, в столиці. Основними ресурсами кластерів є знання, інформація, творчий талант. Важливою ознакою є інноваційність, бо саме кластери є носіями та творцями креативних й інтелектуальних новацій. Наступною ознакою є органічність, так як креативні кластери не можуть створюватися штучно. Спеціалізація та конкурентне співробітництво, творча взаємодія між науковими центрами та економічними одиницями, а також реальна міжгалузева кооперація та інтеграція — це ті ознаки, що характеризують нову креативну економіку [4].

В Україні є вже певні напрацювання в цьому плані. Разом з тим необхідно визначити ряд проблем становлення креативних кластерів.

1. Для розвитку креативних кластерів потрібні, перш за все , кваліфіковані таланти. За показником креативного індексу Україна знаходиться на двадцятому місці в світі, а за технологічним індексом — на 43-тому місці [3]. Однак, невідповідність між індексом талантів та індексом технологій (відповідно, 24 і 43) свідчить про те, що рівень результативності сучасних R&D у частині створення технічних винаходів та їх патентування в Україні значно нижча за чисельність дослідників і винахідників, які потенційно спроможні створювати такі об'єкти інтелектуальної власності [1].

З метою вирішення цієї проблеми необхідно, перш за все, мати достатньо кадрів ІТ-технологій. До кінця 2020 року в Західній Європі бракуватиме 0,5 млн ІТ-фахівців. Тому Україна має стати сильним конкурентом в сфері підготовки талантів. Головною проблемою галузі Уряд України бачить брак кадрів. 160 тис українських ІТ-спеціалістів експортують послуг більш ніж на 3 млрд дол. на рік, однак це складає менше 1% від обсягів світового ринку. Щороку цей показник зростає на 20 %, але більші темпи розвитку галузі стримує брак кадрів. Щороку вузи випускають 16 тис фахівців, а галузь потребує 25–30 тис. Тому уряд України пропонує ІТ-галузі створити Фонд розвитку людського капіталу, яким будуть управляти представники галузі. Він витрачатиме кошти на стипендії молодим талановитим студентам, гранти для молодих вчених, сильні навчальні заклади, створення лабораторій на базі навчальних закладів. Уряд ставить перед собою ціль створити такі умови, які дозволять через десять років забезпечити експорт ІТ-послуг на 13 млрд дол на рік. При цьому кількість ІТ-спеціалістів повинна зрости до 650 тис осіб.

Планується також зробити масштабний національний проект, у рамках якого в найближчі роки навчити близько 6 млн людей різного віку базовим цифровим навичкам. Цей проект торкнеться ІТ-галузі, оскільки міністерство почне інформувати молодь та світчерів (люди, які змінили спеціальність у зрілому віці) про існування сформованих фондом ІТ-курсів. Проект буде націлений і на формальну, і на неформальну освіту [3].

2. Для розвитку креативних кластерів необхідне створення відповідного середовища, особливо, стабільне регуляторне середовище, відбудова закладів науки та культури, формування фінансового забезпечення тощо. В Європі створено Європейську обсерваторію по кластерах і промислових змінах з метою надання допомоги регіонам і країнам Європи в розробці якісних кластерних політик та ініціатив. Обсерватория підтримує промислову модернізацію; підприємництво в галузях, що розвиваються з потенціалом зростання; забезпечує доступ до кластерів та інтернаціоналізації діяльності, а також стратегічне міжрегіональне співробітництво та інвестиції

в реалізацію стратегій розумної спеціалізації [5]. Тому можна запропонувати створення Української (на кшталт Європейської) обсерваторії по кластерах і промислових змінах, яка має розглядати інноваційні послуги, ключові технології, цифрові технології, креативність і еколого — інноваційні рішення, ресурсозбереження як ключові сили конкурентоспроможності та ефективності.

3. Креативні кластери формуються на основі тісної взаємодії креативних підприємців, науково-дослідних інститутів, постачальників, органів місцевої влади, громадських організацій та інших учасників регіонального розвитку [4]. Причому, така взаємодія має базуватися на високому ступені довіри, чого якраз не вистачає в українському суспільстві. Тому потрібні цілий ряд заходів, в т.ч. в навчальних закладах з метою підвищення культури молоді.

4. Важливим є проведення потужної просвітницької роботи.

Джерела

1. Гуменна О. Розвиток кластеру креативних індустрій в Україні.2018. Режим доступу: ttps://www.ukraine2030.org/uk/blog/view/104-Rozvitok-klasteru-kreativnih-industrij-v-Ukrayini
2. Ионака Икуджиро, Такеучи Хиротака. Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах./Пер. с англ. –М.:ЗАО “Олимп — Бизнесс”, 2003. — 384 с.
3. Правительство ищет таланты: как новый премьер и ИТ-бизнес планируют превратить украинцев в ИТ-нацию Режим доступу:/www.epravda.com.ua/rus/publications/2019/09/5/651310.
4. Скавронська І.В., Синківський І.І..Детермінанти кластеризації креативних індустрій в міжнародному контексті . // Економічні науки № 4 (44) , 2017 р.
5. European Observatory for Clusters and Industrial Change — European. Режим доступу: https://www.clustercollaboration.eu › eu-initiatives › europea.
6. Clusters in Emerging Industries — IIT Berlin. Режим доступу: https://www.iit-berlin.de › at_download.

А. М. ХОЛОД
д-р филол. наук, проф., ВУЗ “ИДАЖ”

КОЛЛЕКТИВНАЯ ЭТНИЧЕСКАЯ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ УКРАИНЦЕВ: ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ИНМУТАЦИЯ (в период с 2014 по 2018 год)

Суть *проблемы* психологической инмутации коллективной (этнической и политической) идентичности украинцев, отраженная в масс-медиа Украины в ходе “Отечественной войны 2014 года”, состоит в том, что:

- во-первых, на наш взгляд, у современных соотечественников нет стержневого понимания личной этнической автоидентификации, а значит, у нас она отсутствует; к тому же, у украинцев сегодня достаточно двоякая (троякая) политическая автоидентификация, что достаточно серьезно влияет на формирование единой политической коллективной идентификации;
- во-вторых, поскольку нет личной автоидентичности украинцев, нет и нашей коллективной идентичности;
- в-третьих, понимание идентичности достаточно размыто для тех украинцев, кто считает себя готовым к социальной коммуникации (сбору объективной информации, ее обработке, подготовке к трансляции и обмену информацией, готовности объективно транслировать информацию, к подготовке к ее хранению при наличии коммуникатора и коммуникантов), но не владеет элементарными навыками совершения социальной коммуникации, присущей объективным масс-медиа;
- в-четвертых, то, что мы называем социальной коммуникацией, ныне отсутствует у аудитории масс-медиа;
- в-пятых, отсутствует ощущение инмутации коллективной идентичности современных украинцев, хотя определенные тенденции в наличии таковой фиксируются по результатам исследований, организованных и проведенных нами [4–8] и нашими коллегами [1; 3; 9].

Амбивалентный характер изложенной проблемы состоит в том, что, с одной стороны, в масс-медиа Украины с 28 февраля 2014 года (дата вторжения российских войск на территорию Автономной Республики Крым) ярко и недвусмысленно фиксируется декларация политической идентичности украинцев (например, в углу телевизионных экранов редакции телеканалов разместили лозунг на украинском и русском языках “Єдина країна — Единая страна”; такой же лозунг можно встретить на транспорте: в метро, в маршрутных такси, в автобусах и троллейбусах).

С другой стороны, несмотря на четко декларируемую коллективную политическую идентичность сами работники масс-медиа (телеведущие новостных программ, обозреватели, корреспонденты, герои политических ток-шоу, аналитических передач), как, впрочем, и аудитория, не соответствуют своим декларациям. Последнее проявляется в сомнительных мнениях о “победе” над интервентами в Крыму и на Востоке Украины; о “братской” помощи российского руководства жителям Луганской и Донецкой областей с помощь гуманитарных “конвоев”; о “чистоте” и прав-

дивости лозунга “Єдина країна — Единая страна”; о виновности/невиновности бойцов спецотряда “Беркут”; о правоте/неправоте В. Путина, как политика, который убивает украинский народ или помогает ему; о “еврейских прихвостнях” “киевской фашистской хунты, засевшей во власти в Украине”. К тому же, фиксируются настроения отдельных слоев населения Украины в таких декларациях: “надо уезжать из этой страны, пока нет войны”, “что мне дал Порошенко, что он хорошего сделал для меня?”, “72 года оккупации Украины большевиками не могли не сказаться на формировании мышления простого украинца”, “не все плохо было в СССР” и под.

Таким образом, амбивалентный характер изучаемой проблемы мы усматриваем в контрарности (противоположности) мнений в масс-медиа Украины, что влечет за собой их инмутацию (внесение негативных изменений) как самих масс-медиа, так, естественно, и общества.

Исходя из основных положений изложенной проблемы, мы вычленяем *объект* дальнейшего исследования: коллективная этническая и политическая идентичность украинцев, отраженная в масс-медиа Украины в ходе “Отечественной войны 2014 года”. *Предметом* нашего научного интереса выступает психологическая инмутация коллективной этнической и политической идентичности украинцев, отраженная в масс-медиа Украины в ходе “Отечественной войны 2014 года”.

Цель исследования сводится к поиску, определению и описанию признаков психологической инмутации коллективной этнической и политической идентичности украинцев, отраженных в масс-медиа Украины в ходе “Отечественной войны 2014 года”.

Методы исследования: мы обратились к контент-анализу, который позволил нам уточнить смысл понятий “этническая идентификация” и “политическая идентификация”, а также помог установить факт наличия признаков осознания респондентами сути анализированных понятий. Мы обратились к методу опроса в форме стандартизированного анкетирования, что позволило нам быть объективными в своих констатациях. Методы обобщения и абстрагирования не дали нам возможности сделать ошибки и позволили отвлечься от второстепенных деталей, которые не касались предмета нашего исследования. При анализе полученных во время анкетирования данных, мы использовали статистический метод в форме количественно-качественного анализа.

Анализ полученных данных позволил нам зафиксировать следующие особенности:

1) в определении 1 [2] мы вычленили 5 синтагм (100 %), из которых 1 (20 %) совпала с синтагмой в определении 2, из чего следует, что 80 % синтагм не совпали;
2) при сравнении определений 1 [2] и 3 (респонденты-студенты) нами было установлено, что совпадает одна (20 %) синтагма, что свидетельствует о 80%-ом несовпадении других синтагм в двух определениях;
3) в определении 2 (эксперты) — две синтагмы (100 %), из которых лишь 1 (50 %) совпала с синтагмой определения 1; следовательно, еще одна (50 %) синтагма не совпадает с синтагмой определения 1;
4) сравнение синтагм в определении 2 (всего — 2/100 % синтагмы) и определении 3 (всего — 10/100 % синтагм) позволило констатировать 2 (20 %) совпадающие синтагмы и, соответственно, 8 (80 %) — несовпадающих;
5) анализ определения 3 (всего — 10/100 % синтагм) с определением 1 (всего — 5/100 % синтагм) показало, что зафиксировано одно (1/10 %) совпадение и, соответственно, 9/90 % — несовпадений;

6) поиск совпадений между синтагмами определения 3 (всего — 10/100 % синтагм) и определением 2 (всего — 2/100 % синтагм) дало основание утверждать, что таковых насчитывается 2/20 % и, соответственно, 8/80 % — совпадений не наблюдается.

Учитывая шесть особенностей, перечисленных выше, мы пришли к выводу о том, что определение 1 термина "идентичность этническая" [2] и определение 2 термина "этническая идентичность украинцев" (респонденты-эксперты) имеют соотношение 5:2, что выражается коэффициентом 2,5. В свою очередь, соотношение количества синтагм в определении 2 и определении 1 — обратное, что выражается как 2:5, или коэффициентом 0,4. Сравнивая упомянутые соотношения 5:2 (2,5) и 2:5 (0,4), констатируем:

- определение термина "идентичность этническая", предложенное Л. И. Науменко [2], имеет количество синтагм, которое в 2,5 раза превышает количество синтагм в определении респондентов-экспертов;
- определение термина "этническая идентичность украинцев" (сформулированное на базе анализа ответов респондентов-экспертов) позволило зафиксировать коэффициент совпадения (равный показателю 0,4) с определением термина "идентичность этническая" [2].

Таким образом, семантический диапазон толкования респондентами-экспертами термина "этническая идентичность украинцев" не является исчерпывающим (по сравнению с семантикой термина "идентичность этническая" в толковании Л. И. Науменко в "Энциклопедии социологии"), что можно объяснить, во-первых, не социологической ориентацией опрошенных 17-ти экспертов (напомним, что среди опрошенных экспертов 83 % тех, кто назвал себя преподавателем ("викладачем" — укр. язык), ученым ("науковцем" — укр. язык), журналистом ("журналистика") и филологом), во-вторых, хотя семантический диапазон и не полный, две основные черты, определяющие этническую идентичность украинцев, в дефиниции экспертов зафиксировано.

Сравнение определения 2 (эксперты) и определения 3 (студенты) имеет различное количество синтагм, которое фиксируется соотношением 2:10, или 0,2, тогда как обратное соотношение имеет показатель 5. Упомянутые соотношения, на наш взгляд, позволяют констатировать, во-первых, то, что из большого (10) количества синтагм в определении респондентов-студентов лишь 2 соответствуют определению, данному респондентами-экспертами и лишь одна синтагма, данная в определении Л. И. Науменко [2]. Мы считаем, что определение респондентов-студентов является избыточным, поскольку студенты еще не в полной мере осознали значение термина "этническая идентичность украинцев" и "размыто" определяют его значение с помощью тех синтагм, которые встречались ими при толковании терминов, например, "этнос", "этос", "национальность", "этнический", "национальный".

Таким образом, анализ определений респондентов (экспертов и студентов) и определения Л. И. Науменко в толковании терминов "этническая идентичность украинцев" и "идентичность этническая" соответственно, позволяют сформулировать вывод о том, что респонденты-эксперты более конкретны и точны, по сравнению с респондентами-студентами. Также следует отметить, что определение Л. И. Науменко, претендующее на полноту и академичность, достаточно близко тому, которое было сформулировано нами по итогам анализа ответов респондентов-экспертов.

Источники

1. Бадюл Л. В. Особливості ідентифікації протесаного іміджу в соціальних мережах / Л. В. Бадюл // Комунікаційні технології: наук. журн. [наук. ред. О. М. Холод]. Том 6. К.: КНУКіМ, 2014. С. 166–176.

2. Науменко Л. И. Идентичность этническая / Л. И. Науменко // Энциклопедия социологии. Режим доступа: http://sociology_encyclopedy.academic.ru /372/ИДЕНТИЧНОСТЬ_ЭТНИЧЕСКАЯ (дата обращения: 14.08.2019). Название с экрана.
3. Островська Н. В. Технологія "створення сприятливих умов для самопрезентації учасника" в політичних телевізійних ток-шоу / Н. В. Островська // Комунікаційні технології: наук. журн. [наук. ред. О. М. Холод]. Т. 6. К.: КНУКіМ, 2014. С . 76–86.
4. Холод О. М. Теорія інмутації суспільства: монографія / О. М. Холод. К.: КиМУ, 2011. 305 с.
5. Холод О. М. Трансформація суспільства як базова категорія в процесі трансформації телевізійних медіа / О. М. Холод // Медіатрансформації: рік перший : кол. монографія [за наук. ред. О. Холода; автори : Л. Городенко, Н. Зражевська, Н. Іщук та ін.]. К.: КНУКіМ, 2014. С. 26–48.
6. Холод О. М. Інмутація мас як стимул протестної діяльності (критерії аналізу за теорією С. Московичі) / О. М. Холод // Психолінгвістика : [зб. наук. праць ДВНЗ "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди"]. Переяслав-Хмельницький : ПП "СКД", 2014. Вип. 17. С. 275 –292.
7. Холод О. М. Основные признаки инмутации массовой коммуникации [Електронний ресурс] / О. М. Холод // БерлиNETZ. Германо-российский онлайн-портал. ISSN 1869-4756. Режим доступу: http://www.berlinetz.org/obrazovanie-i-nauka/ (дата звернення — 09.10.2019). Название с экрана.
8. Холод О. М. Телевизионные и видеокоммуникационные технологии революционного фашизма как инмутация общества [Электронный ресурс] / О.М. Холод // БерлиNETZ. Германо-российский онлайн-портал. ISSN 1869-4756. Режим доступу: http://www.berlinetz.org/obrazovanie-i-nauka/ (дата звернення — 20.09.2019). Название с экрана.
9. Шилова В. В. Моделі функціонування комунікаційних технологій на телебаченні: принципи, структура, функції / В. В. Шилова // Медіатрансформації: рік перший : кол. монографія [за наук. ред. О. Холода; автори : Л. Городенко, Н. Зражевська, Н. Іщук та ін.]. К.: КНУКіМ, 2014. С. 233–264.

О. І. ПАРХОМЕНКО-КУЦЕВІЛ
д-р наук з держ. упр., доц., НН ІМВСН МАУП

ФОРМУВАННЯ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ІНСТИТУЦІЙ В УКРАЇНІ ТА ГОНКОНГУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Проблеми запобігання та боротьби з корупцією займає провідне місце у сучасній державній політиці, адже від вирішення питання подолання корупції залежить і якість та ефективність реформ суспільства. Корупція не тільки шкодить соціально-економічному становищу держави, а й гальмує сучасні реформи всіх сфер життєдіяльності суспільства.

На даний час не існує жодної держави, цілком позбавленої корупції. Проте в розвинених демократичних країнах сформована атмосфера нетерпимості відносно цього ганебного і небезпечного явища. У всіх без винятку випадках такого результату вдалося досягти завдяки розробці й успішній реалізації комплексу нормативно-правових та інституційних заходів у рамках державної антикорупційної політки.

Однією з прогресивних практик формування ефективної антикорупційної політики є Гонконг.

Проаналізуємо досвід створення антикорупційних інституцій в Гонконгу. Так, у Гонконгу створена та діє Незалежна комісія проти корупції. Слід зауважити, що Незалежна комісія проти корупції з моменту її створення здійснює свою діяльність в трьох основних напрямках: по-перше, запобігання корупції, по-друге, проведення розслідування і, нарешті, по-третє, просвітня робота. З метою забезпечення ефективності цієї діяльності НКК від самого початку була наділена широкими повноваженнями з проведення розслідувань, такими як арешт, обшук та вилучення, доступ до фінансової інформації та конфіскація активів.

Таким чином, Незалежна комісія проти корупції об'єднує функції по превентивній діяльності, а також розслідування злочинів пов'язаних з корупцією. Це надає можливість ефективно реалізувати функції запобігання та боротьби з корупцією. Крім того, така системність дає можливість ефективно та результативно формувати антикорупційну політику, реалізувати основні антикорупційні заходи.

Цікавим є формування кадрового потенціалу Незалежної комісії проти корупції в період свого формування та становлення. Адже саме кадровий склад надав можливість ефективно та результативно здійснювати повноваження Незалежної комісії. Слід зазначити, що на посади в Незалежну комісію приймають осіб на підставі відкритого конкурсного відбору відповідно до меритократичного принципу та досвіду роботи. Так, штат НКК протягом першого року складав лише 369 працівників. Так, кадри Незалежної комісії проти корупції формуються по-перше, із числа працівників різних національних установ системи публічного управління; по-друге, із службовців поліції Великобританії;і, нарешті, по-третє, із числа висококваліфікованих спеціалістів, які мають спеціальність фінансів, економіки, правознавства, публічного управління тощо. Кількість працівників, які працюють в системі Незалежної комісії проти корупції, на сьогодні становить 1200 осіб [5].

На сьогоднішній день стаж роботи у Комісії більше половини співробітників Незалежної комісії проти корупції становить більше 10 років. Інтерес до роботи у

цьому відомстві завжди був достатньо високим, тому з моменту свого заснування Незалежної комісії проти корупції ніколи не відчувала нестачі кадрів. Однією з причин цього, безумовно, є всебічна підтримка держави, серйозно зацікавленої в приборканні корупції, а також висока репутація НКК, яка стала результатом її успішної діяльності у реалізації покладених на неї повноважень і завдань [4].

За роки своєї діяльності Незалежної комісії проти корупції розробила ретельно продуману систему професійної підготовки своїх співробітників.

Система підготовки кадрового потенціалу Незалежної комісії проти корупції складається з таких етапів:

1) вступний курс (згідно з тим напрямком діяльності, фахівцям доведеться займатися проведенням розслідування, профілактикою корупції, просвітницькою діяльністю тощо);
2) річне стажування. Після закінчення першої частини вступного курсу прийняті на роботу працівники проходять річне стажування у слідчому підрозділі;
3) повторне навчання. Після стажування працівники повертаються до Навчального центру для проходження другої частини навчання, яка головним чином присвячена практичним заняттям з проведення розслідувань.
4) річне стажування. Після закінчення другого етапу навчання відбувається повторне річне стажування у суміжних підрозділах Незалежної комісії проти корупції.
5) поглиблене навчання. Після повторного річного стажування майбутні фахівці переходять до третьої частини навчання, яка охоплює поглиблені методики слідчої діяльності [1-2; 5].

Таким чином, підготовка майбутніх фахівців Незалежної комісії проти корупції спрямована не тільки на оволодіння спеціальними знаннями, а й практичним навичками, а також дає можливість реалізувати отримані знання в діяльності під час двох стажувань.

Зазначена система освіти дає можливість сформувати якість кадровий потенціал зазначеної комісії.

Співробітники НКК також проходять курси професійного навчання і менеджменту за кордоном.

Окремо слід звернути увагу на освітньо-просвітницьку кампанію для молоді. Для забезпечення спадкоємності ідеалів моральності у суспільстві, Комісія приділяє велику увагу поширенню принципів чесності і непідкупності серед молодого покоління. З цією метою налагоджуються контакти з молодими людьми, партнерство з молодіжними організаціями, районними організаціями, школами й університетами. Окрім лекцій у школах, ширше використовуються такі інтерактивні засоби, як, наприклад, театралізовані вистави або проекти “Зроби сам”, у ході яких учні готують власні відео-презентації [3, с. 82; 5].

Таким чином, системна робота НКК формує єдину антикорупційну політику у Гонконгу, яка дозволяє не тільки формувати негативне ставлення населення до корупції, а й покарання за корупційні правопорушення. Водночас, постійний розвиток кадрів НКК дозволяє постійно удосконалювати знання, вміння та навички кадрового складу, а також мотивує їх та формує єдину команду.

На нашу думку, назріла реально потреба у переосмисленні ролі українських антикорупційних інституцій (у тому числі, Національного агентства з питань запобігання корупції; Національного антикорупційного бюро України; Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; Національного агентства України з питань виявлення, розшуку та управління активам, одержаними від корупційних та інших злочинів;

Державного бюро розслідувань та Вищого антикорупційного суду), зокрема, доцільно було б запровадити діяльність центрального органу виконавчої влади — Державного агентства з питання запобігання та боротьби з корупцією на базі новостворених антикорупційних інституцій, що надало б можливість створити потужний механізм запобігання та боротьби з корупцією в Україні.

Було б доцільно сформувати зазначене агентство на кшталт Бюро із запобігання і боротьби проти корупції Латвії та визначити за цим органом державної влади наступні функції:

По-перше, в частині запобігання корупції в Україні: формування Антикорупційних програм та стратегічних планів з метою формування державної антикорупційної політики; здійснення моніторингу зростання корупції через опитування населення; формування антикорупційної культури та негативного ставлення населення до проявів корупції; формування он-лайн спілкування з викривачами; проведення роз'яснювальної роботи через Скайп та інші методи інтерактивного спілкування; надання інформації щодо заповнення декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; проведення у середніх навчальних закладах уроків з антикорупційного законодавства; проведення патріотичного виховання з дітьми та молоддю; розроблення методології превентивних заходів з боротьби проти корупції у публічних установах національного і регіонального рівнів та в приватному секторі; формування позитивного іміджу країни через інформування міжнародних партнерів про антикорупційні заходи та механізми реалізації превентивної функції;

По-друге, в частині боротьби з корупцією: виявлення і розслідування кримінальних правопорушень, пов'язаних із корупцією на публічній службі, передбачених Кримінальним кодексом України, відповідно до вимог чинного законодавства; притягнення до адміністративної відповідальності публічних службовців та застосування санкцій за адміністративні правопорушення у сфері запобігання корупції; відповідно до закону, інші державні органи, які мають слідчі повноваження, зобов'язані сприяти у проведенні розслідувань.

Джерела

1. Моисеев В. В. Международный опыт противодействия коррупции. Мировые проблемы. Внешняя политика. 2013. № 3. С. 175-179.
2. Национальная антикоррупционная практика за рубежом: уроки для России. URL: http://www.crime.vl.ru/index.php?p=3642&more=1
3. Шегельман И. Р., Шегельман М. Р. Зарубежный опыт борьбы с коррупцией . Глобальный научный потенциал. 2013. № 6 (27). С. 81-83.
4. Офіційний сайт Незалежної комісії по боротьбі з корупцією Гонконгу. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.icac.org.hk/en/about_icac/le/index.html
5. Спеціалізовані інституції з боротьби проти корупції: огляд моделей / Організація економічного співробітництва і розвитку; Мережа боротьби проти корупції для країн Східної Європи і Центральної Азії. Official website of The Organisation for EconomicCooperation and Development. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/7/51/39972270.pdf (дата звернення 31.10.2018)

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

С. А. МУЗИКА
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ ОСВІТИ

У статті розглядається сутність поняття самоменеджменту (СМ), роль і місце СМ в процесі життєдіяльності (реалізації власних потреб) і діяльності (виконанні норм в соціумі) людини, проблеми теорії і практики СМ, актуальність введення дисципліни СМ в систему підготовки людини до життя.

Значний внесок у дослідження самоменеджменту зробили такі вітчизняні і зарубіжні вчені-економісти, як Дмитренко Г. А., Колпаков В. М., Лукашевич Н. П., Карпичев В. С. та ін. Незважаючи на значну увагу та напрацювання за даною тематикою, зазначимо, що наукою так і не вироблено єдиного загальноприйнятого визначення самоменеджменту людини**.**

“Людська істота є досить складний агрегат, і його необхідно вивчати як якусь машину. Ми усвідомлюємо, що для управління будь-яким агрегатом на зразок автомобіля або ж локомотива, нам перш за все потрібно пройти навчання. Ми не можемо управляти цими машинами інстинктивно, але чому-то вважаємо, що звичайних інстинктів досить для управління людської машиною, хоча вона влаштована значно складніше ..ми не розуміємо, що нам слід вчитися, що управління, контроль залежить від знань і умінь”. Г.И. Гурджиєв

1 Проблема понятийного аппарата

Г.П. Щедровицький, як методолог, в проблематиці понятійного апарату теорії і практики виділяв наступне: “Дослідження поряд з іншими діяльностями направлено на створення апарату понять, який би забезпечував правильне уявлення світу, необхідне для практичної діяльності. Для того щоб ми могли практикувати, тобто щоб у нас були грамотні педагоги, психіатри, інженери, які вміють бачити і діяти, потрібно в процесі навчання їх в школі і вузі начиняти їх голови правильними поняттями. ”[8.с.5].

1.2 Проблема СМ людини

З чисто позитивістської точки зору людина — самий таємничий і збиває з пантелику дослідників об’єкт науки. І слід визнати, що в своїх зображеннях універсуму наука дійсно ще не знайшла йому місця. Спираючись на фізику і біологію, антропологія в свою чергу абияк пояснює структуру людського тіла і деякі механізми його фізіології. Але отриманий при поясненні всіх цих рис портрет явно не відповідає дійсності. Людина в тому вигляді, яким його вдається відтворити сьогоднішньої науці, — тварина, подібне іншим. ... Але якщо судити по біологічним результатами його появи, то не представляє він собою як раз щось зовсім інше? [6,7]. Це питання поставлене П. Тейяр де Шарден і на сьогодні на нього зрозумілої відповіді немає. Всі філософські школи, вчення стародавнього Сходу та Заходу, не кажучи вже про сучасні, намагалися піднятися до рівня повноти обґрунтування походження люди-

ни, сенсу його існування і т. п. На сьогодні існують різні системи поглядів з даного питання, концепції людини.

2. Системна взаємозв'язок основних понять, що використовуються в теорії СМ.

Дійсно, будь-який теоретичне знання передбачає наявність певної системи понять, дефініцій, термінів. У будь-якій науці обгрунтованість теоретичних висновків і цінність практичних рекомендацій щодо вирішення тієї чи іншої приватної проблеми знаходяться в прямій залежності від правильного розуміння дослідником тих явищ і процесів, які по відношенню до даної проблеми носять більш загальний характер, а також від методології дослідження, її світоглядних і загальнонаукових основ. Загальна, як відомо, є "сходинка до пізнання конкретного". Дане методологічне положення зобов'язує нас попередньо розглянути загальне поняття людського самоврядування в процесі життєдіяльності і діяльності людини і у взаємозв'язку понять спробувати розкрити проблеми теорії і практики СМ, актуальність введення дисципліни СМ в систему освіти. Отже, керуючись системним принципом, названому вище, розберемося в поняттях і визначимо місце і роль теорії та практики самоменеджменту (СМ).

Таблиця 1

Результати аналізу розуміння суті СМ

№	Зміст, джерело, автор	Результати аналізу
1	Самоменеджмент — це менеджмент в повному об'ємі, проте розгорнутий не в зовні, а на суб'єкт управління — це глобальні проблеми людини, спосіб організації життя — це процес подолання і підвищення себе. В.С.Карпичев [Социальное управление: Курс лекций. — М.: Изд-во РАГС, 2000. с. 407].	Самоврядування людини самим собою в процесі життя
2	Самоменеджмент — послідовне і цілеспрямоване використанням керівником (фахівцем і так далі) випробуваних методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей. [Управление персоналом: Энциклопедический словарь. (под. ред. А.Я. Кибанова). — М.: ИНФРА-М, 1998. с. 314].	Цілеспрямоване використання методів, прийомів і технологій самоврядування
3	Самоменеджмент — це керівництво самим собою для реалізації функцій менеджменту, досягнення цілей професійної діяльності, грунтоване на його особових якостях і технологіях загально професійного самоменеджмента. [Распопов В.В. Самоменеджмент как фактор повышения эффективности менеджмента частных промышленных предприятий. дис. на соиск. учен. степени к.э.н. Челябинск, 2002. с. 19].	Керівництво самим собою

Виходячи з аналізу понять (Таблиця 1.) в найбільш відомих концепціях самоменеджменту, як правило, розглядається їх прикладний характер, загально-професійних і професійний самоменеджмент керівника організації — як зробити кар'єру, як підвищити професіоналізм і т. п. Але вже В. С. Карпічев позначає контури міждисциплінарної моделі самоменеджменту. Більшість авторів описують самоменеджмент

менеджера, а не людини взагалі, немов управляють собою тільки менеджери. Більш того, слід не погодитися з думкою, що це новий напрямок в сучасному менеджменті [9, с. 3]. Людина і став людиною тільки тоді, коли навчився управляти собою. Якщо він собою не керує (не користується рефлексією, як феноменом властивим тільки людині), то це і не людина. Це досить переконливо показано вже в роботах Д. Локка, Г. Гегеля, І. Фіхте та ін. Не кажучи про наших сучасників Г. П. Щедровицький, О. С. Анісімове, Ю. В. Громико, С. Г. Кара Мурза та ін. Можна уявити наступну взаємозв'язок основних понять теорії СМ.

2. Проблема людини

Сьогодні існують різні концепції людини, як суб'єкта і об'єкта управління, його природи, ролі і місця в процесах життя на Землі [3,8]: "Людина без властивостей"; людина не "чиста дошка"; людина винахідливий; людина як мікрокосмос суспільства; інтегральний людина; некартезіанская модель людини; концепція людини в веданте і т. д. Аналіз концептуальних положень ролі і місця людини в соціумі дозволив виділити наступні [1,8]: Гегелівське розуміння людини; кантовское уявлення людини; операциональная бихевиористская модель людини; людина з позицій матеріалістів; людина як психофізіологічний істота; екзистенціальне розуміння людини; модель людини А Маслоу; модель людини П. Тейяр де Шардена. Синтезувати всі ці уявлення про людину як керуючої і керованої системі досить важко.

3. Актуальність СМ для сучасної людини.

На рис. 1. показано, що життєві цілі, стратегії, методи, технології форми управління людиною самим собою залежать від знання законів буття, управління, від використовуваних онтологій, сформованих принципів. Дослідження практики дає підстави говорити, що не тільки в самоменеджменте, але і менеджменті людина на різних рівнях соціальної ієрархії і складаються стратегічних і тактичних ситуаціях знаннями об'єктивних законів не користується. Фіксуються дії випадкові, хаотичні, що базуються на суб'єктивному досвіді. Як показує світова практика, половина прийнятих рішень менеджерами навіть стратегічного рівня, що мають десятиліття досвіду в подальшому виявляються неправильними. Незнання законів управління доповнюється відсутністю розвиненого мислення на відповідних рівнях ієрархії управління. І тут проблема в тому, що, як обґрунтовано показує в своїх роботах Ю. В. Громико, мислення не вчать ні в російських школах [2, с. 8–17], ні в українських.

Закон цілепокладання. Закон визначає, що вибір мети управління людиною повинен здійснюватися на основі знання об'єктивних законів його життя і специфічних законів функціонування. В іншому випадку цілі дій будуть нереальними, а управління малоефективно і хаотично.

Закон мети визначає пріоритетність цілей над засобами їх досягнення. Мета визначає систему і механізм СМ. В силу цього вибрані нами депутати в парламенті цілей не називають, бо їхні цілі, як правило, не відповідають цілям суспільства. Мета діяльності людини корелює зі змістом життя. При відсутності мети людина позбавляється сенсу.

Закон необхідної різноманітності. Встановлюють, що різноманітність впливів керуючого органу має бути не менше, ніж різноманітність керованого. Сучасна система соціального управління має менше разноманіття, ніж керовані системи, і це виражається в кризі, який вражає світ і нашу країну зокрема. Якщо людина — вінець еволюції або його створив бог, то його різноманітність набагато вище, ніж створена ним система державного управління. Щоб виконати вимогу цього закону держава повинна створити умови людині для самоврядування своїм становленням, функціонуванням

і розвитком. Треба однак доповнити сказане — якщо людина є людиною, тобто він виступає як суб'єкт управління (визнає норми соціуму і їх реалізує на практиці).

Закон традиції. Традиція є механізмом функціонування культури, це система зв'язків сьогодення з минулим. З використанням цієї зв'язку здійснюється відбір, стереотипізація досвіду і передача стереотипів, які потім знову відтворюються. Динаміка культурної традиції це постійний процес подолання одних видів соціально організованих стереотипів і утворення нових. Традиція є стрижнем соціальної самоорганізації, самоорганізації людського досвіду. Традиція може змінюватися зі зміною зовнішніх обставин. Формування традиції передує формуванню в свідомості людини нової моделі світобудови, уявлень про світ в цілому і його соціокультурному пристрої особливо. Встановлення цього порядку впливає на поведінкові моделі, прийняті в даному суспільстві. Це відбувається за допомогою формування життєвих цілей і засобів їх досягнення і за допомогою механізмів регулювання розподілом ресурсів суспільства.

Висновки

Уже контури моделі самоменеджменту, дають підстави розуміти під самоврядуванням ЖД і Д людини спеціальну наукову дисципліну, що має інтегральний характер, розвивається на стику ряду наук і наукових дисциплін — методології, біології, теорії управління, соціології, психології, праксеології, акмеології та ін.

Це наукова дисципліна, що вивчає теорію і практику самостійного управління людиною процесом своєї життєдіяльності і діяльності і має, в основному, практичну спрямованість на життєвий успіх і на те, як стати самим собою. Самоврядування людини — визначення, що включає весь діапазон здійснення практики управлінської діяльності людини як особистості, індивіда, суб'єкта, індивідуальності та універсуму. Основною причиною системної кризи в світі є сама людина, який управляє собою в інтересах тих, хто його, як говорив А. Екзюпері, "позбавив людського змісту ... зробив дресировану і покірною твариною ... Сучасну людину тримають в покорі — в залежності від середовища ... Куди йдемо ми самі в цю епоху загального бюрократизму? До людини-робота, до людини-мурашки, до людини, що розривається між каторжною працею на конвеєрі і грою в карти. До людини, Оскопленої в її творчій могутності ... До людини, яку годують виробами стандартної культури, як бика сіном ... основна проблема нашого часу: питання про значення людини... " [9, с. 332-334].

Джерела

1. Волков Ю.Г., Поликарпов В.С. Человек: Энциклопедический словарь. — М.; Гардарики, 2000.-520 с.
2. Громыко Ю.В. Введение в теорию мышления и деятельности. — М.:Пушкинский институт, 2005. — 384с.
3. Карташов В.А. Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: "Прогресс-Академия", 1995. — 325с.
4. Карпичев В.С. Самоменеджмент (Введение в проблему). // Проблемы теории и практики управления. — 1994. — № 5. — С. 103–107.
5. Колпаков В.М. Самоменеджмент. — К.: МАУП, 2008. — 528 с.
6. Франкл В. Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990. — 367 с.
7. Шарден де Пьер Тейяр Феномен человека. — М.: Наука,1987. — 311 с.
8. Щедровицкий Г.П. Психология и методология. Т.2. Вып.1. М.: Путь.200. — 368 с.
9. Экзюпери де Сент Антуан. Письмо заложнику. М.: Правда, 1979. — 336 с.

М. П. БУКОВИНСЬКА
д-р екон. наук проф., НН ІМЕФ МАУП

А. Ю. ШКЛЯР
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

ЕКСКУРСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТУРИСТИЧНОЇ ФІРМИ ЯК ЗАСІБ ЗБІЛЬШЕННЯ ЇЇ ДОХОДНОСТІ В ПЕРІОД "НИЗЬКОГО СЕЗОНУ"

Робота туристичних підприємств значною мірою зазнає впливу сезонного фактора, чим вона помітно відрізняється від діяльності багатьох інших підприємств сфери послуг. Нерівномірність у надходженні та виконанні замовлень на туристичне обслуговування призводить не лише до періодів надмірної активності менеджерів туристичного бізнесу, але й до появи певних "простоїв" або значного сповільнення в їх роботі.

Проблеми пошуку можливостей для врівноваження такого становища є особливо важливими для тих туристичних підприємств, котрі переважно надають послуги з рекреаційного туризму, що є найбільш розповсюдженим в сучасній Україні. Для цього потрібно задіяти ті приховані резерви, які не лише можна, але й необхідно використати тоді, коли зменшується потік туристів, а керівництво підприємства має на меті не лише отримання доходів від основної діяльності, але й підтримку свого персоналу в робочому активному тонусі. Тут можна говорити про своєрідну диверсифікацію діяльності турфірми. Хоча має частково вимушений характер, але повинна бути доцільною та корисною, бо означає роботу в дещо інших напрямах, які проте близькі до основних.

Проведення маркетингових досліджень локального ринку туристичних послуг може чітко вказати на невикористані туристичним підприємством можливості щодо пожвавлення своєї роботи в період міжсезоння або, як в туризмі кажуть, "у низький сезон". У пошуках таких нових можливостей для бізнесу туристичній фірмі слід звернути увагу перш за все на внутрішній та в'їзний туризм, беручи до уваги не звичний рекреаційний, а пізнавальний туризм та надання екскурсійних послуг.

Зважаючи на місце і роль туризму в житті суспільства, наша держава проголосила його одним із пріоритетних напрямів розвитку національної культури та економіки. Стратегічна мета розвитку туризму в Україні полягає у створенні конкурентоспроможного на світовому ринку продукту, що здатний максимально задовольнити туристські потреби населення країни, забезпечити на цій основі комплексний розвиток територій та їх соціально-економічних інтересів при збереженні економічної рівноваги та історико-культурної спадщини.

У зв'язку з цим звертає на себе увагу екскурсійна діяльність суб'єктів туристичної галузі, яка в Україні зосереджена переважно в кількох містах і областях, у незначній кількості спеціалізованих турфірм і екскурсійних бюро. При цьому слід відзначити, що в тих країнах світу, котрі спеціалізуються переважно на в'їзному туризмі, екскурсії давно стали практично обов'язковою частиною подорожі, однією з його цілей, що свого часу ініціювало появу пізнавального або екскурсійного туризму.

Екскурсії також мають високу соціальну ефективність в якості своєрідної рекреаційної діяльності. Вони виконують одночасно такі відновлювальні функції як пізнання, спілкування, оздоровлення. Масове обслуговування екскурсантів призвело до появи спеціалізованих закладів (туристсько-екскурсійних бюро) та спеціальних видів транспорту (модифікованих автобусів і трамваїв, річкових і морських суден), а також розширення переліку фахівців (екскурсоводів, методистів, гідів-перекладачів).

Екскурсія як форма пізнання або вид дозвілля виконує функції інформування, розширення світогляду та знань, підвищення загального культурного рівня. Важливо щоб екскурсія була не тільки цікавою, але й не була перевантаженою потоком непотрібної екскурсантам інформації, а спосіб подачі матеріалу не був стомлюючим і допомагав його найкращому сприйняттю аудиторією, на яку слід розраховувати завчасно.

З цієї причини тематика екскурсії однозначно повинна бути зорієнтована на визначену категорію екскурсантів (дорослих або дітей, молоді, міських або сільських жителів, професійної спрямованості тощо). При диференційованому підході до екскурсійного обслуговування слід враховувати не тільки інтереси, але і мету екскурсантів.

Екскурсії можна класифікувати, розподіливши їх на такі групи: за змістом, за складом учасників, за місцем проведення, за способом пересування, за формою проведення. У кожної з названих груп є свої специфічні принципи підготовки та проведення, свої особливості.

Згідно зі змістом, екскурсії поділяються на оглядові (багатопланові) й тематичні. Оглядові зазвичай користуються значним попитом у містах чи цікавих туристичних дестинаціях. Саме тут можна знайти ті резерви, які допоможуть у подоланні сезонного спаду в роботі турфірми.

Оглядові екскурсії, як правило, багатотемні. Не випадково їх називають багатоплановими. У них використовується історичний і сучасний матеріал. Будується така екскурсія на показі самих різних об'єктів. Це пам'ятники історії та культури, будинки і споруди, природні об'єкти, місця знаменних подій, елементи благоустрою міста, промислові та сільськогосподарські підприємства тощо. Словом, усе саме цікаве. В оглядових екскурсіях події викладаються крупним планом. Це дає загальну уяву про місто, дестинацію, регіон, країну.

Хронологічні рамки такої екскурсії — час існування від першого згадування й до сьогоднішнього дня та перспективи розвитку. Оглядові екскурсії, проведені у різних містах, мають свої відмітні риси, котрі залежать від особливостей історичного розвитку, що властиві даному місту, регіону, країні.

Так, історично — військову підтему включають в оглядові екскурсії міст, на території областей яких відбувалися військові бої. Літературні чи мистецькі підтеми — в оглядові екскурсії міст, пов'язаних з життям і діяльністю видатних поетів, письменників, художників, архітекторів, музикантів.

Будь-яка екскурсія будується на поєднанні двох головних елементів — показу екскурсійних об'єктів і розповіді про них. Тому їх співвідношення неоднакове для різних видів і тем екскурсій. Воно може і повинно відрізнятися. Причини таких відмінностей визначає зміст екскурсії, який зумовлюється специфікою аудиторії та забезпеченістю теми екскурсії належними об'єктами.

Виходячи з того, що розробляти тему екскурсії без належної об'єктної бази просто не професійно, то слід особливу увагу звернути на цільову аудиторію. Можна з великою імовірністю передбачити склад екскурсійних груп, які доведеться турфір-

мі обслуговувати в міжсезоння. Нерідко екскурсоводи можуть цілком точно передбачити якісний склад своїх груп, наприклад в останній тиждень жовтня — перший тиждень листопада, наприкінці березня — на початку квітня. Безумовно, що це учнівська молодь, яка в канікулярний період вирушила на екскурсію чи в короткі мандри в межах рідної країни з відпочинково-пізнавальною метою.

Для такої аудиторії підбір об'єктів, їх показ і розповідь мають чітко враховувати перш за все вікові особливості, інтереси та світогляд таких екскурсантів. Зрозуміло, що для дорослої аудиторії слід робити інші акценти в розповіді, можливо і дещо збільшити склад об'єктів показу.

Оскільки подібні екскурсанти-підлітки можуть бути клієнтами турфірми у досить короткий проміжок часу, до їх появи слід не лише ретельно підготуватися, а й провести рекламну роботу задля їх залучення до обслуговування. Такі дії дозволять туристичному підприємству не тільки збільшити доходність від реалізації своїх послуг, але й створити позитивний імідж серед тих задоволених цікавими екскурсіями клієнтів, які зазвичай туристичними послугами цієї турфірми не користуються. Як відомо, задоволені клієнти мають властивість повертатися до таких туристичних підприємств і в майбутньому.

Проаналізувавши потенційні можливості вітчизняних турфірм, можна дійти висновку про їх недостатню активність у здійсненні екскурсійного обслуговування. Активізація цієї роботи дозволила б водночас досягти успіхів і на комерційному, і на просвітницькому напрямах діяльності сучасного туристичного підприємства.

І. А. ХРАБАН
д-р політ. наук, проф., НН ІМВСН МАУП

ЄВРОПЕЙСЬКА ПОЛІТИКА ФЕДЕРАТИВНОЇ РЕСПУБЛІКИ НІМЕЧЧИНИ

Головною опорою зовнішньої політики Федеративної Республіки Німеччини (ФРН) щодо повернення країни в коло великих держав після Другої світової війни стали євроінтеграційні процеси. Саме Німеччина разом з Францією ініціювали створення у 1951 р. Європейського об'єднання вугілля та сталі, з якого почався рух до європейської інтеграції. Європейська інтеграція стали для німців унікальним інструментом для відновлення міжнародної ваги. Тому ФРН приділяє стільки уваги та докладає надзвичайно багато зусиль до процесу об'єднання Європи. Недарма Німеччину називають "локомотивом" Європи. Саме ФРН була одним з основних ініціаторів перетворення у грудні 1991 р. Європейського економічного союзу в політичне та валютне об'єднання — Європейський Союз (ЄС).

Реалізації таких зовнішньополітичних намагань Німеччини значно допоміг розпад СРСР та ліквідація ОВД. Завдяки стрімкому послабленню Радянського Союзу 9 листопада 1989 р. впала Берлінська стіна. А вже 3 жовтня 1990 р. ФРН та Німецька демократична республіка (НДР) об'єдналися.

Позиція Німеччини з питання євроінтеграції однозначна — зміцнення політичної ролі країни у світі можливе лише через посилення її ролі в ЄС і ролі ЄС у світі. Керівництво Німеччини схиляється на користь одночасного поглиблення і розширення європейської інтеграції. При цьому в своєму баченні майбутнього Євросоюзу Німеччина виступає за об'єднання на принципах федералізму. Тим більше дві програні світові війни показали, що свої традиційні цілі, спрямовані на об'єднання усіх німців і набуття у світовій політиці ваги, яка б відповідала власній економічній могутності, ця держава не може досягти традиційними засобами, що спираються на силу. Реалізуючи цю свою зовнішньополітичну мету, ФРН поступово, але наполегливо посилює свій вплив у об'єднаній Європі.

Виступаючи за розширення ЄС, ФРН демонструє зацікавленість у поширенні євроінтеграційних процесів і на постсоціалістичні країни. Така політика Німеччини пояснюється тим, що вона бачить у колишніх країнах соціалістичного табору додаткову і дуже істотну опору своїм намаганням відігравати відповідну її амбіціям вагому роль у світовій та європейській політиці.

Сильна сторона німецької політики у відношенні ЄС проявилася при цьому в орієнтації німецько-французьких відносин на ЄС, з одного боку, і в тісних зв'язках особливо з більш дрібними державами-членами, з іншого. Німці прагнуть до дієздатної, демократично влаштованої та прозорої Європи з більш сильним Європейським парламентом і чітко прописаними повноваженнями. Між іншим, Німеччина у відповідності зі своїм ВВП забезпечує близько 20% бюджету ЄС.

Однак, на сучасному етапі Європейський Союз перебуває у важкій політичній та економічній кризі. Проте, зміцнення Євросоюзу та поглиблення європейської інтеграції залишаються ключовим пріоритетом політики Німеччини, яка продовжує відігравати провідну роль в цьому процесі.

Разом з цим аналіз європейської політики Німеччини протягом останніх років в умовах суттєвих змін у внутрішніх та зовнішніх умовах свідчить про те, що ця політика стала більш орієнтованою на національні інтереси та більш реалістичною. Все частіше виникають розколи у колись міцному "тандемі" із Францією, який все ще розглядається як "мотор інтеграції", проте спостерігається відчутний зсув владного балансу на користь ФРН. Фактично зникла німецька підтримка менших держав-членів ЄС. Посиленню ролі Європейської Комісії та Європейського Парламенту ФРН все частіше протиставляє посилення міждержавного компоненту. Уряд Німеччини послідовно намагається зменшити власну роль головного "платника" до бюджету Євросоюзу, зберігаючи водночас вирішальний контроль над фінансовою системою ЄС із тенденцією його посилення. Це яскраво демонструє поведінка Німеччини у процесі подолання боргової кризи Греції та фінансово-економічної кризи єврозони, в якому ФРН хоча і бере на себе переважне фінансове навантаження, але і має вирішальний вплив на процес прийняття рішень.

Тривала політична та фінансово-економічна криза Євросоюзу призвели до кардинальної зміни позиції Німеччини і щодо політики розширення ЄС. Будучи найбільш активним адвокатом двох останніх розширень, сьогодні німецька влада виступає за призупинення процесу розширення на невизначений термін з метою консолідації та поглиблення інтеграції всередині ЄС.

Державам-сусідам ЄС в якості формату співробітництва пропонується лише Європейська політика сусідства, зокрема ініціатива для східних сусідів "Східне партнерство". При цьому Берлін схильний бачити в даній ініціативі інструмент наближення держав-партнерів в економічному плані, але не в політичному.

Німеччина разом з Францією мають намір і далі "інтенсивно" сприяти пошуку вирішення конфлікту в Україні і реалізації мінських домовленостей. Вони вважають особливо важливим домогтися дотримання перемир'я, відведення важких озброєнь і збройних формувань із зони конфлікту. Такі заходи пропонується підкріпити оонівської місією "блакитних касок" в Донбасі.

О. М. АРТЮШЕНКО
канд. філос. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

СУСПІЛЬНА СВІДОМІСТЬ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ПІСЛЯ РЕВОЛЮЦІЇ ГІДНОСТІ

Революція 2014 року, яка ввійшла в історію України під назвою Революція гідності, внесла певні зміни у суспільну свідомість українського суспільства. Українці показали, що їм небайдуже своє майбутнє, вони чітко продемонстрували всьому світові шлях, яким вони хочуть йти та розвиватися, — це європейський вектор розвитку. За демонстрацію свого вибору українці заплатили дуже дорогоцінну річ — життя. Пройшли роки, але ніхто не відповів за злодіяння, які були вчинені на Майдані 2014 року. До сих пір суспільство не знає вбивць Небесної сотні і чи буде взагалі колись знати.

Анексія Криму, гібридна війна на Донбасі сформували свідомість патріотично налаштованих українців, які не шкодували ані матеріальних благ, ані свого життя задля захисту своїх кордонів, цілісності та неподільності своєї Батьківщини. Дух патріотизму пронизав всі верстви населення, всю країну: від півночі до півдня, від заходу до сходу. За власними оцінками респондентів, найбільшою мірою почуття патріотизму посилили героїзм і самовідданість українських військових, добровольців, волонтерів, виявлені в боротьбі проти російської агресії та сепаратистських рухів (на це вказали 71% опитаних), російська агресія проти України: анексія Криму, військова підтримка сепаратистських формувань на Донбасі, що принесли значні людські та економічні втрати (55 %), Майдан (50 %), конфлікт на Донбасі та його наслідки (49%) [4]. “Революція гідності” засвідчила надзвичайно високий рівень національної свідомості української нації. Кожен небайдужий український громадянин вийшов на Майдан, щоб захистити права щодо свого майбутнього, кращі представники українського народу вступили до лав захисників соборної України, кожен українець зробив свій внесок у відновлення і розбудову Української армії. Для загального добра своєї держави працює кожен свідомий громадян, який любить свою країну, де він народився, живе, поважає людей, які її населяють, шанує свою мову, культуру, традиції та звичаї” [1, с. 15].

Варто звернутися до визначень поняття “свідомості”. На нашу думку, варте уваги декілька визначень.

“Свідомість — це одне з основних понять філософії,психології і соціології, яке означає вищий рівень відображення об’єктивної дійсності, притаманний лише людині. Словник-довідник з курсу “Філософія” дає таке визначення “свідомості — це фундаментальна філософська категорія, яка означає властивий людині спосіб ставлення до світу через суспільство, вироблену систему знань, закріплених у мові, в усіх її смислах і значеннях; найвища форма відображення матерії” [2, с. 17].

“Свідомість — одне із найскладніших понять філософії, психології, соціології... Свідомість являє собою внутрішній світ людини — світ почуттів, думок, ідей, оцінок, ідеалів... [3, с. 49].

На формування суспільної свідомості впливає багато факторів. З індивідуальної свідомості, яка підкріплена зовнішнім середовищем та міжнародним досвідом, ви-

пливає суспільна свідомість. Ми вважаємо, що саме буденний рівень життя формує ключовий рівень суспільної свідомості, де відбувається моніторинг та аналіз певних подій на політичному, економічному, релігійному, соціологічному, культурному рівні тощо. Саме "спокійні" періоди розвитку суспільства закладають фундамент суспільної свідомості, щоб потім активно себе проявити в кризові періоди розвитку суспільства. Суспільство бурхливо відреагувало на події, які відбувалися на Майдані 2014 року, бо по-перше, очікувало на підписання угоди про асоціацію, а по-друге, стало на захист проти побиття студентів. До цих подій у суспільства сформувався певний алгоритм світогляду, тому воно почало так бурхливо реагувати.

Прикро, але, попри величезні сподівання, Революція Гідності 2014 року не принесла позитивних зрушень щодо європейського вектору розвитку української держави. Наразі маємо новообрану владу, зовсім нові обличчя, які раніше не були при владі. Чи можна розцінювати такий вибір суспільства як прагматичний покаже лише час. Українці зневірилися структурам, які виникли, щоб розслідувати корупційні справи, реформам, які нібито запрацювали, владі, яка не виконала своїх обіцянок. Наслідки стали очевидні: українці масово почали покидати країну в пошуках кращого заробітку. Ця тенденція буде продовжуватися доти, доки влада не стане на сторожі правової, економічної, медичної реформи тощо. Сьогодні суспільство має тиск на владу через соціальні мережі, та й сама влада, поки що, не проти такого спілкування. Позитивне це явище чи негативне для суспільства сказати складно, але якщо будуть робитися певні зрушення у тій чи іншій сфері, то чому б це не практикувати. Феномен суспільної свідомості в тому, що українці постійно вибирають, як їм здається, чергову меритократію, а плоди свого вибору черпають вже від олігархії.

Джерела

1. Артюшенко О. М. Патріотизм — це феномен чи самосвідомість нації?// Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія [Текст]. — Чернігів : ЧНТУ, 2018. — № 1 (11). — 126, [2] с. 13–18.
2. Словник-довідник з курсу "Філософія" / Укл. А. Г. Чичков, О. М. Башкеєва, О. М. Патеріло. — Дніпропетровськ:ДВНЗ УДХТУ, 2014.- 20с.
3. Словник-довідник для підготовки до практичних занять та самостійної роботи з навчальної дисципліни "Філософія"(для студентів денної, заочної та дистанційної форми навчання усіх напрямків підготовки) / Харків. Нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова; уклад.: Н.В. Козирєва. — Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2018. — 69с.
4. http://razumkov.org.ua/statti-ta-interviu/ukraintsi-zliva-napravo

Л. М. БЕРЕСТЕЦЬКА
доц. каф. менеджменту, НН ІМЕФ МАУП

ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Важливою проблемою менеджменту у вітчизняному бізнесі є формування підприємницької культури. Сьогодні ми можемо говорити про її відсутність або не сформованість у більшості українських компаній. Винятком є хіба що фірми, що співпрацюють з західними компаніями або створені за участю іноземного капіталу. Співпраця з останніми навчає вітчизняних менеджерів як фахових знань, так і західного стилю роботи з клієнтами та партнерами.

Недоліком підприємницької культури переважної більшості українських підприємців в умовах трансформації економіки є те, що вона в значній мірі визначається психологією вищого керівництва. А це означає, що вона нетривка і залежна від керівника, який визначає, що — добре, а що — погано. При цьому він ще не завжди може сформулювати свої уявлення у вигляді кодексу.

Особливістю вітчизняної підприємницької культури є також значна роль "наставників", під вплив яких попадають новачки, вливаючись в колектив. І тут багато чого залежить від конкретних виконавців, традицій інтелігентності, бо інтелігентна людина ніколи не зможе переступити через щось, що суперечить її життєвим настановам.

Останнім часом інтерес до підприємницької культури в Україні значно зріс. Сьогодні важко знайти наукову чи практичну роботу з менеджменту без посилання на значення формування ділової культури. Це пояснюється зростанням розуміння того, що феномен культури працює на успіх й ефективність роботи вітчизняних фірм.

Підприємницьку діяльність звично ототожнюють з активним впровадженням інновацій та нових технологій з творчим пошуком ефективних стратегій управління, масовим випуском нових товарів та послуг. Тому певними атрибутами підприємництва загалом можна вважати:

- мотив дії, що є одночасно і мотивом збагачення;
- механізм дії, який спирається на інвестування в певній сфері економічної діяльності;
- ризик, пов'язаний з непевністю у прийнятих рішеннях із покриттям наявних затрат на випуск товарів та надання послуг.

Ці риси підприємництва є визначальними в формуванні культури підприємницької діяльності. Спираючись на існуючі дослідження, доцільно визначити такі основні характеристики, котрі за своїм змістом притаманні більшості підприємців :

- підприємці прагнуть відстоювати персональну точку зору;
- підприємці досягають успіху завдяки успішній організації виробництва і ефективного використання різноманітних ресурсів;
- підприємцям притаманна розвинута інтуїція;
- підприємці вірять у свої ідеї. Останні перетворюються на джерело енергії і мотивації і стають основою подальшого розвитку підприємництва;
- підприємцям притаманні певна жорсткість і навіть агресивність при реалізації бізнес-планів;

- підприємці можуть певним чином керувати ризиком, у результаті чого суттєво знижується страх при прийнятті управлінських рішень;
- підприємці є прихильниками зниження значущості проблем, спрощення останніх.
- підприємці у своїй більшості бувають нетерплячі і невтомні. Вони погано переносять бюрократичні затримки, пов'язані з втратою часу, наприклад на освіту;
- підприємці впевнені у власному лідерстві і здібностях, але часто не впевнені в інших людях. У результаті цього підприємці прагнуть всю роботу виконати особисто, і бувають поганими організаторами.
- підприємці прагнуть бути незалежними і зберегти свою індивідуальність. Тому вони часто мають характеристику бунтівника або поганого колективіста.

Вказані характеристики певним чином відображують деякі важливі суперечності, притаманні культурі підприємницької діяльності, котрі загалом обумовлені егоцентричною орієнтацією продуктивної праці підприємця-власника.

Варто звернути увагу і на успішні спроби деяких вітчизняних підприємств по формуванню корпоративної культури в умовах трансформаційної економіки. Серед них-корпорація "FozzyGroup", яка була створена 1997 року і сьогодні представлена мережею торгівельних і виробничих підприємств по всій Україні. Торгівельна мережа "Фоззі" об'єднує три рівні підприємств: гіпермаркети, супермаркети та гуртові бази, що розташовані в Киеві, Одесі, Дніпропетровську, Чернігові; чисельність працівників в яких перевищує 5 тис. чоловік. Тільки в Києві працює 7 фірмових супермаркетів, 2 гуртових термінала і гіпермаркет (м. Вишневе).

Процес формування корпоративної культури в "FozzyGroup" здійснюється через управління персоналом (на рівні "керівник — підлеглий"), управління комунікаціями (на рівні взаємодії між працівниками), управління обслуговуванням (на рівні взасмодії між працівниками фірми, клієнтами і постачальниками).

Елементом ставлення компанії до своїх працівників є очікування їхнього професійного й особистого вдосконалення. Результат, якого очікують від кожного працівника складається із двох основних компонентів: внеску у розвиток бізнесу та вдосконалення організації.

Внесок у розвиток бізнесу визначається за безпосередніми результатами роботи. Відповідальність працівників у вдосконалені організації полягає у розвитку свого професіоналізму та особистих здібностей, підтримці розвитку та повній реалізації здібностей інших людей в організації, участі у наборі персоналу, тренінгу та вдосконаленню бізнес-процесів.

Для визначення внеску у розвиток бізнесу компанія "Фоззі" використовує такі критерії як статус штатного працівника, що означає ступінь його цінності для організації. Статус працівника враховує і стаж роботи в компанії, і рівень його знань, і вміння виконувати свою роботу, і відношення до неї. Положенням передбачено поступове проходження працівниками статусів 0, 1, 2, 3.

В період випробувального терміну працівник має статус 0 або статус 1. Підтвердженням успішного завершення випробувального терміну с отримання новачком статусу 2-основного статусу штатного працівника. Присвоєння статусу 3 дає можливість зайняти керівну посаду в організації. Проходження системи статусів персоналу передбачає вивчення певних курсів зі здачею іспитів, а також оформлення письмової рекомендації керівника щодо виконання працівником обов'язків, його ініціативності і відповідальності.

Велике значення для формування і підтримки корпоративної культури має процес соціалізації працівників, що проходить кілька стадій. На першій стадії, що вклю-

чає проходження статусу 0 та 1, проводиться спеціальний курс, який дає можливість отримати якомога краще уявлення про компанію: цінності та принципи, культура, організаційна структура, взаємозв'язок між департаментами.

На наступній стадії (статус 2) працівник безпосередньо "занурюється" у реальне життя компанії. Цьому сприяє проведення тренінгів "Як підвищити ефективність роботи компанії" та "Етика для виживання в бізнесі".

На стадії адаптації відбуваються пристосування й узгодження очікувань з реальністю. Це одна із найскладніших проблем. Вирішенню й сприяють такі тренінги, як "Основи діяльності керівника", "Покращення бізнесу шляхом комунікацій", "Як довести справу до кінця".

Цінність працівника в компанії "Фоззі" підтверджується і розробленою системою мотивації.

Так, працівникам зі статусом 0 не можуть виплачуватися премії за результатами роботи, а право на матеріальну допомогу, і надання безпроцентних позик мають тільки працівники зі статусом 2 та 3. Надбавка до заробітної плати за високу кваліфікацію встановлена тільки для працівників, що мають статус 3. Останні мають перевагу над іншими працівниками також при заповненні вакансій керівників.

"Фоззі" впроваджує принцип розвитку кар'єри працівників з середини компанії. Цей принцип означає, що найвищі посади обіймають ті, які починали свій шлях із початкових посад і побудували свою кар'єру, зростаючи у компанії. Така орієнтація значною мірою формує корпоративну культуру компанії, бо створює найкращі можливості для розвитку і росту працівників.

Формуванню корпоративної культури компанії сприяє розробка внутрішніх правил, заборон, стандартів з основних видів діяльності. Зокрема, розроблені інструкції, пам'ятки по обслуговуванню клієнтів, по тактиці ведення телефонних розмов, правилах обслуговування постачальників, правилах внутрішньої взаємодії.

Корпоративна культура пронизує всі види діяльності фірми. Змінюючи поведінку людей через тренінги і семінари, через впровадження певних норм і правил, компанія змінює культуру організації в цілому, підвищує прихильність працівників, клієнтів і партнерів до неї. А це гарантовано збільшує доходи фірми і формує її імідж.

Джерела

1. Гавкалова Н.Л. Організаційна та корпоративна культура: визначення та особливості // Інвестиції: практика та досвід, 2012. — №19. — С. 4-6.
2. Скібіцька Л. І.Лідерство та стиль роботи менеджера. — К. : ЦНЛ, 2009. — 192 с.
3. Тодорова О. Інновації в комунікаціях. Інноваційний PR-інструментарій в соціальних комунікаціях сучасного бізнесу: монографія. — К.: Інтерконтиненталь-Україна, 2015. — 176 с.

О. В. БЄЛІКОВ
канд. іст. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

ДОСВІД МІЖНАРОДНОЇ ДОПОМОГИ: ДІЯЛЬНІСТЬ ІНОЗЕМНИХ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ РЕЛІГІЙНОГО СПРЯМУВАННЯ В УСРР (1922–1923 рр.)

Незважаючи на спроби радянської влади у 1921–1922 рр. замовчати факт голодомору в Україні, інформація про випадки голодних смертей у південних регіонах активно надходила до США та Європи (передусім, від родичів емігрантів, від єдиновірців, представників національних організацій). Як наслідок, десятки організацій з-за кордону прийняли участь у подоланні масової смертності у голодуючих районах. Треба відзначити, що серед іноземних організацій, які прийшли на допомогу, великий сегмент становили організації або релігійні, або громадсько-релігійного спрямування. Це при тому, що релігійна політика більшовиків, їхні теоретичні погляди та практичні дії не залишали місця для релігії у майбутньому комуністичному суспільстві. Для єврейських організацій (наприклад, Джойнт) виникала ще й проблема етичного плану — вони отримали від влади дозвіл на діяльність тільки з умовою допомогати не лише єврейському населенню — тобто рятувати від голоду необхідно було й тих, хто, свого часу, вчиняв єврейські погроми. Можливо, керівники цих місій та організацій мали якісь утопічні (в умовах тоталітарного режиму) наміри розгорнути разом з благочинністю й місіонерську роботу. Проте головним було те, що допомога надходила голодаючим дітям, жінкам, старим; представники місій та організацій слідували заповіту — любити Господа, любити ближніх як самого себе, рятувати їхнє життя.

Мета даного матеріалу — на основі діловодчих документів, охарактеризувати діяльність в УСРР міжнародних релігійних місій та організацій релігійного спрямування та їх місце у системі міжнародної допомоги у боротьбі з голодом.

13 липня 1922 р. у докладі української делегації на ІІ міжнародному з'їзді організацій та комітетів допомоги голодаючим Росії було визначено, що завдяки іноземній допомозі в Україні вдалося забезпечити харчуванням 315000 осіб, 645000 пайків було розподілено по 12 українських губерніях. Крім того, було підкреслено, що ця робота почала здійснюватися в Україні пізніше, ніж у Росії, й що Україна потребує більш енергійної допомоги з-за кордону (харчами, одягом, сільсько-господарською технікою, розширенням мережі дитячих будинків, їдалень тощо) [1, 90].

Більш докладна інформація про діяльність іноземних організацій на території УСРР станом на 1 лютого 1923 р. міститься у зведенні начальника КРВ ДПУ УСРР Іванова на ім'я секретаря ЦК КП(б)У Т. Лебедя під грифом "Цілком таємно" та у документах листування ЦК Допомоги голодаючим при ЦК КП(б)У. За цими документами можна встановити, що допомогу у подоланні голоду в Україні надавала низка організацій, а саме:

1. Джойнт. Її очолювали Директор в УСРР і РСФСР доктор Боген та Всеукраїнський представник доктор Розен. Район діяльності — Харківська, Катеринославська, колишні Запорозька, Миколаївська, Одеська, Київська і Донецька губернії. Ос-

новний вид допомоги — харчова (було роздано 2075 харчових відправлень), одягом (3183 речей, 6271 пара білизни, 1626 одиниць дитячого одягу). Крім того, надавалася також медична, паливна та допомога насінням. Штат організації складав 81 особу [2, 16].

2. АРА. Окремого представника організація в Україні не мала. У кожній районній конторі була американська адміністрація (4–8 співробітників). Район діяльності — Харківська, Київська, Катеринославська, Одеська і Донецька губернії. Види допомоги — передусім, харчова (годували 206306 дітей, 16756 дорослих, 1200 студентів) [2, 16]. Дитяче забезпечення здійснювалося через Комітет дитячого фонду АРА за участю представника влади. Все необхідне, за заявками, після розгляду комісією видавалося оптом зі складів АРА завідуючим кухнями або дитячими будинками [1, 140]. Медикаменти та медмайно надавалися безпосередньо з медскладів АРА керівникам лікустанов, що мали візу відповідного Губздрава (отримали допомогу 5219 осіб). Передача індивідуальних та групових посилок була наступним видом допомоги. Групові посилки з харчами надсилалися певним категоріям — професорам, митцям, акторам тощо. Видача відбувалася за участю представника відповідної профспілки. Кількість відкритих їдалень складала 635, студентських їдалень — 2, закритих установ — 1223, медичних закладів — 118 . Штат організації складав 1300 осіб [2, 16].

3. Місія Нансена. Її очолював в УСРР г. Айбі, заступник представника — г-жа Тидеманд. Район діяльності — Катеринославська, Одеська, Київська, Донецька, Харківська губернії. Види допомоги — харчова (через установи Червоного хреста годували 12042 особи, у т. ч. 2600 баптистів), групова допомога посилками (професурі, митцям, робітникам залізниці тощо за участю полпреда та відповідного профсоюза) [2, 17]. Під прапором Нансена працювали ще кілька організацій:

- "Вериліф" (Всесвітня Єврейська конференція допомоги). Представник — г. Адлер. Район діяльності — Одеська й колишня Миколаївська губернії. Допомога — продовольча (годували 4000 дітей).
- Товариство "Єврейська Організація допомоги м. Брюселя". Працювали у Катеринославській губернії. Годували 1000 дітей.
- Адвентисти сьомого дня й баптисти. Район діяльності — колишня Запорозька губернія.
- Голандська меннонітська допомога (ГМД). Представники — Віллінг, секретарь Грейгер й співробітник для доручень Градер. Район діяльності Катеринослав, колишня Запорозька губернія. Допомога — харчова (годували 30 дітей в закритих закладах). Штат — 12 службовців [2, 17].

4. Американська Меннонітська допомога (АМД). Представник Міллер, уповноваженний Шлегель, помічник уповноваженого Кребін, завідуючий транспортним відділом Гіберт, г. та г-жа Гоффе. Район діяльності: Катеринославська, Донецька, колишні Запорозька та Миколаївська губернії. На території колишньої Запорозької губернії годували 8123 дитини та 5151 дорослого. Штат — 52 співробітника [2, 18]. Крім того, була здійснена тракторна компания — привезли 25 американських тракторів, які обслуговувалися американцями. Влада забезпечувала пальним, посівними та землею [3, 39].

У період з 1922 р. — по лютий 1923 р. усіма цими іноземними організаціями було надано допомоги на 15.337.277 радянських рублів [1, 140].

Разом з констатацією обсягів допомоги, у зведенні містяться дані агентів ДПУ, згідно із якими названі організації (передусім АРА) "породжували релігійні та національні громади" [2, 21]. Допомога громадам здійснювалася колишними "видними" людьми, що емігрували за часів воєнного комунізму, а "зараз намагалися посили-

ти свій вплив на колонії" (наприклад, згадувалося Товариство германської раси на Одещині, що поєднювало лютеранські (реформаторські) колонії, "реакційну" інтелігенцію, кулацтво, прибічників колишнього Центрсоюза німецької колонії та прибічників німецької України). Також зазначалося, що російські службовці, які працюють в цих організаціях, майже цілком належать до "колишніх людей" й досі не примирилися з радянською владою [2, 22]. Далі агенти скаржилися, що завдяки малочисельності більшості іноземних організацій допомоги, вони не мають постійного місця перебування, й можуть діяти навіть через окремих осіб, що додає труднощів для контролю. Проте КРВ "має достатньо інформації про ці організації по своїй лінії й по усім ненормальностям вжито термінових заходів" [2, 22]. Стосовно "Джойнту" підкреслювалося, що "є намагання допомагати передусім і безпесередньо єврейському населенню" [1, 140].

Таким чином, можна відмітити наступне: радянська влада у 1922-1923 рр. все ще потребувала на допомогу закордонних організацій (у тому числі і релігійних) у боротьбі з голодом. Завдяки допомозі Джойнта, АРА та інших організацій, тисячі людей уникнули гибелі під час голодомора, віруючі — протестанти, іудеї за підтримки зарубіжних єдиновірців змогли протистояти насильницьким діям більшовиків, а пізніше виїхати з "радянського" рая до інших країн. Влада намагалася контролювати розподіл допомоги, й, по мірі того, як загроза масових смертей зникала, демонструвала бажання позбавитися небажаних свідків подій в Україні.

Джерела

1. Центральный державний архів громадських об'єднань України (ЦДАГОУ). — Фонд 1. — Опис 20. — Справа 1034 "Переписка ЦК Помгол при ЦК КП(б)У. — 28.01.1922 — 30.12.1922. — 156 арк.
2. ЦДАГОУ. — Фонд 1. — Опис 20. — Справа 1757. — Інформаційний підвідділ організаційно-інструкторського відділу. — 02.01.1923 — 31.12.1923. — 198 арк.
3. ЦДАГОУ. — Фонд 1. — Опис 20. — Справа 1715. — Інформаційний підвідділ організаційно-інструкторського відділу. — 02.01.1923 — 31.12.1923. — Арк. 38 — 41.

Ф. К. БИСЕНБАЕВ
канд. филос. наук, доц., НН ИМОСН МАУП

ПРОБЛЕМА ПОИСКА НОВЫХ ФОРМ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Глобальные трансформации, характерные для современной эпохи, заставляют по-новому взглянуть на, казалось бы, давно освоенные социальной наукой темы, в том числе и на проблематику национализма и космополитизма. Актуализация данной проблематики обусловлена, не в последнюю очередь, так называемым "кризисом современного национального государства", широко обсуждаемым в трудах современных западных мыслителей [1]. Действительно ли эпоха национальных государств так близка к своему концу, как утверждают наиболее радикальные адепты глобализации? Если да, то какая форма государственности будет востребована в новых условиях? Какая роль в этих трансформационных процессах будет отведена нации и национализму, являющихся опорой и легитимирующей идеологией современных национальных государств? И наконец, что представляет собой транснациональная, "космополитичная" модель государственности, к строительству которой призывают ряд исследователей? Остаются ли государства в этом случае государствами, в традиционном их понимании, или в результате трансформационных процессов образуется новое явление, с совершенно другим набором признаков? Ответы на эти вопросы необходимо предварить анализом тех факторов глобализации, которые обусловливают кризис современного национального государства и определяют необходимость его трансформации в новых условиях существования.

Основным признаком кризиса современного национального государства является вынужденная утрата им в условиях глобализации полноты суверенитета в политике и экономике, что находит свое отражение в его неспособности обеспечивать внутреннюю и внешнюю безопасность, решать вопросы войны и мира, противодействовать таким дестабилизирующим факторам как международный терроризм, глобальная миграция и сепаратизм, в неспособности отстаивать экономические интересы страны, негативно влияющие на возможность эффективно осуществлять социальную и культурную политику, а также обеспечивать социальное благополучие граждан.

В чем причина *вынужденной* утраты значительной части экономического и политического суверенитета многими современными государствами? Среди экономических факторов глобализации, как признают многие исследователи, решающий вызов суверенитету современных национальных государств предъявляют транснациональные корпорации. Проблема контроля национального государства над своими экономическими и политическими границами в значительной мере обострилась деятельностью именно этих корпораций. Свободная миграция капиталов и трудовых ресурсов за границу государства, невозможность получить сполна выигрыш от экономического развития в виде налогов, финансовая зависимость от международного финансового рынка и другие факторы ставят сегодня национальное государство в сложное положение: требования к нему растут, а условия для проведения собственной политики сокращаются.

В этих условиях наибольшей экономической выгоды смогли достигнуть лишь те государства, которые пошли тем же путем, что и транснациональные корпорации, т.е. государства, которые распространили свою активность за пределы национальных границ путем расширения межгосударственного сотрудничества, принимающего разные формы, вплоть до образования единого экономического пространства. Именно государства, отвергающие свою национальную ограниченность, оказались сегодня, как ни странно, наилучшей формой национальных государств, поскольку они сами инициировали взаимодействие транснациональных пространств и контекстов с целью оптимального разрешения, в том числе, и сугубо национальных проблем.

Не меньшую роль в размывании основы национального государства играют также глобальные процессы в сфере культуры. Информационные структуры, действующие в глобальном масштабе, не только разрушают исторически сложившуюся культурную автономию и "культурный фундамент" (культурный код), на котором выстраиваются национальные идентичности, но и способствуют насаждению специфической культурной модели — массовой культуры.

Еще одним вызовом национальным государствам (в основном, странам Европы и России) стала миграция, значительно изменившая этнический, религиозный и культурный состав населения. Плюрализация жизненных форм не только может обострить проблему социальной интеграции в рамках этих национальных государств, но может до основания изменить саму национальную основу их государственно-гражданской солидарности.

Обе тенденции (обезличивающее давление массовой культуры и плюрализация жизненных форм, привносимых мигрантами), согласно Ю. Хабермасу, неизбежно усиливают центробежные силы в рамках национального государства, т.к. истощают ресурсы гражданской солидарности. Оба вызова глобализации, считает он, вынуждают задуматься об эффективности сращения конституционного государства с "нацией" как от будущего сообщества, в котором гражданская солидарность могла обновляться на более абстрактном уровне в духе чувствительного к различиям универсализма. Глобализация сегодня как бы принуждает национальное государство внутренне открыться, впустив множество чужих или же новых культурных образов жизни [7, С. 111-112].

Политическим ответом на вызовы глобализации стало требование трансформация природы современного национального государства, создание новых форм государственности, способных решить проблемы, порождаемые транснационализацией (космополитизацией) повседневной жизни, труда и политики. Новая форма государственности, как считают ряд западных ученых (Ю. Хабермас, У. Бек, Ф. Фукуяма и др.), прежде всего, должна быть отделена от нации и основана на принципе индифферентности к признаку национальности [См.7].

Тем, кто убежден, что национализм слишком стихийная и мощная сила, чтобы им можно было пренебречь, они предлагают вспомнить судьбу организованной религии, непосредственно предшествовавшей национализму. Было время, когда религия играла всемогущую роль в европейской политике; протестанты и католики организовывали политические фракции и сжигали богатства Европы в религиозных войнах. В шестнадцатом веке большинству европейцев казалось само собой разумеющимся использовать политическую власть для насаждения своей веры. Кровавые религиозные "гражданские войны" были прекращены лишь через отделение государства от религии, закрепленное Вестфальским договором в начале XVII века. Религия была отодвинута в сферу частной жизни и изгнана из политической жизни европейцев.

Таким же политическим ответом на националистические мировые войны XX столетия должно стать отделение государства от нации. Так же, как нерелигиозное госу-

дарство позволяет исповедовать различные религии, так и новая форма государства должна стать способным гарантировать сосуществование разных национальных идентичностей на базе принципа конституционной толерантности. Национализм может быть обезврежен и модернизирован подобно религии, когда конкретные виды национализма получат отдельное, но равное с другими видами признание. Если национализм должен ослабнуть как политическая сила, считает Ф. Фукуяма, то его необходимо сделать толерантным, как было с религией. Национальные группы могут сохранять свой язык и чувство идентичности, но эта идентичность будет выражать себя главным образом в культуре, а не в политике [9, гл. 25].

Однако, новая, наднациональная, т.е. отделенная от нации, форма государственности будет стабильно функционировать лишь в том случае, если в нем сугубо конституционный, то есть правовой и основанный на законности, транснациональный порядок будет опираться на соответствующий образ мышления и на наднациональную идентичность. А это уже есть не что иное, как проблема формирования новой модели патриотизма, отличной от модели "героического патриотизма", способствовавшей в свое время возникновению современных национальных государств. Так, Ю. Хабермас считает, что "современный мир живет в условиях, когда национализм как основа патриотизма стоит под вопросом", и предлагает заменить его "конституционным патриотизмом" на основе "генерализированной политической культуры", которая не будет смешиваться с культурой большинства, образующих нацию [8,113].

У. Бек тоже считает, что необходимо преодолеть, характерное для прежней модели патриотизма понимание уникальной, единообразной, территориально определенной национальной родины, отделенной и противостоящей культурно "другим" народам, и заменить его ощущением двуединого отечества, оба элемента которого возможны и необходимы [3, 38].

Апелляция к патриотическим ценностям всегда была характерной чертой любой государственности. Как видим, без конструирования своей модели патриотизма не могут обойтись и сторонники построения новой, транснациональной формы государственности. Основная проблема на этом пути связана с поиском других, более расширенных оснований для идентификации, чем национальная принадлежность, и, соответственно, с символическим построением такой политико-культурной общности, которая способствовала бы трансформации национальных государств в новое космополитическое сообщество.

Как известно, превращению того или иного государства в государство национальное способствовало символическое построение "народа" и "отечества", лежащее в основе патриотического сознания. Впервые потребность в "патриотическом преобразовании действительности" зародилась при переходе от традиционных, разрозненных патриархальных общин к современным национальным государствам. Само появление государственности как таковой значительно актуализировала, но уже на более высоком уровне, проблему определения границ социальности. В условиях существования семьи, рода, патриархальной общины, где все знали всех в лицо и часто находились в кровнородственных связях, границы социальности, по сути, совпадали с физическими границами, т. к. "свое" и "чужое" определялось пределами физической достижимости.

С появлением государства как большого, политически организованного, социального пространства, которое охватывало такое количество людей, что личный контакт с ними не всегда представлялся возможным, понятия "свой и чужой", "мы и они" становились далеко не очевидными. Возникла необходимость в поиске иных, более расширенных оснований для идентификации. К тому же и сам политический режим

(власть), организующий в единое целое это географическое и социальное пространство, очень нуждался в легитимации, которая оправдывала бы его в качестве необходимого институционального порядка и придавала бы нормативный характер всем его практическим императивам. Для реализации этих целей была проведена специальная работа по конструированию новой общности не только как политического целого, но и как коллективного субъекта, по отношению к которому у индивида мог бы появиться моральный долг и эмоциональная привязанность, точно так же, как к собственной семье, но уже на более высоком уровне легитимации. Понятия "родина", "отечество", "народ", "нация" и есть символические обозначения этой новой, социально сконструированной политико-культурной общности. Они суть артефакты, продукты социального воображения, направленные на социальное конструирование единства.

Именно символическое построение "народа" способствовало превращению того или иного государства в государство национальное. Символы патриотического сознания "сформировали у представителей одной и той же "нации", являющихся и остающихся друг другу чужими, столь высокую ответственность друг за друга, что они были готовы даже на "жертвы" — например, нести воинскую повинность или налоговое бремя, образовавшееся в результате разделения труда" [8, 113].

Какие культурные символические построения новой общности позволят преодолеть прежние социальные деления по национальности и помогут обеспечить единство и солидарность граждан, живущих в условиях, порождаемых *транснационализацией* повседневной жизни, труда и политики? В силу модернизационных и глобализационных процессов, в которых задействованы современные государства, в частности, процессов свободной миграция капитала и трудовых ресурсов, не только границы национальных государств обрели чисто символическое значение, но и повседневная жизнь граждан радикально поменяла свои привычные ориентации. Традиционная оседлая жизнь сменилась *номадической*, кочевой, т. е. "жизнью в пути", для которой характерно отсутствие привязанности к определенному месту. По сути "нормой становится полигамное отношение к месту, т. е. биографии людей оказываются связанными с более чем одним местом" [2,132].

Двойное гражданство, эмиграция и профессиональная миграция, мобильность студентов, межнациональные браки, гибридизация культуры, — это реальность наших дней, которая ставит под сомнение традиционные способы идентификации. В условиях формирования транснационального социального пространства, параметры традиционной национальной модели патриотизма становятся, с одной стороны, более размытыми, а с другой, — более свободными, альтернативно-личностными. Идентификация индивида все в меньшей степени соотносится с исконными ценностями национальной культуры и все более — с ценностями, привнесенными глобализацией. Неудивительно, что в этих условиях вновь актуальным становится космополитическое мировоззрение и даже идеология, поддерживаемая целым рядом современных интеллектуалов. И неважно, является ли актуализация идей космополитизма спонтанной реакцией на вызовы глобализации или сознательно продуманным ответом на кризис современного национального государства. Важно то, что космополитизм является, пока что, единственно возможной разумной альтернативой анархии, угрозу которой для мирового порядка содержат в себе глобальные трансформационные процессы.

Цель нового проекта космополитизма заключается в обеспечении выживания человечества, в достижение единства человечества при культурном, этническом и религиозном разнообразии, а также в превращение человека в главную ценность современной цивилизации. Новый проект космополитизма некоторые авторы предпочитают называть "всемирным космополисом", образующим федеративную систе-

му государств, которая не вращается вокруг единственного “солнца” мировой державы (США), а состоит из региональных и континентальных альянсов, отношение которых базируется на принципе равенства и сотрудничества и регулируется системой международного права и международных организаций. Проект нового космополитизма представляет собой современное переосмысление идей И.Канта. Как известно, космополитическая идея в ее классической форме в качестве политической философии впервые была артикулирована И. Кантом в работе “К вечному миру”. Что интересно, космополитическая идея разрабатывалась им не на основе ее противопоставления национализму, а на противопоставлении теориям, преувеличивающим роль национального государства [5].

В качестве прообраза будущего мирового единства, альтернативного имперской (американской) модели глобализации, выдвигается некоторыми авторами современная объединенная Европа [4]. Как глобальный политический проект “всеобщего правового гражданского общества”, достижение которого И.Кант считал величайшей проблемой человеческого рода, “разрешить которую вынуждает его природа” [6,22], объединенная Европа задумывалась как сообщество свободных граждан разных национальностей, с общей правовой культурой и политической идентичностью (этнонациональная, религиозная и иная принадлежность, как уже отмечалось, является делом частным, индивидуальным, фактором внутреннего личностного опыта). Несомненно, как альтернативный проект будущего мирового единства Европа никому не должна навязываться. Она может быть лишь “Европой по выбору”, открытой для всех, кто признает ее базовые ценности.

Источники

1. См.: Бек У. Трансформацияя политики и государства//Свободная мысль –XXI-№ 7, 2004. — С. 32-42; Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь / Пер с анг. — М., Весь мир, 2004; Глобальные трансформации: политика, экономика, культура. Д. Хелд, Д. Гольдблатт, Э. Макгрю, Дж. Перратон, — М., Праксис, 2004.; Манн, М. Нации-государства в Европе и на других континентах // Нации и национализм. М., 2002.; Хабермас Ю. Европейское национальное государство: его достижения и пределы. О прошлом и будущем суверенитета и гражданства // Нации и национализм — М., 2002.
2. Бек У. Что такое глобализация? Ошибки глобализма — ответы на глобализацию. М., 2001.- 304 с.
3. Бек У. Трансформация политики и государства//Свободная мысль –XXI-№ 7, 2004. — С. 32-42.
4. Бек У. Космополитическое мировоззрение — М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2008. — 336 с.;
5. Кант И. К вечному миру. Философский проект. — Кант И. Сочинения: В 8 т. М.: Чоро, 1994. Т. 7. С. 5-56;
6. Кант И. Идея всемирной истории во всемирно-гражданском плане // Кант И. Сочинения в шести томах. Т.6. — М.: Мысль, 1966. — 729 с.
7. См.: Хабермас Ю. Европейское национальное государство: его достижения и пределы. О прошлом и будущем суверенитета и гражданства // Нации и национализм / Б. Андерсен, О. Бауэр, М. Крох и др.; Пер. с англ. и нем. Л.Е. Переяславцевой, М.С. Панина, М.Б. Гнедовского. М., 2002; Бек У. Что такое глобализация? Ошибки глобализма — ответы на глобализацию. Пер. с нем. А. Григорьева и В. Седельника. М., 2001; Фукуяма Ф. Конец истории и последний человек. Пер. с анг. М. Б. Левина — М. ООО “Издательство АСТ”, 2004.
8. Хабермас Ю. Постнациональная констелляция и будущее демократии // Логос № 4-5, 2003, С. 105-123
9. Фукуяма Ф. Конец истории и последний человек. М.: ООО “Издательство АСТ”, 2004 — 302 с.

В. Д. БІГДАШ
д-р філос. в гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СТРАХОВОМУ СЕКТОРІ НЕБАНКІВСЬКИХ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

В сфері державного регулювання фінансових послуг в Україні відбулися давно очікувані зміни — на початку вересня 2019 року прийнято Законопроект №1069-2 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення функцій із державного регулювання ринків фінансових послуг" (відомий як законопроект про "спліт").

Метою законопроекту є скорочення кількості регуляторних та контролюючих органів на ринках небанківських фінансових послуг шляхом розподілу функцій Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (НКДРФП), між іншими органами, що здійснюють державне регулювання ринків фінансових послуг, зокрема НБУ та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку(НКЦПФР) [1]. Зокрема, до НКЦПФР передається регулювання та нагляду у системі накопичувального пенсійного забезпечення, регулювання та нагляд за функціонуванням фінансово-кредитних механізмів і управління майном при будівництві житла та операцій з нерухомістю. Решта повноважень НКДРФП передаються до НБУ.

Передбачається внесення змін до Закону України "Про ліцензування видів господарської діяльності" та Закону України "Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності" з метою уніфікації порядку здійснення процедур ліцензування та регулювання НБУ та НКДРФП. Зміни також вносяться ряд інших законодавчих документів, зокрема до Законів України "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг", "Про цінні папери та фондовий ринок", "Про недержавне пенсійне забезпечення", "Про страхування", "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та ін. При цьому ряд законодавчих актів скасовуються, зокрема Закон України "Про іпотечне кредитування, операції з консолідованим іпотечним боргом та іпотечні сертифікати" та Декрет Кабінету Міністрів України "Про довірчі товариства" з метою усунення надмірного регулювання.

Законопроєкт приводить регулювання та нагляд у небанківському фінансовому секторі України у відповідність до міжнародних стандартів та є умовою співпраці України з МВФ в рамках програми Стенд-бай.

Міністерство фінансів України [2] визначає, що дерегуляція та зменшення кількості точок дотику бізнесу та держави буде здійснено шляхом зменшенням регулюючих та контролюючих органів; зменшенням погоджувальних процедур; зниженням корупційних ризиків, що покращить умови ведення бізнесу фінансовими установами та підвищить активність розвитку відповідних вітчизняних ринків небанківських фінансових послуг.

Підвищення ефективності державної регулятивної та наглядової політики, як очікується згідно з пояснювальною запискою до законопроекту, призведе до зни-

ження витрат діяльності фінансових установ, пов'язаних з неефективним державним регулюванням, забезпечить добросовісну конкуренцію на фінансових ринках, координованість із сучасними процесами реформування та дерегуляції економіки України

Верховна Рада України суттєво підвищила вимоги до фінансової діяльності щодо захисту інтересів споживачів фінансових послуг. У вересні 2019 року майже одночасно з законопроектом про "спліт" прийнято законопроєкт "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав споживачів фінансових послуг" (у другому читанні та в цілому). Внесено низку поправок, зокрема заборонено поширення недобросовісної реклами фінансових послуг; узгоджено окремі положення із проектом Закону про "спліт"; поширено норми законопроекту на договори, укладені в електронному вигляді та ін.

Здійснено певний прорив у формуванні цивілізованих відносин у сфері надання фінансових послуг. Зокрема, законопроєкт передбачає:

- встановлення повноважень державних органів щодо захисту прав споживачів фінансових послуг та визначення принципів захисту прав споживачів;
- надання регуляторам ринків чіткого переліку повноважень із захисту прав споживачів фінансових послуг;
- запровадження відповідальності фінансових установ за порушення прав споживачів фінансових послуг;
- однакові правила для банків та небанківських установ у сфері реклами фінансових послуг та надання інформації про них;
- єдиний для всіх кредиторів підхід до визначення розрахунку загальної вартості кредиту для споживача та реальної процентної ставки.

Як коментує впровадження "спліт" керівництво НБУ [4] — весь цикл реформування складає до 5-ти років, перший етап (перехідний період передачі повноважень, але і виконання поточних функцій НКДРФП– видача ліцензій, пруденційний нагляд тощо) закінчиться 1 липня 2020року, а далі буде адаптаційний період (не менше року), після нього — період розвитку нових механізмів регулювання та нагляду. Вже зараз необхідно здійснювати розробку нормативних та законодавчих актів щодо впровадження вимог Закону про "спліт".

Доцільно передбачити в НБУ періодичний контроль визначених стратегій в процесі впровадження "спліт" та об'єднаного регулювання та нагляду НБУ за учасниками небанківських фінансових ринків. Зокрема, згідно з аргументацією заступника голови НБУ К.Рожкової, впровадження об'єднаного регулювання та нагляду визначає однакові підходи у оцінці механізмів надання фінансових послуг, їх ризиків, більш швидкого реагування на негативні явища, запровадження ефективних заходів фінансової безпеки на маркро- та мікрорівнях, врахування системних ризиків як у фінансовій системі так і в економіці України. На нашу думку, результати впровадження обєднаної політики повинні надавати НБУ інструменти для розвитку стійкої грошово-кредитної політики і зниження її залежності від макрофінансових ризиків, а також підвищення ефективності пруденційного нагляду щодо окремих фінансових установ. Необхідно перебачити, з залученням вітчизняних та зарубіжних експертів, регулярний перегляд застосування таких механізмів та їх удосконалення чи відмову від них, враховуючи швидкість технологічної перебудову всієї економіки України в цілому.

Таким чином, вітчизняні ринки фінансових послуг одержали нові законодавчі вимоги до їх розвитку (закони про "сліт", про захист споживачів фінансових послуг). Підвищується роль державного регулювання та нагляду небанківських фінансових

установ, зокрема страхових компаній. Доцільно рекомендувати помірні та зважені кроки щодо реформування відносин на фінансових ринках. Це обгрунтовується значною кількістю фінансових компаній та їх суттєвим вкладом у соціальне забезпечення наших громадян, зокрема по програмам медичного страхування, життя та страхування від нещасних випадків, недержавного пенсійного забезпечення, захисту майна тощо.

Джерела

1. Рада ухвалила законопроект про "спліт"- Електронний ресурс //Режим доступу з https://www.epravda.com.ua/news/2019/09/12/651572/
2. Верховна Рада ухвалила законопроєкт про "спліт"/Міністерство фінансів України — Електронний ресурс //Режим доступу з https://mof.gov.ua/uk/news/verkhovna_rada_ukhvalila_zakonoproiekt_pro_split-1792
3. Парламент ухвалив законопроєкт про захист прав споживачів фінансових послуг /Міністерство фінансів України — Електронний ресурс //Режим доступу з https://mof.gov.ua/uk/news/parlament_ukhvaliv_zakonoproiekt_pro_zakhist_prav_spozhivachiv_finansovikh_poslug-1813
4. Как изменится регулирование страхового рынка? НБУ представил механизм передачи функций страхнадзора? — Електронний ресурс //Режим доступу з https://forinsurer.com/news/19/09/26/37224

О. В. БІЛОЗІР
канд. юрид. наук, НН ІМВСН МАУП

ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В КРАЇНАХ ЄС

Диференціація населення за величиною власності більш значимо визначає соціальний стан кожної з суспільних страт. Причому розподіл власності між окремими соціальними групами підкоряється закону високої концентрації багатства. Прикладом служить той факт, що елітна група (10 відсотків найбільш забезпечених сімей) в індустріальних країнах Європи володіє 50-55 відсотками сукупної вартості всього майна. Пропорції соціального-нерівності в ЄС по-майновому критерію значно масштабніше, ніж за критерієм доходів. Наприклад, у Франції відмінність у величині власності "бідних" і "багатих" груп населення є стократним. Серед основних критеріїв оцінки рівня майнової забезпеченості різних соціальних страт в ЄС, можна назвати наступні [3. с. 21]:

1. забезпеченість товарами тривалого користування;
2. наявність автомобіля, заміського будинку;
3. величина успадкованої власності;
4. площа і якість житлового фонду.

Одним з критеріїв соціального благополуччя в ЄС виступає рівень забезпеченості населення адекватними житловими умовами. Відповідно до мінімальними міжнародними стандартами, забезпеченість загальною житловою площею одного громадянина ЄС повинна становити не менше 30 м (в розвинених країнах світу цей показник навіть вище і дорівнює 40-50 м). Згідно із зазначеними європейським стандартним вимогам, кожен з членів сім'ї повинен мати окрему кімнату для проживання, а також загальну кімнату (або дві для великих сімей) для спільного перебування всіх членів сім'ї [1]. Що стосується України, то за даними статистики, середній росіянин в 2000 р не мав в своєму розпорядженні і двох третин від загальноприйнятого мінімального рівня забезпеченості житлом.

Рівень заощаджень. Поширена в Європі і світі уявлення про середній клас як опорі економіки базується на тому, що саме заощадження населення, що входить в цей середній клас (а у середнього класу вони найбільш значні): є основним джерелом акумуляції потенційних інвестиційних ресурсів. Саме як власник значного обсягу довгострокових активів (заощаджень і власності) середній клас формує інвестиційну складову економічного розвитку суспільства [2, с.87].

Звичайно ж, крім кількісних параметрів оцінки середнього класу, необхідно використовувати також якісні показники, що характеризують європейський середній клас і його інші соціальні групи.

В цілому ж, більш детальна якісна і кількісна оцінка середнього класу в Євросоюзі проводиться на базі відповідних соціологічних і статистичних досліджень, що відображають зазначені вище параметри соціальної стратифікації.

Однак, незважаючи на значну однорідність європейського суспільства, є чималі відмінності між країнами-членами ЄС на рівні конкретних заходів, пов'язаних із соціальним захистом громадян. Наприклад, в більшості країн ЄС право на пенсію виникає

в віці 65 років, а в Данії — в 67 років. У Бельгії допомога по безробіттю виплачується практично необмежений час, в той час як в більшості країн ЄС — 1 рік. Допомоги по інвалідності в Великобританії і Нідерландах вищі, ніж в інших країнах.

Незважаючи на поки різні організаційні форми і джерела фінансування соціальної політики країн ЄС, загальною характерною рисою є висока якість життя населення і більш рівномірний розподіл доходів, чимось в інших країнах світу. З кінця 50-х років XX століття зростання ВВП на душу населення був більше, ніж в США. На одного жителя Європи припадає в працездатному віці (15-65 років) як частка від відповідного показника в США.

Наприклад, австрійський робочий в 1947 році виробляв продукції в 4 рази менше, ніж американські. Природно це пов'язано ще і з наслідками післявоєнної кризи, набагато більш відчутного, ніж в США. Однак уже в 1997 році американський робітник виробляв лише в півтора рази більше продукції, ніж робітник з Фінляндії, де в даний час одна з найнижчих продуктивності праці. За останні роки продуктивність праці в європейських країнах в середньому збільшилася майже в чотири рази крім того, вона стала практично однаковою у всіх країнах-членах ЄС. Однак дисертант вважає, що найближчим часом відбудеться різке падіння середнього показника продуктивності праці за рахунок вступу в ЄС нових 10 країн Східної Європи і Балтики [4, с.202].

Середній рівень життя за останні півстоліття також збільшився подвоївся. Основним фактором цього з'явилася саме розвинена система соціального захисту, спрямована на зменшення бідності та перерозподіл добробуту.

Незважаючи на успішний розвиток європейської економіки протягом останніх двох десятків років і збільшується добробут громадян ЄС, фінансування системи соціального захисту зазнає серйозних труднощів. Обсяги соціальних трансфертів в більшості країн ЄС перевершують відповідні показники інших країн світу і досягли в даний час за весь післявоєнний період максимальної величини. У зв'язку з цим, соціальна система піддається сильномутнапрузі: і вимагає постійного втручання з боку національних держав і структур ЄС. Найбільш важливою "проблемою є структурні диспропорції в віковому складі населення.

Джерела

1. Дацій Н.В. Шляхи формування та розвитку самодостатніх суб'єктів муніципального руху: європейські виміри та орієнтири: монографія / О. М. Кондрашов, І. О. Драган, Н.В. Дацій та ін.; за заг. ред. О.М. Кондрашова. – Миколаїв: Ємельянова Т.В., 2013. – 352 с.
2. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. – К. : Либідь, 1996. – 210 с.
3. Геєць В.М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1(15). – С. 3–23.
4. Герасименко Г.В. Концепція соціальної держави: еволюція наукових поглядів і сучасні виклики // Вісник ХНУ. Серія "Економічні науки". – 2012. – № 3. – Т. 1. – С. 202–205.

С. С. БОЙКО
канд. політ. наук, ВНЗ "ІДАЖ"

ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ІЗ ПИТАНЬ ПРАВ Й ОБОВ'ЯЗКІВ ГРОМАДЯНИНА В УКРАЇНІ

Існує проблема забезпечення єдності поглядів держав на права і свободи людини. Наука міжнародного права розробила спеціальний термін: міжнародні стандарти в галузі прав людини — і тепер під цим терміном розуміють сукупність існуючих норм у галузі прав людини, які розроблені за участю держав у міжнародному співіснуванні і містяться у відповідних міжнародно-правових документах або звичаях. Ці норми можна зустріти у багатьох міжнародних документах, Механізм формування сучасного міжнародного права пройшов свій шлях від звичаю, що сформувався у відносинах між державами, до кодифікації цих відносин і їхнього нормативного закріплення. Механізм цей достатньо складний і, звичайно, тут також може йти мова про зворотний процес, тобто коли норми двосторонньої угоди між державами стають фундаментом для міжнародного звичаю і у подальшому йому надається правова природа. Цей механізм формування норм міжнародного права стосується таких його галузей, як морське право, дипломатичне і консульське право, право договору та ін. резолюціях, конвенціях тощо [2, 46].

За допомогою іншого механізму утворюються, норми з прав людини, яким не може передувати звичай. Майже усі норми у галузі прав людини почали з'являтися як писане право, яке утворюється в рамках міжнародних організацій і тільки пізніше договірні норми стають звичаєвими.

Цілий ряд положень став загальновизнаними звичаєвими нормами. І це означає, що навіть коли держава не є учасником певного договору з прав людини, вона повинна підкорятися звичаєвим нормам в цій галузі, які вже виникли і є загальновизнаними. З цього приводу можна сказати, що такі універсальні положення є світовим надбанням і не можуть не застосовуватись державою. Наприклад, беззаперечним є те, що особу не може бути піддано арешту за цивільно-правові зобов'язання. Не визнається майже усіма державами, хоча міжнародна звичаєва норма, як відомо, складається з певної практики поведінки і її визнання є юридично обов'язковим. Визнання норми юридично обов'язковою здійсняється насамперед у законодавчому процесі. Але якщо йдеться про ратифікацію вищим законодавчим органом країни будь-якого документа міжнародного правового характеру в галузі прав людини, то подальший розвиток цей документ дістає при своєму застосуванні в судовій практиці. Складається певна судова практика, і з цього приводу можна говорити про виникнення звичаєвої норми, якщо така практика є однаковою у ряді держав. Але і при сучасному розвитку міжнародного права не можна вважати, що більшість норм у галузі прав людини набули статусу звичаєвих [3, 17].

4 листопада 1950 р. Комітет міністрів Ради Європи в Римі прийняв Європейську Конвенцію про захист прав і основних свобод людини, що набрала чинності для перших десяти держав у 1953 р. Конвенція відкрита тільки для держав-членів Ради Європи. Конвенція захищає тільки громадянські і політичні, а не соціально-економічні права. Що ж до соціально-економічних прав, то в рамках Ради Європи 1961 р. була

прийнята Європейська соціальна хартія, яка набрала чинності 1965 р. на відміну від Європейської Конвенції, яка передбачає систему індивідуальних скарг, які подаються до Європейського Суду з прав людини. Хартія передбачає для своєї імплементації тільки систему доповідей держав-учасників, які розглядаються спеціально створеним для нього Комітетом експертів. Статті Європейської Конвенції сформульовані у формі зобов'язань держав і безумовних прав індивідів. Статті Хартії мають умовний характер [5, 102].

Слід також відмітити, що у Страсбурзі в 1996 р. була прийнята в рамках Ради Європи Європейська соціальна хартія (переглянута). В її преамбулі підкреслюється необхідність зберегти неподільний характер громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав людини, а також надати новий поштовх Європейській соціальній хартії. За допомогою переглянутої Хартії зміст старого документа дещо оновився. З метою пристосування до нових умов у новому документі враховуються суттєві зміни у соціальній сфері [6, 98].

Цілком очевидно, що в рамках Хартії (старої та переглянутої) розроблені міжнародні стандарти соціально-економічних прав громадян не забезпечуються відповідними заходами та механізмами. Ці права залежать від соціально-економічного розвитку країни, стабільності її політичних процесів, розвитку внутрішнього законодавства. Багато держав хоча і декларує їх у своїх внутрішніх законах, але не забезпечує належне здійснення і дотримання цих прав.

На відміну від соціально-економічних прав, громадянські і політичні права захищаються в рамках вже існуючих міжнародних процедур. На основі Європейської Конвенції про захист прав і основних свобод людини нині діє Європейський Суд з прав людини. За допомогою Суду здійснюється контроль виконання вимог Конвенції та їх відповідність з внутрішнім законодавством держави. Суд розглядає індивідуальні скарги, в яких відповідачем виступає держава. Але для цього потрібним є визнання державою-учасником юрисдикції Суду. Якщо таке визнання сталося, то рішення Суду є обов'язковими для виконання державою-учасником у справах, по яких держава-учасник виступає відповідачем [4,17].

Отже, головною метою функціонування контрольних механізмів міжнародно-правових документів (в тому числі і Конвенції) є контроль за дотриманням міжнародних стандартів прав людини країнами, які підписали відповідні угоди. Причому такий контроль здійснюється не тільки у межах прийнятих національними судами рішень, а й у межах існуючого законодавства, тобто вирішується питання відповідності чинного закону вимогам міжнародно- правової угоди. нових умов у новому документі враховуються суттєві зміни у соціальній сфері.

Захист прав особи, яка бере участь у кримінальному процесі, проголошувався та закріплювався у різних міжнародно-правових документах як універсального, так і регіонального характеру. Європейська Конвенція про захист прав і основних свобод людини була прийнята 4 листопада 1950 р. і набрала чинності 3 вересня 1953 р.

Конвенція — це незалежна система "міжнародного загального права". Ця система розвивається завдяки створенню європейським судом з прав людини прецедентного права.

Також основні принципи закріплені у Віденській Конвенції про право міжнародних договорів 1969 р.

Таким чином, система Європейської Конвенції про захист прав і основних свобод людини — унікальний інструмент захисту порушених прав.

Проблема співвідношення міжнародно-правового та внутрішньодержавного регулювання виникає при зіткненні двох галузей права — конституційного й міжна-

родного. У процесі розв'язання цієї проблеми досліджується співвідношення міжнародних стандартів прав і свобод людини з нормами національного права, адже останні забезпечують дії міжнародних стандартів прав людини в конституційному праві.

Згідно з Конституцією України, на території України діють ратифіковані міжнародні договори. Але щоб вони справді діяли, недостатньо лише назвати їх частиною внутрішньодержавного права. Загальновизнані норми міжнародного права за своїм характером не є такими, що діють самі по собі, вони сприймаються правовою системою не як норми-регулятори, а як норми-принципи. Єдиний шлях їх виконання — видання відповідного законодавчого акта, а не посилання на міжнародні норми права.

Звичайно, не можна не вказати на позитивні сторони конституційного закріплення відсилаючих норм. Така норма "прямо" зобов'язує державні органи використовувати міжнародні норми у сфері прав людини, при цьому значно спрощується процес уніфікації, процедура приведення у відповідність норм національного права до міжнародного.

Реалізація права полягає у втіленні правових норм у практичну діяльність суб'єктів права (індивідуальних і колективних), в результаті чого складається низка заборон, юридичних обов'язків та юридичних прав. Дія норм права обмежена часовими, просторовими та предметно-суб'єктними межами.

Реалізація норми права — це завершальний етап правового регулювання. Норми права реалізуються в межах, в яких діють суб'єкти права. Тому слід розрізняти механізми дії та механізми реалізації міжнародних і внутрішньодержавних нормативно-правових актів, а також взаємопроникнення процесів дії та реалізації цих актів. Без процесу дії не може настати реалізація акта. Проте дія може не перейти в ту чи іншу форму реалізації норми права.

Реальне здійснення та захист основних прав людини конкретною особою забезпечується передусім юридичними механізмами, що діють у державі. Тобто правова національна система, припускає безпосередню дію належним чином ратифікованих норм міжнародних договорів поряд з національним законодавством, але пріоритет останнього полягає у тому, що саме воно забезпечує засоби реалізації, охорони та захисту прав людини.

Таким є сутність співвідношення норм національного права і міжнародних стандартів про права людини. Таким є і співвідношення норм Конституції України, які стосуються прав і свобод людини, з міжнародними документами про права людини.

Аналіз статей другого розділу Конституції свідчить про те, що майже всі статті цього розділу так чи інакше відображають зміст Міжнародної хартії прав людини, насамперед Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, а також Загальної декларації прав людини.

При цьому автори Конституції сприйняли "ритм" міжнародних документів про права людини, систему й послідовність викладу цих прав і свобод. Проте іноді вони відходили від такої послідовності. Це стосується ст. 51 Конституції, де йдеться про права й обов'язки, що пов'язані зі шлюбними відносинами. В Основному Законі ця стаття розміщена серед тих, де зафіксовані права, котрі у вітчизняній і, нерідко, зарубіжній юридичній науці визначаються як соціально-економічні та соціально-культурні права.

У міжнародному праві відображено інший підхід до визначення прав, котрі випливають зі шлюбного стану і сімейних відносин: відповідну статтю містить Міжнародний пакт про громадянські й політичні права (ст. 23).

У Конституції України можна знайти положення, відсутні в міжнародних документах про права людини. Це зумовлено насамперед тим, що вони мають різне регламентне призначення. З іншого боку, міжнародні документи про права людини загального характеру (а саме вони складають Міжнародну хартію прав людини) визначають саме загальні стандарти у відповідній сфері. Тому їхні положення сформульовані, звичайно, у загальній формі, без юридичної конкретики. І хоча у такий само спосіб характеризуються норми конституцій, рівень узагальненості у міжнародних норм об'єктивно вищий.

У деяких випадках відсутність в міжнародних документах про права людини положень, які були б аналогами тим, що наявні в Конституції України, пояснюється, на нашу думку, дією фактора часу. Сказане стосується конституційного закріплення окремих так званих прав останньої генерації. До таких віднесене, зокрема, право на безпечне для життя і здоров'я довкілля, зафіксоване у ст. 50 Основного Закону. Такого права не знайти в текстах головних міжнародних документів. Водночас зауважимо, що, коментуючи наш офіційний конституційний проект, дехто із зарубіжних експертів звертав увагу на нереальний характер сформульованого як імператив права особи на відшкодування завданого порушенням щойно зазначеного права шкоди. На думку таких експертів, фіксація на конституційному рівні права на таке відшкодування може створити великі складнощі для різноманітної економічної діяльності.

У міжнародних документах сказано про право на свободу думки, совісті і релігії (ст. 18 Загальної декларації, ст. 18 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, ст. 9 Європейської конвенції). В Основному Законі України ці права "розведені"; у ст. 34 йдеться про "право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань", що за змістом значно ширше згадуваної свободи думки, а в ст. 35 — про "право на свободу світогляду і віросповідання". Такий підхід відповідає усталеній конституційній традиції.

Найзагальнішою юридичною гарантією прав і свобод є право на судовий захист: у ст. 55 Конституції України записано, що "права і свободи людини і громадянина захищаються судом". Про право на судовий захист йдеться, зокрема, у ст. 8 Загальної декларації і в ст. 14 Міжнародного пакту про громадянські й політичні права. До юридичних гарантій прав і свобод віднесені так звані процесуальні гарантії. В науці конституційного права їх іноді визначають як права людини в досудовому і судовому процесах. Серед міжнародних документів найдетальнішим щодо процесуальних гарантій можна вважати Європейську конвенцію про права людини і основні свободи з протоколами до неї. Серед конституційних приписів відповідного змісту можна виділити положення ст. 29 Основного Закону, де йдеться про особисту недоторканість. Ці положення сформульовані в дусі знайомої світовому конституціоналізмові ще XVII ст. демократичної процедури "хабеас корпус". Отже, більшість прав і свобод людини є загальновизнаними. Міжнародна правотворчість (мається на увазі правотворчість міжнародних організацій) сприяє подальшому розвитку цих прав. Розвиток інституту прав і свобод людини залежить насамперед від діяльності міжнародних організацій і внутрішньодержавної практики в цій галузі.

Джерела

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії ВРУ 28.06.96.\\ ВВРУ. — 1996. — №30. Із змінами, внесеними згідно із Законом №2222-IV від 08.12.2004.
2. Безверхнюк Т.М. Державне управління на регіональному рівні та державне регулювання регіонального розвитку: змістовне наповнення й ресурсне забезпечення \\ Теорія та практика державного управління. — Вип.3. 2006. — 204с.

3. Загальна декларація прав людини 1948 р.// Международные акты о правах человека: Сборник документов. — М., 1999. — 117с.
4. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966р. \\ Международные акты а правах человека: Сборник документов. — М., 1999. — 402с.
5. Європейська конвенція про захист прав та фундаментальних свобод людини з протоколами 1950 р.// Международнын акты о правах человека: Сборник документов. — М., 1999 — 152с.
6. Международная защита прав и свобод человека // Сборник документов. — М.: Юрид. пит., 1990. — 418с.
7. Шульженко Ф.П. Соціально-правова держава в Україні: проблеми становлення та модернізації: Монографія. — К.: КНЕУ, 2007. — 392с.

О. Л. БОРИНСЬКА
канд. політ. наук, НН ІМВСН МАУП

АНАЛІЗ НАПРЯМІВ ВПЛИВУ ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ВИБОРЧИЙ ПРОЦЕС В УКРАЇНІ

Громадські організації давно вже є невід'ємною частиною громадянського суспільства. Аналізуючи групу організацій, що метою своєї діяльності обрали боротьбу за демократичний процес, варто відзначити роль недержавних неприбуткових організацій, під якими розуміємо консолідований громадський рух, що складається з окремих, не підпорядкованих одна одній, але взаємодіючих громадських організацій, які спрямовують енергію громадян на творчу діяльність і тим самим знижують соціальну напругу в суспільстві.

У законі про вибори депутатів в Україні передбачена можливість спостереження для представників недержавних неприбуткових організацій, для запобігання зловживань, встановлено певний ценз, а саме: питання участі у виборчому процесі та спостереження за ним повинно бути закріплено в статуті організації, а також організація має бути зареєстрована в установленому законодавством порядку не менш як за два роки до дня виборів [1].

До діяльності численних громадських організацій та інших інститутів залучається все більше громадян. І хоча ці структури ще залишаються слабкими організаційно і фінансово, не мають достатнього кадрового потенціалу, та все ж вони своєю діяльністю вже впливають на формування громадської думки щодо функціонування виборчої системи.

За даними Міністерства юстиції, таких організацій в Україні зареєстровано понад 190. Досить висока питома вага серед недержавних організацій таких, що тією чи іншою мірою причетні до політичної діяльності та формування громадської думки і спроможні, таким чином, прямо чи опосередковано впливати на перебіг і результати виборчих перегонів.

Значну проблему становить діяльність громадських організацій, спрямована на підтримку певних суб'єктів виборчого процесу. Часто псують репутацію громадські організації, створені й фінансовані політичними партіями або кандидатами, які відкрито заявляють про підтримку певної партії або кандидата. Український політикум демонструє, як в минулому, так і тепер, багато прикладів подібної практики. Водночас в Україні існує велика кількість НДО, які мають стійку репутацію та високий рівень довіри вітчизняної та міжнародної громадськості.

Зростання впливу громадських організацій на виборчий процес супроводжується урізноманітненням форм, методів та заходів, що застосовуються ними у їхній повсякденній практиці. Розширюється з часом і коло питань, до вирішення яких залучаються недержавні неприбуткові організації. Проте, беручи до уваги всю багатогранність їхньої діяльності, найбільш значущими та резонансними у соціально-політичному відношенні слід визнати такі напрями впливу громадських організацій на підготовку до виборів, їх перебіг та результати. А саме, перетворення самих громад-

ських організацій або їх коаліцій на політичні партії та блоки, що у свою чергу є вже безпосередніми суб'єктами виборчого процесу. Громадські організації у цьому разі є зародковою формою, прототипом повноцінної політичної партії, а також своєрідним випробувальним плацдармом для відпрацювання ідеологічних, організаційних, кадрових питань майбутньої партії, пошуку її електоральної ніші.

Очевидно, що подібна тенденція виявлятиметься і в майбутньому, оскільки вона не суперечить чинному законодавству та практиці країн розвиненої демократії і є одним з каналів подальшої політичної структуризації суспільства.

Наступним напрямком є використання політичними партіями та блоками — безпосередніми учасниками виборчого процесу — створених ними (або таких, що перебувають у сфері їхнього впливу) громадських організацій для досягнення своїх конкретних стратегічних та тактичних цілей у боротьбі за голоси виборців.

Кожен з основних гравців українського політикуму оточений сьогодні багатофункціональним комплексом формувань такого роду. Їх можна класифікувати за тривалістю існування, за напрямом і специфікою діяльності, за цільовою аудиторією. За тривалістю існування досить чітко вирізняються: постійно діючі організації; організації, що існують у "пульсуючому" режимі (тобто більшість часу перебувають у "законсервованому" стані й активуються за необхідності, скажімо, під час виборів); проекти, що створюються "під ключ" виключно на час виборів — для, так би мовити, ситуативного використання в одному виборчому циклі [2].

Основною місією переважної більшості таких недержавних неприбуткових організацій залишається показова підтримка певної політичної сили. До "класичного набору" кожної поважної політичної партії входять, як правило, відповідні профспілкові, молодіжні, жіночі організації, осередки підприємців тощо. За рахунок їх залучення вирішуються одночасно як мінімум два важливих завдання: по-перше, здійснюється спрямована агітаційно-пропагандистська робота серед відповідних верств та соціальних груп населення, по-друге, посилюється враження масової підтримки даної партії, а надто через створення інформаційних приводів у ЗМІ.

Діяльність подібних структур у межах правового поля, звичайно, не викликає заперечень. Проте деякі політичні партії часто-густо використовують своїх "клонів" у вигляді НДО для виконання "брудної роботи": використання дезінформації та "чорного" ПР проти конкурентів, свідомий обман виборців, застосування маніпулятивних технологій, проведення акцій, що мають відверто протиправне і антиконституційне спрямування, розпалювання соціальної, міжнаціональної, міжконфесійної ворожнечі. Такі дії становлять безпосередню загрозу національній безпеці України, шкодять її національним інтересам.

Найбільш конструктивним є напрямок діяльності незалежних дослідних центрів з вивчення відповідності правового та організаційного забезпечення виборчого процесу в Україні сучасним світовим стандартам, спостереження та аналіз ними політологічних і соціологічних аспектів виборчого процесу, напрацювання відповідних рекомендацій з його удосконалення.

Джерела

1. Куценко О. Зигзаги демократизації політичного режиму в Україні / О. Куценко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2005. — № 3. — С. 65-79.
2. Анікін В. Державна етнополітика та формування громадянського суспільства / В. Аникин // Політичний менеджмент. — 2004. — № 5. — С. 63-69.

В. А. БОРТНИК
канд. юрид. наук, доц., НН ІП МАУП

ПРОБЛЕМА СУТНОСТІ ТА КЛАСИФІКАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН

Адміністративні правові відносини — врегульовані нормами адміністративного права, тобто — це суспільні відносини, учасники яких мають суб'єктивні права та юридичні обв'язки. Адміністративні правові відносини виникають тоді і тільки тоді, коли відношення регулюється нормами адміністративного права. Адміністративно-правові відносини завжди мають державно-владний характер, тобто один із суб'єктів завжди наділений державно-владними повноваженнями щодо інших учасників адміністративно- правових відносин. У даному розумінні не є винятком і так звані "горизонтальні" адміністративно-правові відносини.

Виникнення адміністративно-правових відносин — це, по суті, об'єктивізація загальної управлінської волі держави в реальній поведінці конкретних суб'єктів.

Проблемам сутності та класифікації адміністративно-правових відносин присвячено ряд досліджень таких авторів, як *В. Б. Авер'янов, В. М. Бесчастний, І. П. Голосніченко, О. В. Скрипнюк, Ю. С. Шемшученко* та ін.

Адміністративно-правові відносини являють собою різновид правових відносин, різноманітних за своїм характером, юридичному змісту, та складом учасників. Їм властиві всі основні ознаки будь-яких правовідносин.

Як правило, вони, маючи ознаки, притаманні всім правовідносинам, разом з тим відрізняються від них принциповими особливостями, що відображають специфіку виконавчо-розпорядчої діяльності.

Суб'єктами адміністративно-правових відносин виступають органи державного управління. Однак обов'язковою умовою виникнення адміністративно-правових відносин є те, що однією зі сторін виступають суб'єкти, які наділені юридично-владними повноваженнями.

У своїй більшості вони виникають у зв'язку з діяльністю органів виконавчої влади.

Відносини можуть виникати з ініціативи будь-якої сторони. Згода іншої сторони не обов'язкова. Крім того, вони можуть виникнути і за відсутності бажання іншого учасника. Так, наказ міністра обов'язковий для виконання підлеглими підрозділами та посадовими особами відповідної галузі. У цьому прикладі міністр реалізує свої владні повноваження, які йому надані адміністративно-правовими нормами, а не згодою сторін.

Один із суб'єктів цих відносин діє владно.

Відносини між учасниками відносин розглядаються, як правило, у позасудовому порядку.

Учасники адміністративно-правових відносин, які порушили вимоги адміністративно- правових норм, несуть відповідальність перед державою в особі її органів (як правило, органів виконавчої влади).

Суб'єкт адміністративного права — це особа, яка має певні права та обов'язки, сформульовані в нормах адміністративного права, і може вступати в адміністративно-правові відносини.

Для того щоб бути суб'єктом адміністративного права, особа (в широкому розумінні вказаного терміну, себто і фізична, і юридична) повинна мати адміністративну правосуб'єктність, яка, своєю чергою складається з адміністративної правоздатності та адміністративної дієздатності.

Адміністративна правосуб'єктність — це здатність суб'єкта мати й реалізовувати права та виконувати обов'язки, що містяться в нормах адміністративного права.

Адміністративна правосуб'єктність складається з двох частин.

Адміністративна правоздатність — здатність суб'єкта адміністративного права мати права та обов'язки. Говорячи про громадян, зазначмо, що вона виникає з народженням громадянина та припиняється з його смертю. Своєю чергою, в основної маси юридичних осіб адміністративна правоздатність виникає від моменту державної реєстрації, а припиняється з моменту ліквідації.

Адміністративна дієздатність — здатність суб'єкта адміністративного права своїми діями реалізовувати надані йому права і виконувати покладені на нього обов'язки. Важливо зазначити, що на відміну від правоздатності (яка виникає зразу і в повному обсязі), набуття та обсяг адміністративної дієздатності у громадян залежать від ряду об'єктивних та суб'єктивних факторів.

На її прояви впливають такі чинники:

а) вік — громадяни, які досягли 7-річного віку, мають право на вступ до загальноосвітньої школи, з досягненням 16-річного віку — на притягнення до адміністративної відповідальності, і ін.

б) стать — громадяни чоловічої статі повинні відбути військову службу;

в) стан здоров'я — документально підтверджений незадовільний стан здоров'я є приводом для звільнення з військової служби;

г) належність до певних соціальних груп — права учасників ліквідації аварії на ЧАЕС, права працівників поліції, пенсіонерів тощо.

Своєю чергою, адміністративна дієздатність юридичних осіб виникає одночасно з правоздатністю, себто в момент офіційної державної реєстрації, як суб'єкта права.

Складовою частиною адміністративної дієздатності визначається адміністративна деліктоздатність, під якою необхідно розуміти здатність суб'єкта нести юридичну відповідальність за порушення норм адміністративного права. Остання особливість відрізняє адміністративне право від кримінального права, де відповідальність торкається конкретно визначеної фізичної особи.

Що стосується об'єкта адміністративно-правових відносин, то — це те, заради чого виникають правовідносини. Об'єктом адміністративно-правових відносин виступає поводження учасників управлінських відносин (дії, утримання від дій). Дії учасників управлінських відносин можуть здійснюватися заради різноманітних правових інтересів. Це можуть бути речі, матеріальні цінності, продукти духовної творчості, особисті нематеріальні блага, а саме: здоров'я, достоїнство людини, моральність і ін.

Так, якщо об'єктом правовідносин є поводження учасників (наприклад, передача державного майна від одного органу керування іншому або реквізиція речей), то предметом адміністративних правовідносин будуть об'єкти матеріального характеру, тобто майно, речі. У керуванні культурою й мистецтвом, охороною здоров'я, справами молоді й спорту предметом цих відносин виступають культурні й духовні цінності, здоров'я, моральність, тобто фактори нематеріальні.

Тобто, адміністративно-правові відносини це:

а) управлінські відносини, в рамках яких безпосередньо реалізуються завдання, функції і повноваження виконавчої влади;

б) управлінські відносини внутрішньо-організаційного характеру, що виникають в процесі діяльності суб'єктів законодавчої (представницької) і судової влади;
в) управлінські відносини, що виникають за участю суб'єктів місцевого самоврядування;
г) окремі управлінські відносини організаційного характеру, що виникають у сфері "внутрішнього" життя суспільних об'єднань і інших недержаних формувань, а також у зв'язку із здійсненням суспільними об'єднаннями зовнішньо-владних функцій і повноважень.

Г. А. БРАТУСЬ
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

Концепція постіндустріального суспільства досліджує суспільно-економічний розвиток із позицій зростання і вдосконалення продуктивних сил, технологічного способу виробництва. Історія людства розглядається як зміна трьох соціально-економічних систем — доіндустріального суспільства, індустріального і постіндустріального. Ці системи розрізняються за основним виробничим ресурсом, типами виробничої діяльності, характером базових технологій, провідними сферами економіки і домінуючими соціальними групами.

Виникнення теорії постіндустріального суспільства у сучасному розумінні цієї категорії датується 1960-ми рр. і пов'язується з американським соціологом Д. Беллом. Новий тип суспільства не заміщує попередні форми, а співіснує з ними. Тому постіндустріальна економіка включає промисловість і сільське господарство, що забезпечують матеріальну основу суспільного розвитку. Водночас більш прибутковим і тому пріоритетним стає виробництво духовних цінностей та надання послуг, перш за все інтелектуальних, серед яких постійно з'являються і розвиваються нові, які були відсутні на попередніх етапах розвитку [3].

Як система господарювання постіндустріальна економіка — це нематеріальна економіка (нематеріальне виробництво) — виробництво нематеріальних продуктів і послуг, що спирається на нематеріальні ресурси — знання та інформацію.

Лише декілька сторіч тому Ж. Б. Сей визначив три основні фактори, які протягом віків були основою процесу виробництва в людському суспільстві — земля, капітал, праця. Дж. Б. Кларк додав до цього переліку четвертий фактор — підприємницькі здібності. Сучасна економічна думка суттєво відрізняється від історично закріплених постулатів, оскільки з початком формування постіндустріального суспільства та розвитком науково-технічного прогресу найголовнішим фактором стає інформація [5].

Реалії ж сьогодення на перше місце серед детермінуючих чинників економічного зростання виводять не інформацію, а знання. Поясненням цього може слугувати той факт, що з плином часу інформація, як фактор виробництва, все більше починає трансформуватись в знання, так як в сьогоднішньому світі інформації нагромаджено стільки, що людина фізично не здатна її обробити. Якщо ж суб'єкти господарювання витрачатимуть на освоєння інформації надто багато часу, вони не зможуть реалізувати власні ідеї швидше за конкурентів. Тому й виникає необхідність у володінні саме знаннями. Відтак, починаючи з другої половини XX ст. роль знань і заснованої на їх основі економіки зростає особливо швидкими темпами.

Пріоритетність розвитку науки і освіти на сьогодні є гарантом реалізації людиною своїх потенційних можливостей оскільки забезпечує пристосування особи до вимог соціально-економічного середовища,а також сприяє побудові конкурентної, соціально орієнтованої економіки — економіки знань.

Знання, що приймають різні форми, є об'єктом інтелектуальної власності, яка складає правову основу їх інтеграції у виробничому та інноваційному процесах.

За своїм соціально-економічним змістом інтелектуальна власність — це сукупність відносин привласнення — відчуження знань, що здійснюються між їх творцем (творцями) та користувачем (користувачами) з приводу їх продукування, передачі/залучення, обміну, поширення, трансформації, накопичення та ін. Це "пучок правомочностей" суб'єктів господарювання щодо знань, прийняття-передавання яких складають фундаментальну основу суспільного виробництва в умовах постіндустріальної економіки [1].

За своєю економічною природою інтелектуальна власність є формою економічних відносин щодо привласнення нематеріальних факторів інтелектуального виробництва і результатів інтелектуальної праці. На відміну від юристів, які відносять до об'єктів інтелектуальної власності лише матеріалізовані результати творчої діяльності (твори, комп'ютерні програми, винаходи, корисні моделі, промислові зразки, комерційні таємниці, торговельні марки тощо), економісти пропонують включати до цього переліку інтелект людини, її знання, здібності, цінності, ноосферу інтелектуальної праці, інформацію [2].

Трактування інтелектуальної власності в межах юридичного підходу суттєво звужують її зміст і значення в сучасних умовах економічного розвитку, обмежують їх певним об'єктом, зареєстрованим у визначеному законом порядку, звертають увагу, передусім, на матеріальну форму вираження певної ідеї і не мають вирішального значення для виявлення її сутності як економічної категорії [4].

Таким чином, в сучасних реаліях господарювання необхідним є формування комплексного економіко-правового підходу щодо дослідження інтелектуальної власності, оскільки економічні відносини можуть цивілізовано розвиватися лише тоді, коли мають відповідне юридичне забезпечення, причому юридичний аспект виступає не тільки як передумова, а й як результат економічних відносин. Даний підхід досліджено недостатньо, що створює додаткові можливості для подальших розробок.

Отже, швидкі зміни у продуктивних силах, що почалися з другої половини XX ст., зумовили трансформацію соціально-економічних відносин, насамперед, відносин власності, зміну характеру праці, появу нових форм взаємодії економічних суб'єктів, зрушення у соціальній структурі суспільства. У період формування та розвитку інформаційного способу виробництва, основу якого складають знання та інтелект інтелектуальна власність стає інституційною основою технологічного розвитку [4].

Джерела

1. Дюндін В. Д. Інтелектуальна власність як головна складова інтелектуального потенціалу суспільства / Ефективна економіка, 2014. — № 5.
2. Ідріс К. Інтелектуальна власність — потужний інструмент економічного зростання: пер. с англ. / К. Ідріс. — К.: Укрпатент. — 2006. — 372 с.
3. Економіка інтелектуальної власності : науково-методичні матеріали для підготовки докторантів, аспірантів і магістрів за напрямом "Інтелектуальна власність" / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. — Х.: Право, 2015. — 120 с.
4. Пічкурова З. В. Систематизація теоретичних положень та наукових поглядів на економічний зміст інтелектуальної власності / З. В. Пічкурова / Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія "Економіка": збірник наукових праць / ред. кол. І. Д. Пасічник, О. І. Дем'янчук. — Острог: Видавництво Національного університету "Острозька академія", 2013. — Випуск 24. — С. 215–219.
5. Стояненко І.В. Формування економіки знань як реальність і необхідність сьогодення. Ефективна економіка, 2012. № 6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1230.

С. С. БУЛЬБЕНЮК
канд. політ. наук, доц., Юридичний інститут КНЕУ ім. В. Гетьмана

Ю. М. МАНЕЛЮК
канд. політ. наук, доц., Юридичний інститут КНЕУ ім. В. Гетьмана

НЕОІНСТИТУЦІОНАЛІЗМ ЯК ПАРАДИГМА ГЛОБАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ XXI СТОЛІТТЯ ТА ЗОВНІШНЯ ПОЛІТИКА ЄС

Управлінська парадигма нині є одним з провідних напрямів досліджень соціогуманітарного характеру, що пояснюється надзвичайно високим ступенем ускладнення політико-управлінських процесів і відносин у сучасному світі, з одного боку, та зростанням впливу деструктивних чинників на окреслену сферу функціонування держави і суспільства, з іншого боку. Європейський Союз (ЄС), його зовнішня і внутрішня політика, не є винятком. Сьогодні особливістю зовнішньої політики ЄС зокрема є так би мовити "розмивання меж", які раніше чітко відокремлювали внутрішньополітичну царину від зовнішньополітичної. Зрозуміло, що за таких умов питання про перегляд засад глобального управління стає особливо актуальним.

Найпоказовішим прикладом такого "розмивання меж", на думку авторів, є ситуація, яка склалася навколо імплементації результатів Брекзиту (Brexit). Адже "Кейс Brexit", який досі не є завершеним остаточно, демонструє переплетіння внутрішньополітичного і зовнішньополітичного векторів розвитку Європейського Союзу. Процес розлучення між Європейським Союзом і Великою Британією, з огляду на визначення загальної зовнішньополітичної стратегії Об'єднаної Європи є важливим, тому що була вироблена спільна стратегія 27 держав-членів ЄС, під час переговорів ними була продемонстрована єдність у відстоюванні власної позиції. Як зауважують вітчизняні аналітики Б. Зайцев та Н. Коваль, спільна зовнішньополітична стратегія ЄС щодо Брекзиту виявилася переможною для Європейської спільноти: країнам-членам ЄС вдалося нав'язати бажані інтерпретації в ключових питаннях. Одним з результатів завершення розлучення між Європейським Союзом і Великою Британією стане переорієнтація зовнішньої і торгівельної політики обох сторін на інші держави та регіони [1, *1*].

Варто зауважити, що теоретико-методологічним базисом глобальної управлінської парадигми, яка реалізується в ЄС, у тому числі і в "Кейсі Brexit" є неоінституціоналізм. З назви самого терміну "неоінституціоналізм" стає зрозумілим, що ключовим поняттям для аналізу цієї управлінської парадигми є поняття "інститут". Нобелівський лауреат Д. Норт пропонує наступне трактування: "Інститути — це "правила гри" в суспільстві, створені людьми обмежувальні рамки, які організують взаємовідносини між людьми" [2, *17*].

Теоретичні засади неоінституціоналізму є близькими до консервативної ідеології, бо вони підтверджують правоту консерваторів у тому, що лише традиція, тяглість та поступовість створюють міцне підґрунтя для стабільного розвитку. Неоінституціоналізм як глобальна управлінська парадигма також протиставляє себе тим силам, які сподіваються, що зусиллям волі, миттєво можна народити життєздатний новий порядок на основі певного проекту. Власне, "Кейсі Brexit" доводить ефективність

зазначених засад і дефініцій. Адже ЄС, хоча і є в історичній перспективі ще дуже "молодим" міждержавним утворенням, але як особливий феномен кінця XX — двох перших десятиліть XXI століття вже має певну консервативну складову, котру можна розглядати як своєрідну цементуючу силу спільного для 27 держав-учасниць Європейського простору.

У чому ж полягає така цементуюча сила неоінституціоналізму у розрізі зовнішньої політики ЄС нині? Відповідно до глобальної управлінської парадигми неоінституціоналізму, для розуміння логіки розвитку поточного зовнішньополітичного вектору ЄС необхідно визначити початкові рішення та на основі них будувати подальший політичний курс. Таким чином, інститутам має бути властива певна система цінностей, які притаманні їх членам, а самі інститути, в свою чергу, повинні здійснювати вплив на індивідуальну поведінку цих членів. Кінцева мета інституціоналізму в даному контексті полягає в тому, аби створити таку політичну систему, де кожен з учасників максимізує власну користь, дотримуючись цінностей і норм існуючих інститутів [3]. Як бачимо, ключові дефініції неоінституціоналізму фактично повторюють повністю або частково основні цілі і завдання створення та функціонування ЄС.

Ще одним, не менш важливим аспектом управлінської парадигми неоінституціоналізму є розгляд держави як ключового інституту. З огляду на специфіку Європейського Союзу можна стверджувати, що в останні десятиліття ЄС як міждержавне утворення переймає на себе частину повноважень і функцій держави як особливого політико-правового інституту. Відтак, на наше переконання, ЄС нині є легітимною формою виявлення та вираження "загального" інтересу, засобом його забезпечення, що є свідченням своєрідного одержавлення ЄС як суб'єкта світової політики та як колективного політичного актора. ЄС, заміщаючи функції національної держави, виступає як інструмент вираження цього інтересу і шляхом проведення безпосереднього волевиявлення громадян — референдумів (той самий "Кейс Brexit" — авт.), так й опосередковано, через діяльність вищих представницьких органів державної (на рівні ЄС — наддержавної — авт.) влади [4, *94, 95*].

Подібно до держави, ЄС виконує низку важливих зовнішніх функцій, які засвідчують про його управлінську спроможність і перспективи. Якщо ми ведемо мову про державу та екстраполюємо її зовнішні функції на ЄС, то варто зазначити, що ці функції подібні до внутрішніх, але базуються не на інтересах індивідів, а на загальнодержавних інтересах (у випадку з ЄС — на інтересах європейської спільноти загалом — авт.). Так дипломатична функція полягає у встановленні і підтримці дипломатичних відносин з іншими країнами відповідно до загальноприйнятих юридичних норм та правил. Економічна функція — це забезпечення і підтримання торгівельних відносин з іноземними суб'єктами, розвиток ділового партнерства і співробітництва з іншими державами. Інформаційна та екологічна функції ідентичні відповідним внутрішнім. Гуманітарна функція означає підтримку і розвиток культурних зв'язків з іншими народами і націями. Оборонна функція полягає у захисті державного суверенітету від зовнішніх загроз. Та регулятивна функція передбачає участь в регулюванні міждержавних конфліктів [5].

З огляду неоінституціоналізму як парадигми глобального управління, надзвичайно важливими й актуальними питаннями є дослідження загроз глобального характеру та визначення найбільш перспективних моделей їх запобігання, мінімізації та/або подолання.

Які загрози зовнішнього характеру ми можемо визначити як ключові для ЄС сьогодні? По-перше, це глобалізація та негативна реакція на неї, зокрема сама наяв-

ність глобального інформаційного середовища, створеного Інтернетом і супутниковими засобами зв'язку. Слушно, зазначити, що власне інформація зараз становить як найбільшу загрозу, так і найбажаніший здобуток. По-друге, однією з найбільш серйозних загроз у світлі подій останніх років на теренах ЄС є глобальна війна проти тероризму. По-третє, це загроза, породжена значним зростанням великих обсягів мігрантів та контрабанди в ЄС. Контрабанда не тільки завдає великої шкоди міжнародним відносинам, тому що переміщення товару здійснюється через кордони сусідніх, а може й інших держав, а й дає суттєвий удар по доходу уряду будь-якої країни. Міграція — ще одна проблема. Великий потік мігрантів та нелегальна економічна міграція сприяють загрозі розвитку економіки будь-якої країни. Також, серед мігрантів велика частка — це злочинні елементи, які ухилилися від здійснення правосуддя в іншій країні та навряд чи змінять свій спосіб життя після прибуття в нову державу. Тут вони будуть становити загрозу для законності і порядку [6].

Які шляхи запобігання, мінімізації та/або подоланнями названих загроз пропонуються і реалізуються нині в ЄС? Однією з управлінських стратегій стає управління ризиками, яке має охоплювати та забезпечувати нагляд за забезпеченням безпеки в усіх царинах спільного Європейського простору (економічній, політичній, особистій, екологічній та інформаційно-технічній). Важливим елементом стратегії управління ризиками виступає поєднання інноваційних технологій, створення державних і міждержавних баз даних, у тому числі і з біометричними відомостями, поліпшення обміну інформацією між різними державними і міждержавними органами ЄС, що повинні протистояти тероризму, обов'язкова тісна кооперація розвідувальних, поліцейських, військових та інших силових структур та їх здатність використовувати сучасні системи у сфері безпеки повинна зумовити відповідні результати, а в підсумку, сприяти досягненню потрібного рівня національної безпеки держави [6].

Джерела

1. Зайцев Б., Коваль Н. Ключові аспекти виходу Великої Британії з ЄС: наслідки для України: Аналітична записка / Центр міжнародних досліджень; Дипломатична академія України імені Генадія Удовенка при МЗС України; Лютий 2019. К., 2019. 8 с.
2. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки: Пер. з англ. К. : Основи, 2000. 198 с.
3. Король С. М. Європеїзація та неоінституціоналізм : науково-теоретичний аспект. Вісник ХНУ ім. Каразіна. Серія "Питання політології". 2015. Випуск 28. С. 38–42.
4. Клімова Г. П., Клімов О. В. Держава в політичній системі суспільства. Гуманітарний часопис. 2006. № 3. С. 94–99.
5. Тищенко О. П. Держава та її функції в економіці: ретроспективний аналіз наукових теорій докейнсіанського періоду. Актуальні проблеми економіки. 2012. № 7. С. 49–60.
6. Урсул А. Д. Безопасность и развитие: междисциплинарный подход и глобальное измерение. Вестник МГИМО-Университета. 2017. № 54(3). С. 141–160.

T. VOITKO
PhD in Philology, Associate professor, ES IIRSS IAPM

APPROACHES TO THE PROFESSIONAL DISCOURSE

The discourse analysis is a particular area of research with its types of relationships and dependencies. "The discourse analysis should be based on a systematic reconstruction of the socio and historical field where the object of discourse analysis was created" [1].

Discourse is a system that is completely systematic and orderly, governed by specific rules and regulations, although some deviations from these rules are natural. Aspectual part of discourse is also well defined. Looking at the rules and aspects of such a phenomenon as discourse it will help us in the study of its other sides.

During the last two to three decades, professional discourse has been carefully monitored. The concept of "professional discourse" has evolved alongside related areas of organizational discourse, workplace discourse, and institutional discourse and, more recently, corporate discourse, all related, or rather subordinate to certain forms of communication.

Characteristic features of professional discourse are examined in terms of the functions it can perform and build on the research of Chiapini and Nickerson (1999), Linella (1998), Mertz (2007) and Congo (2014).

The first noticeable work on professional discourse was The Construction of Professional Discourse (Gunnarson, 1997), an anthology that became a reference for the study of professional discourse. According to Gunnarson, professional discourse emerged as a separate concept related to both linguistics and discourse analysis [4, p.65].

However, the broadest definition of professional discourse is provided by Linell (1998), who argues that "professional discourse" can be divided into three categories:

(1) intra-professional discourse or discourse within a particular profession, such as communication between scholars;

(2) inter-professional discourse or discourse between individuals or representatives of different professions, such as communication between physicians and pharmaceutical salespeople or between accountants and engineers;

(3) professional discourse, such as communication between lawyers and their clients, or between advertisers and their advertisers of potential clients [3, p. 335].

The author talks about an additional category of discourse, a regulatory professional discourse, a discourse that is used to regulate or control the profession. We stated, "This category includes, for example, codes of practice issued by the hospital to doctors and nurses".

Like any type of discourse, the primary function of professional discourse is to provide and share information. Like any form of discourse or communication, professional discourse can be focused on: (1) professional colleagues, (2) different professionals, and (3) not professionals at all. Finally, it can be used as a regulatory tool to control professionals themselves.

Professional discourse is based on the special training of at least one of the participants in such discourse and the thematic limitation of communication within the relevant subject activity. Such training can be both theoretical and purely practical. Scientists do not reduce professional communication and professional language to the list of professions

that require a university degree. For example, representatives of many activities that do not require a special diploma have a fully professional conversation with each other or with clients.

It should be noted that typologically different discourses correlate with each other, determine each other and have common features in their structure.

According to S.Yu. Tyurin, the main criteria for the selection of types of discourse are the degree of formality of communication, as well as contrasting oral and written discourse [5]. One of the first attempts to classify discourse was made by the founder of communicative philosophy, J. Habermas. He identified five types of discourse that are realized depending on the situation: — discourse as a means of communicative action (for example, a conversation for the purpose of information and learning or a pre-arranged debate); — discourse as a means of ideological influence, that is, communicative action, which only takes the form of discourse only (all forms of ideological justification); — therapeutic discourse (psychoanalytic conversation between doctor and patient); — normal discourse that serves to justify problematic claims to value (for example, scientific discussion); — new forms of discourse (learning through discourse instead of discourse as a tool for information and instruction, a model of free seminar discussion by Humboldt) [2, c. 172].

References

1. Карасик В. И. О типах дискурса. Языковая личность: институциональный и персональный дискурс: сб. науч. тр. Волгоград, 2000. С. 5–20.
2. Макаров М. Л. Основы теории дискурса. Москва, 2003. 280 с.
3. Малікова О.В. Дискурси християнської лінгвокультури в контексті співвідношення і розмежування. Проблеми семантики, прагматики та когнітивної лінгвістики. 2012. Вип. 21. С. 335–341.
4. Hartley J. Academic Writing and Publishing: A Practical Handbook. Abingdon, 2008. 196 p.
5. Swales J. M. Genre analysis: English in academic and research settings. Cambridge, 1990. 31 p.

В. А. ГАПОНЕНКО
канд. політ. наук, доц., НПУ імені М. Драгоманова

ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ЧИННИК ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ ПОЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

В Україні проголошено однозначний курс на євроінтеграцію. Таке співробітництво довело на практиці свою здатність позитивно вливати на різноманітні галузі економіки та оптимізувати виробництво завдяки поліпшенню інвестиційного клімату, розвитку інфраструктури, полегшення візового режиму. Водночас, варто звернути увагу й на потенціал євроінтеграційних процесів у політичній сфері, а саме у процесі демократизації політичної системи України.

У нашій державі нормативно затверджено провідні демократичні цінності, здійснюється ряд прогресивних за своїм змістом реформ, зокрема взято до уваги рекомендації європейських та міжнародних структур. Однак, це не виключило авторитарних та гібридних методів управління, порушень прав громадян, неефективність політичних інститутів, низький рівень довіри до них з боку населення. Це свідчить про незавершеність інституціоналізації демократії в Україні. Тому з'ясування ролі співробітництва України та ЄС в контексті демократизації політичної системи має важливе значення для політико-правової теорії і практики.

Насамперед, співробітництво ЄС — Україна здатне позитивно вплинути на формування європейських цінностей населення та політичної еліти нашої країни. Завдяки всебічній співпраці, розширенню різноманітних взаємодій, посилюється і культурний обмін. В цілому це сприятиме становленню демократичного типу політичної культури, що має визначальне значення для здатності політичних інститутів ефективно функціонувати. Адже, запозичивши європейський досвід державного будівництва, виконуючи рекомендації європейських установ в контексті перспектив євроінтеграції, політична влада в Україні практично нічого не робить для адекватного сприйняття цих реформ серед населення. Формально затвердивши демократію як форму політичного режиму, за типом політичного мислення та поведінки політична система України залишається авторитарною.

Як свідчать результати соціологічного дослідження, проведеного на основі шкали Інглхарта, для українців найбільш важливою цінністю на даний момент є Безпека, а найменш значущою — Ризик-Новизна. Тоді як для європейців ця картина цілком протилежна [1]. Безумовно, це наслідок кризового стану функціонування суспільної системи. Так,станом на 2017 р. найактуальнішими проблемами для більшості опитаних є війна на Сході України (51,3%) [1].

Це унеможливлює завершення демократизації політичної системи. Водночас, ті ж соціологічні дані демонструють, що населення (західних) регіонів традиційно більш схильне до цінностей демократії, зокрема до активнішої політичної участі [1]. Тобто, розвиток міжнародних контактів здатний формувати демократичний тип політичної культури завдяки активнішому культурному обміну з представниками європейського соціуму.

Такі економічні наслідки європейського співробітництва як створення нових робочих місць, розвиток інфраструктури сприятиме стабілізації міграційних процесів,

послаблення конфліктного потенціалу українського суспільства, посилення участі громадян в управлінні місцевими проблемами, реалізації принципів субсидіарності та партнерства.

Також співпраця з ЄС видається важливим напрямком розвитку регіонів завдяки залученню зарубіжних інвестицій. Він важливий в контексті поглиблення процесів децентралізації та посилення місцевих органів самоврядування. За останні роки в Україні було здійснено ряд реформ у цьому напрямі. Однак, 55% українців досі не відчула змін від використання додаткових коштів, які місцеві бюджети отримали у своє розпорядження [2].

Важливим елементом посилення регіонів в Україні є транскордонне співробітництво, яке у країнах ЄС посідає важливе місце як процес сприяння просуванню таких цінностей, як мир, свобода, безпека та дотримання прав людини. В Україні йому теж відводиться важлива роль, що проявляється у затвердженні відповідних нормативних документів, програм розвитку.

Варто зауважити, що на сьогодні, попри наявність необхідних законодавчих норм, потенціал транскордонного співробітництва у сфері демократизації майже не використовується, оскільки цей процес має формальний або ж фрагментарний характер. Так, положення Закону України "Про транскордонне співробітництво" мають, здебільшого, абстрактний характер [3].

Особливу увагу слід звернути на те, що практика співробітництва з ЄС майже не розвивається на регіональному рівні і не сприяє залученню місцевих органів влади. Найбільше контактів в рамках співробітництва здійснюють в Україні саме вищі органи влади, рідше інституції обласного рівня. В свою чергу, органи державної влади нижчих рівнів та органи місцевого самоврядування здійснюють значно менше контактів з відповідними органами та інституціями ЄС.

Тому погоджуємось з думкою тих дослідників, які вважають пріоритетним напрямом вдосконалення процесу співпраці з ЄС зміну положень Закону України "Про місцеві державні адміністрації" щодо визначення компетенції адміністрації у його забезпеченні. Нині відповідні норми мають непрямий декларативний характер: вони покликані виконувати зобов'язання за міжнародними Договорами України на відповідній території [4].

Як негативний чинник розвитку співробітництва з ЄС можемо визначити і порядок фінансування спільних проектів. Кошти здебільшого надходять від іноземних партнерів, що дискредитує участь української сторони. Попри те, що відповідно до Бюджетного кодексу України міські ради можуть здійснювати місцеві зовнішні запозичення шляхом отримання кредитів (позик) від міжнародних фінансових організацій, рішення про можливість здійснення запозичення, його обсяг та умови здійснення, а також надання місцевих гарантій погоджуються із Міністерством фінансів України. Тобто, ця процедура досить ускладнена та створює умови для непрозорого заангажованого або непрофесійного у зв'язку з незнанням місцевих проблем рішення.

Про факт необхідності надати більше повноважень місцевим органам самоврядування свідчить і закордонний досвід, оскільки відповідні інститути в країнах ЄС мають значно більші повноваження, статус. У ЄС діють мережі агенцій і фондів регіонального розвитку, в які активно залучений приватний сектор [5].

Нарешті, варто зазначити, що до здійснення транскордонних контактів дуже мало залучене населення регіонів. Більшість громадян України навіть не обізнані в цілях, напрямах і можливостях співробітництва з ЄС. Це свідчить про необхідність відповідного інформаційного забезпечення цього процесу за ініціативи державних органів.

Ще одним напрямком впливу співробітництва з ЄС у контексті демократизації політичної системи є виконання рекомендацій європейських структур щодо змін у нормативних документах в Україні. Негативним аспектом цього процесу варто вважати формалізований та декларативний характер цих змін.

Загалом у законодавстві України прописані всі основні принципи демократії. Проте, якщо порівняти ці норми з практикою, то висновки будуть не такими однозначними. Насамперед, в Україні хронічно порушується вимога "стабільності виборчого законодавства". Особливо загрозливою видається схильність робити правки до законів напередодні виборів, що суперечить європейським рекомендаціям. Часто врахування рекомендацій ЄС використовується в ході політичної риторики як засіб легітимації влади. Так, питання про зміни до виборчого законодавства і перехід на систему з відкритими списками актуалізувались у зв'язку з тиском громадськості з метою певних політичних сил підвищити свої рейтинги.

Крім того ефективній співпраці України з ЄС в напрямку завершення інституціоналізації демократії на практиці заважають деякі системні перешкоди. Наприклад, демократизація політичної системи неможлива в умовах військово-політичного конфлікту, що значно знижує здатність гарантувати фізичну безпеку та захист від силового та інформаційного тиску на громадян.

Також на неефективність співпраці з ЄС впливає гібридний характер політичного режиму в Україні. Авторитарні правила та методи політичної діяльності міцно укорінились у різних неформальних аспектах політичного процесу і співіснують з демократичними формальними, заважаючи подальшій демократизації політичної системи та євроінтеграції.

Показовим прикладом у цьому випадку може бути боротьба з корупцією. Попри те, що українська влада звітує про повне або часткове виконання всіх рекомендацій у цій галузі, 35,2 % громадян України вважають хабарництво виправданим у деяких випадках, а 9% — способом швидкого та ефективного вирішення проблем, 25,5% громадян визнають, що вони або члени їхніх родин давали хабар протягом останнього року, часто за власної ініціативи, що викликано впевненістю в швидкості та простоті досягнення результату [6]. Насправді ж, високий рівень корупції зумовлений лояльним ставленням населення до цього явища, звичкою до нього, або навіть, нерозумінням, що саме слід вважати хабарем. У результаті цього боротьба з корупцією зводиться до претензій і перевірок дрібних посадовців, залишаючи без уваги її реальні масштаби.

Таким чином, співробітництво з ЄС стимулює формування основних чинників демократизації у економічній, соціальній та світоглядній сфері, а тому здійснює комплексний вплив на завершення інституціоналізації демократії в Україні, оптимізує функціонування демократичних політичних інститутів, посилює підтримку владних інститутів з боку населення.

Однак, в Україні цілком не задіяний позитивний потенціал європейського співробітництва як напрямку демократизації. Це пояснюється необхідністю конкретизувати достатньо абстрактні положення законодавства щодо співпраці на рівні регіонів, меж та порядку фінансування цього процесу, залучення до цього процесу громадських організацій різного спрямування, проведення роз'яснювальної роботи серед населення.

Виконання європейських рекомендацій щодо вдосконалення законодавства, безумовно, сприятиме подальшій демократизації політичної системи в Україні. Проте, відповідні реформи мають впроваджуватись поступово, супроводжуватись інформаційно-роз'яснювальною роботою серед населення та здійснюватись в інтер-

есах європейської громади. При цьому, особливу увагу слід приділити створенню гарантій для реалізації прийнятих норм на практиці.

Джерела

1. Цінності українців pro et contra реформ в Україні. Фонд "Демократичні ініціативи". URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-other_news/1850963-78799c8650906a9dd662cee6d-b323ee1.html (дата звернення 28.03.2019).
2. Громадська думка населення щодо реформи децентралізації. Фонд "Демократичні ініціативи". URL: https://dif.org.ua/article/gromadska-dumka-naselennya-shchodo-reformi-detsentralizatsii (дата звернення 28.03.2019).
3. Міжнародна співпраця регіонів в контексті зближення України та ЄС: зовнішньоекономічні, інвестиційні та управлінські аспекти. Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: http://www.niss.gov.ua/articles/1554/ (дата звернення 28.03.2019).
4. Проскура В.Ф. Фозекош М.Л. Проблеми та перспективи реалізації транскордонного співробітництва на місцевому рівні. *Економіка і світове господарство. Міжнародні економічні відносини*. 2018. Вип. 14. С. 28-34.
5. Мельник Л.А. Європейський досвід управління розвитком транскордонного співробітництва. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. №2. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2018/30.pdf.
6. Як в Україні борються з корупцією — думка громадян. Фонд "Демократичні ініціативи". URL: https://dif.org.ua/article/yak-v-ukraini-boryutsya-z-koruptsieyu-dumka-gromadyan (дата звернення 28.03.2019).

А. Г. ГОЛЬЦОВ
канд. геогр. наук., НН ІМВСН МАУП

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ГЕОСТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ В ГЕОПОЛІТИЧНОМУ ПРОТИБОРСТВІ З РОСІЙСЬКОЮ ФЕДЕРАЦІЄЮ

За сучасної геополітичної обстановки Україна потребує вироблення перспективної геостратегії в протиборстві з Російською Федерацією (РФ). Численні факти свідчать про те, що влада Росії продовжує втілювати експансіоністську геостратегію щодо України, — це проявляється, зокрема, у застосуванні нею політичних, економічних, культурно-інформаційних та інших засобів впливу на геополітичне середовище нашої країни. Росія підтримує на Сході Донбасу існування так званих ДНР/ЛНР і зони "жевріючого" конфлікту, використовуючи сепаратистські воєнізовані формування і власних "добровольців". Геостратегія "стримування" РФ західними державами шляхом запровадження дієвих санкцій покликана призводити до дедалі більших втрат для російської економіки. Проте загалом західна геостратегія щодо Росії продемонструвала свою недостатню ефективність.

Російська геостратегія щодо України залишається, по суті, неоімперською. Спостерігаються прагнення влади РФ забезпечувати існування так званих ДНР/ЛНР та підтримувати на Сході Донбасу зону воєнного конфлікту низької інтенсивності. Навіть у разі потенційного повернення ОРДЛО до складу України, влада РФ виявляє наміри зберегти на цій території зону свого геополітичного впливу. Продовжується російська інформаційна війна проти України. Для виправдання втручання у внутрішні справи України використовуються численні етнічні, культурні, релігійні фактори: захист прав "співвітчизників", російськомовного населення, "істинно православних" віруючих; спостерігаються також спроби насаджування концепту "єдиного руського народу". Триває перетворення Криму на військово-політичний плацдарм для забезпечення домінування РФ у Чорноморському басейні. Використовуючи свій військово-морський флот, Росія прагне тримати під контролем усю акваторію Азовського моря та, особливо, Керченську протоку. Щодо України застосовуються засоби "жорсткої" та "м'якої" геополітики задля послаблення та геопросторової деструктуризації нашої країни, трансформації її державного устрою (шляхом так званої "федералізації"), перетворення України на нейтральний геополітичний "буфер" між РФ та Заходом.

Стрижневою ціллю геостратегії України в протиборстві з РФ має бути відновлення суверенітету над окремими частинами української державної території — повернення ОРДЛО та Криму. Щодо Східного Донбасу для України принциповим є недопущення реалізації Росією "придністровського" сценарію. Для плідного втілення Україною власної геостратегії потрібна політична воля державної влади та великі ресурси, частину яких вона може отримати від західних держав. Українській владі слід враховувати, що ціла низка країн Центрально-Східної та Західної Європи зацікавлені в економічній співпраці з РФ, і санкції проти останньої завдають цим країнам збитків. Російська дипломатія в Європі активно працює у двосторонньому

форматі з метою досягнення компромісів з окремими країнами. Тому дипломатичні зусилля України, зокрема у взаємодії з ЄС, мають бути спрямовані на недопущення послаблення західних економічних санкцій проти Росії. У військово-політичній сфері, крім стосунків з європейськими країнами-членами НАТО та Канадою, особливо важливим є нарощування співпраці зі США як наймогутнішою державою світу. З українського геостратегічного погляду, уявляється корисним продовження геополітичного протистояння між РФ та США. Варто зазначити, що без ефективних внутрішніх реформ у політичній, економічній та соціальній сферах геостратегія України загалом та її конкретні тактичні геополітичні дії не призведуть до бажаних наслідків.

Пропонуються такі рекомендації щодо геостратегії України в геополітичному протиборстві з РФ. У комплексній маневреній українській геостратегії доцільно виділити низку взаємопов'язаних напрямів: політико-дипломатичного, військового, економічного, культурно-інформаційного. Внаслідок реалізації комплексу заходів можна очікувати на досягнення синергетичного ефекту — зміцнення геополітичних позицій України в протистоянні з РФ. Політико-дипломатичний напрям геостратегії має передбачати втілення переважно наступальних заходів, наприклад, наполегливе доведення суверенних прав України щодо відновлення своєї територіальної цілісності через механізми ООН, ОБСЄ, Ради Європи тощо. Вельми важливою є організація постійного зовнішньополітичного тиску на РФ через міжнародні інститути. Для української військово-політичної геостратегії в Балто-Чорноморському регіоні актуальним напрямом може стати стимулювання створення військово-політичного оборонного угруповання заінтересованих країн, що сприятиме підвищенню обороноздатності України та поліпшенню системи її захисту від потенційної збройної агресії. Актуальним залишається завдання забезпечення військового контролю над північною частиною акваторії Азовського моря для захисту безпеки нашої держави та реалізації її суверенних прав. Культурно-інформаційний напрям української геостратегії має передбачати як оборонні, так і наступальні засоби, націлені, зокрема, на ефективне протиборство з РФ у світовому інформаційному просторі.

Головним геостратегічним вектором має залишатися західний — у поєднанні євроінтеграційного та євроатлантичного. Водночас рекомендується модернізована багатовекторність — на додаток до західного реалізовувати ще й азійський, чорноморський та "євразійський" вектори. Так, азійський геостратегічний вектор спрямований на досягнення партнерства з провідними країнами Азії, передусім з Китаєм та Індією, заінтересовуючи їх вигодами співпраці з Україною. Втілення такої геостратегії надаватиме можливість, крім економічних здобутків, ще й певною мірою завдавати шкоди геостратегічним планам Росії на Євразійському континенті. Відновлений чорноморський вектор геостратегії України покликаний забезпечити для неї економічні вигоди від регіонального співробітництва. З геополітичного погляду, крім активізації стосунків з країнами Причорномор'я, особливий інтерес становить подальше розширення співпраці з Туреччиною, котра не заінтересована в надмірному посиленні геополітичного впливу РФ у басейні Чорного моря. "Євразійський" вектор передбачає розроблення Україною власної "євразійської" геостратегії, націленої на активізацію співпраці з пострадянськими країнами, зокрема з державами-членами ЄАЕС, за винятком РФ. Така геостратегія України, крім економічної доцільності, може перешкоджати втіленню геополітичних та геоекономічних проектів Росії на пострадянському просторі.

Реалізація владою України своєї комплексної маневреної геостратегії, її підтримка багатьма країнами світу, міжнародні санкції проти РФ можуть змусити останню

внести корективи до своєї неоімперської геостратегії щодо нашої України і здійснити стратегічний відступ з території Східного Донбасу. При врегулюванні проблем, які виникнуть в разі потенційної деокупації ОРДЛО, Україна буде змушена діяти в рамках укладених нею мінських домовленостей (окремі положення яких не відповідають нормам Конституції України та низці її законів). Але восени 2014 р. та на початку 2015 р. Україні довелося їх укласти через вкрай несприятливу для неї геополітичну ситуацію. З-поміж значної частини українського політикуму та суспільства виявляється небажання втілювати мінські домовленості. Проте саме на виконанні останніх наполягають європейські партнери України, насамперед Франція та Німеччина (країни-учасниці Нормандської четвірки), а також ОБСЄ. РФ є однією зі сторін мінських домовленостей, і вона офіційно нібито прагне їх виконувати. Проте, головне, Росія так і не вивела з ОРДЛО свої збройні формування.

Для України першочерговими стратегічними завданнями постають деокупація території ОРДЛО і подальша реалізація заходів щодо відновлення там функціонування українських державних інститутів. У 2015 р. тодішнім міністром закордонних справ Німеччини Ф.-В. Штайнмаєром була запропонована так звана "формула Штайнмаєра". Згідно з нею передбачалося врегулювання конфлікту на Сході Донбасі на основі мінських домовленостей шляхом тимчасового запровадження в день виборів на території ОРДЛО Закону про особливий порядок місцевого самоврядування. Лише після доповіді представників ОБСЄ щодо відповідності виборів міжнародним стандартам особливий порядок місцевого самоврядування на території ОРДЛО став би функціонувати на постійній основі. Так званий "план Сайдіка", оприлюднений наприкінці 2018 р., значною мірою ґрунтувався на виконанні мінських угод та "формулі Штайнмаєра". Велика роль відводилася Нормандській четвірці, лідери якої мали ухвалити "Всеохоплюючий пакет" (політичну декларацію та повний перелік заходів). Передбачалося також ухвалення резолюції РБ ООН та відповідного рішення ОБСЄ про створення спільної місії ООН/ОБСЄ, на яку і покладалося втілення плану врегулювання. Нині найбільш авторитетним вважається підхід, за яким найдоцільнішим є введення та територію ОРДЛО миротворчої місії ООН (у співпраці з ОБСЄ), що значною мірою відповідає згаданому вище "плану Сайдіка". Для потенційної місії ООН найдоцільнішим вважається наявність військового, поліцейського та цивільного компонентів. Управління територією ОРДЛО має тимчасово перейти до Міжнародної перехідної адміністрації, котрій потрібно тісно співпрацювати з українською владою. Загалом пропонується виділення таких трьох стадій врегулювання в ОРДЛО: військово-політичної (деокупації); політико-правової (проведення виборів за українськими законами); комплексної.

Висловлюються припущення, що влада РФ у питанні Східного Донбасу може бути змушена піти на певні компроміси, передусім задля поліпшення своїх відносин із Заходом і послаблення міжнародних санкцій проти неї. Досить імовірним виглядає наступне погіршення геополітичних позицій РФ у Східній Європі. Для нашої країни необхідне збереження підтримки з боку західних держав, особливо учасниць Нормандської четвірки (Німеччини та Франції). Для геостратегії України важливим є стимулювання розширення Нормандського формату. Залучення нових держав (наприклад, США) дасть змогу зменшити надмірну залежність від позицій лише Франції та Німеччини. Таким чином, Україна потенційно зможе більш ефективно та гнучко втілювати свою геостратегію щодо відновлення суверенітету над ОРДЛО та Кримом.

М. Г. ГОРДІЄНКО
канд. політ. наук, доц., Яготинський інститут МАУП

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО ЯК ФАКТОР ПОЛІТИЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Радикальне оновлення влади у політичному сезоні 2019 року спричинене нагальною потребою вирішити затяжний конфлікт на Донбасі, але не шляхом капітуляції, а у результаті перемоги над російськими окупантами і місцевими сепаратистами та відновленням територіальної цілісності України включно з Кримом. Неспроможність влади реалізувати цей соціальний запит породжує інший процес — **активізацію пасіонарної волі громадян, які чітко усвідомлюють й артикулюють свою позицію не здавати державу і йти до переможного кінця у боротьбі з путінською агресією.** У цьому випадку ми маємо справу з ознаками явного пробудження громадянського суспільства від політичної апатії, в яку його намагалася загнати влада після Революції гідності, використовуючи заколисливу риторику стабільності й наведення порядку. Попередній досвід політичних конфліктів та військових протистоянь засвідчує, що важливою умовою перемоги супротивника є наявність критичної маси активних індивідів, здатних стати ініціаторами й провідниками національно-патріотичного опору та спроможні жертовно захищати свою землю.

Для утвердження миру й відновлення територіальної цілісності української держави наразі бракує нової якості еліти, фахових менеджерів, здатних відстоювати інтереси нації, а не власні амбіції. **В умовах неоголошеної війни, відсутності середнього класу, нездоланих патерналістських атавізмів носієм ідеї прогресу й політичної стабільності може стати комплексний суб'єкт — громадянське суспільство.** Воно репрезентує пасіонарну верству патріотичних індивідів, здатних брати на себе відповідальність за долю держави й толерувати національні інтереси. Згубним для нашої спільноти є десинхронізація суспільства і влади, еліти і народу, багатих і бідних. Ця **внутрішньовидова боротьба антагоністичних суб'єктів ослаблює соціальний імунітет і політичну стабільність нації.** У середовищі хаосу й суперечностей відбувається, за Т. Гоббсом, порушення органічного, традиційного суспільного порядку, що веде до "війни всіх проти всіх", до асоціального і "антигромадянського хаосу". З цього робимо висновок про те, що ключовою місією громадянського суспільства є мобілізація соціального капіталу для конструктивного державотворення.

Зважаючи на ці обставини українці вимушені прискорено утверджувати інститути громадянського суспільства в умовах соціальної кризи. Треба усвідомити всім, і насамперед політичному класу просту істину: будь-які конфлікти всередині країни чи міжусобна конфронтація еліт діє на користь ворога, підриває авторитет національної держави. Опонентом узурпованої моделі влади може стати громадянське суспільство, що базуються на демократичних цінностях й налаштоване оперативно впливати на дії або бездіяльність влади. Важливою функцією громадянського суспільства є **перманентне відтворення структурованої й плюралістичної системи, яка має внутрішні джерела саморозвитку, що не залежать від держави.** "Дискурс громадянського суспільства, — стверджує Д. Кін, — його приховане чи відкрите протиставлення державним інституціям, що з'явилися у надзвичайній кількості

інтелектуальних контекстів, з різноманітними значеннями та відмінними цілями. Це поняття, наприклад, посіло значне місце в наукових дискусіях про розвиток громадянських прав та обов'язків у Європейському союзі. Це поняття з'явилося в малопомітному обговоренні проблем виховання дітей та жорстокості щодо них; у вивченні протиріч у взаєминах між релігією та політикою; в аргументації на користь "субполітики" й "екологічної демократії" (Ульріх Бек). Це саме поняття помітне й у дослідженнях впливу наслідків "холодної війни" на нові джерела глобальної напруженості — наприклад, між потенційно несумісними завданнями захисту державних пріоритетів, що ґрунтуються на політико-правових критеріях, та розбудовою структур громадянського суспільства, що спираються на нормативний плюралізм. А деякі дослідники вже розмірковують про можливість появи "глобального" чи "всесвітнього" громадянського суспільства" [3, *30*]. У фокусі нашого дослідження знаходиться з'ясування потуг громадянського суспільства, які прискорять врегулювання перманентної кризи українського соціуму, ускладненої зовнішньою агресією путінського неоімперіалізму.

Гібридна війна принесла на терени України багато радикальних й екстремістських угрупувань антигромадянської спрямованості, аномальна діяльність яких спричиняє шкоду суспільству. Путінська агресія поширюється не лише на локальні території Донбасу, але й здійснює моральну, духовну, ідеологічну диверсію в масштабах усієї країни. Військові дії російських найманців на сході нашої держави є **формою агресивного екстремізму і політичного тероризму, що прагнуть поневолити суверенну державу.** Девіантна поведінка окупантів є частиною політики руйнації національної ідентичності України й дегуманізації громадян. У цьому контексті слушну думку висловлює Є Магда: "Головною особливістю гібридної війни є те, що вона ведеться не так за контроль над територіями, як за керування умами і емоціями. Що більше розсудливих, креативних, небайдужих людей стануть жертвами гібридної агресії, то краще будуть виконані поставлена її ініціаторами мета. Якщо говорити про конкретний випадок російсько-української війни, то це — класичний приклад боротьби за місце під сонцем, протистояння за майбутнє, пошуку стратегії виживання і розвитку у світі, що змінюється" [4, *253-254*]. Неоімперські амбіції Кремля, які системно камуфлюється антиукраїнською пропагандою, спрямовані на те, щоб інтенції громадянського суспільства були заблоковані ще на підступах до російських територій. **Стратегічний курс путінської Росії — побудова антигромадянського суспільства** не тільки в межах своїх кордонів, а й створення табіру сателітів з аналогічним устроєм.

Першочерговими завданнями української влади є переможне завершення війни й створення сприятливих умови для розвитку громадянського суспільства. Провідним гальмом демократичних перетворень пострадянської Україні є засилля кланово-олігархічної системи управління, тіньова економіка, тотальна корупція. Здійснюючи філософсько-світоглядний аналіз трансформації українського соціуму М. Грабовська, М. Ємець, І. Мостяєв зауважують, що "розвиток громадянського суспільства в Україні від 1986–1988 рр. і до кінця 1999 р. був зумовлений логікою переходу від елітарного суспільства до громадянського (у найбільш примітивних його формах), а також від одержавленої економіки до ринкової, від однопартійної системи до багатопартійної. Загалом, попри прогресуюче політичне та громадянське структурування у цей період громадянське суспільство не заявило про себе як центр сили, з яким би мусили рахуватися владні структури, не стало противагою владі. Воно дозволило маніпулювати власною думкою з боку влади, зокрема президентської, характеризувалося низькою соціальною та протестною активністю, не було справді незалеж-

них ЗМІ, середній клас як його основа був слабким, а олігархічні клани в державі владарювали майже неподільно" [1, *355-356*]. Після трьох Майданів та російської агресії структурованість та активність громадянського суспільства набувають нових імпульсів, однак **для його консолідації бракує світоглядно-ментальної й духовно-культурної синхронії.**

Наразі інерція громадянського суспільства обумовлюється такими факторами, як розпорошення проявів активності людей, які орієнтовані на меркантильні інтереси та заангажованістю провідних ЗМІ олігархічними амбіціями, тотальною комерціалізацією, погонею за сенсаціями. Висвітлення інститутів громадянського суспільства здійснюється епізодично, вибірково, безсистемно. У результаті багато громадських ініціатив залишаються за межами масової свідомості людей. Ну, і найважливіша думка: "Громадянське суспільство буде ефективним лише тоді, коли крім транспарантів, кричалок і публічної демонстрації свого "фе", буде конструюватися ще й інституційна інфраструктура на ґрунті самоорганізації, відповідальності і досягнення результатів. Майдани — це минуле. Вони, звичайно, при додаванні емоційних тригерів, олігархічного інтересу, підтримки ззовні, ефективні, але надзвичайно затратні і сумні за наслідками. Втрачені території, життя, долі. Чи готове українське суспільство сформувати альтернативу "майданної демократії" у вигляді працюючої і солідарної цивільної інфраструктури?" [2, *4*]. Національно-визвольна боротьба стала неодмінними супутником українського народу. Сьогодні **настав час не лише боротися, а й навчитися самоорганізовуватися й імплементувати завойовані позиції в практику державотворення,** інституційну розбудову країни.

На підставі здійсненого аналізу можна зробити висновок, що подолати тотальну кризу новітньої України й забезпечити її незворотні трансформації до демократії та плюралізму можливо на основі утвердження принципово нових відносин між державою і громадянами та зміцнення інститутів публічної політики, усунення корупційної складової на всіх рівнях суспільної комунікації. Громадянське суспільство напряму корелюється з дискурсом свободи, демократії, суверенітетом, територіальною цілісністю держави та її національними атрибутами. **За межами національної традиції, культури, історії громадянське суспільство набуває ознак маргіналізованого квазіоб'єднання. Таким утворенням легко маніпулювати, чинити тиск, підпорядковувати чужій волі.** Трансформаційне суспільство апріорі вражене аномією свідомості, пронизане кризою ідентичності, позбавлене сталості й впорядкованості структурної та нормативної систем. З цього витікає великий пласт роботи для нової генерації українців. Через просвітницьку діяльність нам необхідно поширювати ціннісно-смислові засади українського духу, патріотизм й усвідомлення національно-державних інтересів на основі яких здійснювати перетворення населення на громадян.

Джерела

1. Грабовська І., Ємець Т., Мостяєв О. Трансформації українського соціуму: філософсько-світоглядний аналіз: монографія / І. Грабовська, Т. Ємець, О. Мостяєв / За ред. М. І. Обушного. — К.: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет", 2013. — 511 с.
2. Капсамун І. Капітуляція почалася в... 1990-х / І. Капсамун // День. — 2019. — №183. — 8 жовтня. — С. 4
3. Кін Д. Громадянське суспільство. Старі образи, нове бачення / Д. Кін Пер. з англ. О. Гриценко. — К.: К.І.С., 2000. — 191 с.
4. Магда Є. Гібридна війна: вижити і перемогти / Є. Магда. — Х.: Віват, 2015. — 304 с.

Н. В. ГРАБОВЕНКО
канд. пед. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

Н. В. КЛІМЕНКО
магістрантка, НН ІМВСН МАУП

ДЕРЖАВНА МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Молодь є найбільш енергійною і продуктивною частиною суспільства, його стратегічним ресурсом. Разом із попередніми поколіннями вона несе відповідальність за розвиток і майбутнє української держави, за історичну та культурну спадщину свого народу. На сучасному етапі молодь потребує розширення спектра життєвих перспектив, створення широких можливостей здобуття якісної освіти, яка, у свою чергу, надає реальні шанси працевлаштування, професійної та особистісної самореалізації [2].

Державна молодіжна політика в Україні є пріоритетним і специфічним напрямом діяльності держави і здійснюється в інтересах молодої людини, суспільства, держави; з урахуванням можливостей України, її економічного, соціального, історичного, культурного розвитку і світового досвіду державної підтримки молоді.

Значущість молоді в суспільно-політичному житті не до кінця усвідомлюється представниками української політичної еліти, у зв'язку з чим має місце недостатність уваги до проблем та інтересів молоді, зверхнє ставлення до молодіжного руху, фінансування заходів державної молодіжної політики за залишковим принципом.

У свою чергу, державна молодіжна політика має розглядати молодь як базовий стратегічний ресурс держави і суспільства, як суб'єкт соціальної та економічної політики. Це, насамперед, означає підвищення ступеня уваги до проблем молоді, принципова зміна ставлення до неї на всіх рівнях влади, а також оптимізацію системи реалізації молодіжної політики України.

Молодіжна політика України має формуватися із врахуванням специфічних інтересів молоді, на відмові від патерналізму.

До головних принципів державної молодіжної політики належать:

- повага до поглядів молоді та її переконань;
- надання прав і залучення молоді до безпосередньої участі у формуванні й реалізації політики та програм, що стосуються суспільства взагалі і молоді зокрема;
- правовий та соціальних захист молодих громадян;
- сприяння ініціативі та активності молоді в усіх сферах життєдіяльності суспільства [1].

Міністерство культури, молоді та спорту України здійснює реалізацію державної молодіжної політики в напрямку:

- підтримки творчих ініціатив молоді;
- утвердження патріотизму, духовності, моральності;
- пропаганди здорового способу життя;
- сприяння зайнятості молоді;

- інтеграції молодіжних організацій до відповідних європейських та світових структур;
- обмін досвідом та участь у реалізації міжнародних програм з питань молодіжної політики.

Відповідно, молодіжна політика України є одним з напрямків діяльності держави, націленим на створення правових, економічних і організаційних умов і гарантій для самореалізації особистості молодої людини й розвитку молодіжних об'єднань, рухів та ініціатив, на формування у молодих громадян патріотизму й поваги до історії й культури свого народу й дотримання прав людини.

На рівні центральних органів державної влади механізм формування та реалізації молодіжної політики включає Національну раду з питань молодіжної політики при Президентові України, Комітет Верховної Ради України з питань молоді і спорту, Державний комітет молодіжної політики, спорту і туризму України. До вирішення питань державної молодіжної політики залучаються й інші органи центральної виконавчої влади. Відповідні структури створені й на обласному та районному рівнях.

Зробити молодіжну політику ефективною, адекватною сучасним вимогам, такою, що враховує особливості сучасної держави, суспільства і молоді, наповнити її новими змістом і вмістом — першочергове завдання влади.

Цілі, завдання, основні напрями, заходи і механізми реалізації державної молодіжної політики сформульовані в Стратегії розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року, затвердженої указом Президента України від 27 вересня 2013 року № 532/2013, яка покликана стати базовим документом в цій області на тривалий період часу.

Молодіжна політика України має реалізовуватися на всіх рівнях державної влади. Вона ґрунтується на визнанні за молоддю всієї повноти соціально-економічних, політичних, особистих прав та свобод, закріплених Конституцією України й іншими нормативними правовими актами.

Стратегія передбачає необхідність докорінної зміни підходів до формування, управління і реалізації державної молодіжної політики. Вона спрямована на активізацію дій всіх органів державної влади і інститутів громадянського суспільства із забезпечення державних і суспільних інтересів в процесі соціального становлення молоді. Стратегія передбачає участь в програмах державної молодіжної політики неурядових, громадських організацій і ґрунтується на положеннях Конституції України, законодавства України, на загальновизнаних принципах і нормах міжнародного права [3].

Стратегічна мета молодіжної політики України полягає у створенні умов для самореалізації та творчого розвитку кожної молодої людини — громадян України, реалізації інноваційного потенціалу молоді у всіх сферах суспільного життя, вихованні покоління людей здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, зберігати й примножувати цінності народу України та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, демократичну, правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти.

Сьогодні, коли в України з'явилися паростки оптимізму в суспільному розвитку, для країни дуже важливо не втратити темп позитивних змін. На вістрі перетворень, як зазвичай, буде молодь. Вона є осередком нових знань, ідей, можливостей, головний замовник на гідне майбутнє і головний стратегічний ресурс суспільства. Але, з іншого боку, молодь вимагає пильної уваги суспільства і довгострокових інвестицій, без яких її потенційні можливості ніколи не розкриються.

Ось чому державна молодіжна політика неодмінно має залишатися одним з найважливіших, пріоритетних напрямів діяльності держави і постійно здійснюватися з

урахуванням її можливостей на політичному, соціальному, економічному, законодавчому та організаційному рівнях для створення сприятливих передумов життєвого самовизначення та самореалізації молодих громадян, вирішення нагальних проблем молоді, підтримки її інноваційної діяльності, громадської активності. Для цього найближчим часом необхідно інтегрувати і зосередити на основних напрямах роботи з молоддю зусилля й ресурси відповідно до вже прийнятих Законів України, інших законодавчих та нормативних актів, національних, державних, галузевих програм і забезпечити невідкладне виконання визначених ними першорядних завдань.

Джерела

1. Бородін Є. І. Молодіжна політика / Є. І. Бородін // Соціологія політики: Енциклопедичний словник / авт.-упоряд. : В. А. Полторак, О. В. Петров, А. В. Толстоухов. — К. : Вид-во Європ. Ун-ту, 2009. — С. 249-250.
2. Головатый Н. Ф. Социология молодежи : курс лекций / Н. Ф. Головатый — К. : МАУП, 1999. — 224 с.
3. Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року. Указ Президента України від 27 вересня 2013 року № 532/2013. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/532/2013.

В. М. АЛІЄВА-БАРАНОВСЬКА
канд. юрид. наук, НН ІМЕФ МАУП

Д. А. ТКАЧЕНКО
магістрант, НН ІП МАУП

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Законодавство європейських держав розвивається під впливом права Європейського Союзу (далі — ЄС). Законотворчість інституцій ЄС останніми роками стає більш активною і охоплює практично всі аспекти права інтелектуальної власності. Гармонізація законодавства у сфері інтелектуальної власності ЄС є однією з найважливіших умов для набуття членства в цій впливовій міжнародній інституції.

У країнах ЄС право інтелектуальної власності дістає нормативне забезпечення в законах і підзаконних актах, співвідношення між якими різне. Наприклад, у Великобританії велика питома вага делегованого законодавства. Конституція Італії передбачає видання виконавчою владою законів і декретів,які становлять більше ніж половину законодавства про інтелектуальну власність. Така ж тенденція в законодавстві Португалії та Іспанії. Так, як закони-декрети були видані відповідні Кодекси промислової власності Португалії та Іспанії [1, с. 33].

Віднесення норм права інтелектуальної власності до цивільного кодифікованого законодавства не є характерним для більшості країн Європи. Сукупність норм авторського і патентного права міститься у Цивільному кодексі Італії. У Нідерландах точаться гострі юридичні дискусії щодо термінологічної і змістовної складових поняття “право інтелектуальної власності”, тому відкладене прийняття частини 9 (Право інтелектуальної власності) ЦК Нідерландів [2, с. 118].

На рівні держави було визнано, що для більш дієвої боротьби з правопорушеннями в сфері інтелектуальної власності необхідна більш тісна співпраця державних інспекторів з працівниками правоохоронних органів (структурні підрозділи Міністерства внутрішніх справ України, Генеральної прокуратури України, Служби безпеки України).

Важко переоцінити наявність і роль творця в створені не тільки інтелектуальної власності як такої, але і в існуванні сфери інтелектуальної власності взагалі. Розвиток національної творчості не має перспектив, якщо не існує процес підготовки фахівців, здатних до творчої праці, і автору не гарантована винагорода за його особисту творчу працю. Держава має опікуватися також питанням створення необхідних умов для збереження й зміцнення свого інтелектуального потенціалу, а також для пошуку шляхів його якісного розвитку.

Важливим є удосконалення процедур захисту прав авторів та володільців виключних прав інтелектуальної власності. Правотворення в цьому напрямі потребує забезпечення ефективного державного контролю й координації дій правоохоронних і контролюючих органів щодо боротьби з порушеннями прав інтелектуальної власності. Європейський досвід та удосконалення судової реформи потребує створення спеціалізованого патентного суду для розгляду справ, пов’язаних із захистом прав

інтелектуальної власності, а також запровадженню альтернативних способів вирішення спорів, розробки єдиної методики проведення судових експертиз у справах щодо визнання недійсними охоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності, розробки методики визначення збитків у справах про порушення прав інтелектуальної власності [3, с. 176].

На нашу думку, створення в Україні суду з розгляду питань інтелектуальної власності є доречним, оскільки сприяє однаковому застосуванню норм законодавства судами в однотипних справах, що є дуже актуальним сьогодні. Вважаємо, що такі суди мають функціонувати в кожній області. Також, хотілось додати, що президент України видав Указ "Про утворення Вищого суду з питань інтелектуальної власності", але за Законом України "Про судоустрій і статус суддів" саме Вищий суд з питань інтелектуальної власності буде судом нижчої інстанції, адже діятиме як суд першої інстанції. Наразі незрозуміло чим керувався законодавець при виборі для суду саме такої назви, оскільки пояснювальна записка до вищезазначеного Закону жодних мотивів з цього приводу не містить.

Також необхідним є створення в Україні єдиного реєстру авторських прав, до якого відомості будуть вноситись за незначну плату, а для фізичних осіб, — взагалі безоплатно, а сама процедура оформлення прав буде значно спрощена.

Враховуючи все вищевикладене, вважаємо, що на сьогоднішньому етапі розвитку правової системи, економіки та правосвідомості громадян, для України найбільш оптимальним шляхом вирішення проблем правового регулювання права інтелектуальної власності є прийняття Кодексу інтелектуальної власності. Це пояснюється тим, що для України в принципі звичним є кодифікація норм правового регулювання правових інститутів та підгалузей. Також вдалим є досвід з Податковим кодексом України. Враховуючи те, норми з правового регулювання сектору інтелектуальної власності масово перебувають в колізії, адаптований до права ЄС Кодекс — єдиний правильний вихід.

Джерела

1. Шаповал Р.В. Адаптация чинного законодавства України о вимог Європейського союзу щодо захисту прав інтелектуальної власності. Право та інновації. 2015. № 2. С.32-35.
2. Бочарова Н.В. Законодавче забезпечення права інтелектуальної власності в країнах Європи (порівняльно-правовий аналіз). Українсько-грецький міжнародний науковий юридичний журнал "Порівняльно-правові дослідження". 2009. № 2. С. 118-123
3. Бошицький Ю.Л. Шлях модернізації та оптимізації правового регулювання інтелектуальної власності в Україні. Часопис Київського університету права. 2014. № 4. С. 164-169.

Л. С. ДОРОШЕНКО
канд. екон. наук, НН ІМЕФ МАУП

О. Ю. МИХАЙЛОВА
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних умовах соціально-економічного розвитку суттєво зростає роль людського фактору в діяльності будь-якої організації. Фактично працівники стають головною конкурентною перевагою і забезпечують підвищення ефективності виробничої діяльності [3, *248*]. Одночасно функціонування персоналу вимагає від роботодавця певних витрат, які є невід'ємною частиною витрат на виробництво. Тому проблема їх планування є актуальною, має важливе наукове і практичне значення.

В науковій вітчизняній і зарубіжній літературі проблемам аналізу і планування витрат на персонал приділяється значна увага. Так, висвітлюються питання сутності та структури витрат роботодавця, пов'язаних із залученням і використанням персоналу, розробляються методичні підходи до визначення окремих складових цих витрат, підвищення їх ефективності. Відпрацьовується система показників, що характеризують витрати роботодавця на робочу силу та механізми регулювання їх рівня.

Серед вітчизняних і зарубіжних науковців, праці яких присвячені проблемам планування витрат на персонал слід назвати Акіліну О. В., Грішнову О. А., Дмитренка Г. А., Захарчин Г. М., Кір'ян Т. М., Колота А. М., Кулікова Г. Т., Петрову І. Л., Одегова Ю. Г., Сліпачук С., Костишину Т. А., Цимбалюк Л. Г. та ін. Разом з тим, необхідно відмітити, що низка питань в контексті даної теми не знайшли остаточного вирішення. Особливо це стосується підприємств бюджетної сфери.

У науці сформувалося два підходи до розуміння сутності витрат на персонал. В одному випадку їх розглядають як витрати, які негативно впливають на фінансовий стан підприємства. В іншому випадку витрати на персонал розглядаються як інвестиції, тобто як витрати, які обумовлять отримання додаткових доходів в майбутньому. Остання позиція випливає з положень теорії людського капіталу.

Виходячи із значущості проблеми витрат роботодавців на персонал логічно стверджувати необхідність їх постійного моніторингу, аналізу та планування.

Як видно з наукових публікацій, методичні підходи до аналізу та планування витрат на персонал в традиційному плані в основному відпрацьовані. Але в зв'язку зі змінами ролі персоналу в діяльності підприємства, особливо з точки зору його нових якостей, змушує фахівців до пошуку нових моделей інвестування в людину [3, *248*].

В сучасних умовах невизначеності та мінливості зовнішнього і внутрішнього середовища, загострення конкурентної боротьби на ринку об'єктивно необхідним є перехід до стратегічного управління організацією в цілому і управління персоналом, зокрема [4, *12, 13*].

Проведений нами аналіз витрат на персонал у Північному регіональному центрі СФД показав, що вони складаються із заробітної плати, премій, окремих видів

надбавок, доплат та матеріальної допомоги. При цьому основну частину становить заробітна плата.

В процесі дослідження було виявлено, що при плануванні фонду оплати праці і премій до уваги беруться в основному кількісні показники. Якісні ж характеристики, такі, як ставлення працівників до роботи, їх професійна відповідальність за виконану роботу, мотивація працівників практично не враховуються. Разом з тим, цього вимагають сучасні підходи до оцінки ролі працівників у виробничій діяльності установи, сприйняття їх як носіїв людського капіталу. Тобто, усвідомлення якісних характеристик персоналу як факторів отримання додаткової ефективності.

Подібна ситуація спостерігається і при формуванні преміального фонду.

Аналіз показав, що преміальні виплати складають від 30 до 50 відсотків посадових окладів. Завдяки цьому керівництву вдається підвищити рівень оплати працівників і таким чином мотивувати їх до ефективнішої роботи. Однак, незначна диференціація розмірів премій не сприяє орієнтації працівників на максимальне використання свого трудового потенціалу.

З метою підвищення обґрунтованості планування заробітної плати та премій, на нашу думку, слід приділити більше уваги диференціації виплат окремим працівникам в залежності від рівня їх компетенції, якості роботи, вагомості їхнього внеску в загальні результати діяльності установи.

В зв'язку з цим необхідно запровадити ділове оцінювання працівників за допомогою кваліметричної факторно-критеріальної моделі [1, *135*; 2, *149-152*]. Дослідження показало, що використання цієї методики дасть змогу диференціювати розміри доплат до основного окладу в залежності від рівня компетентності конкретного працівника. Це сприятиме підвищенню рівня обґрунтованості формування фонду оплати праці та ефективності його використання.

Доцільність такого підходу підтверджує досвід успішних організацій, який показує, що на сучасному етапі заробіток працівника все більшою мірою визначається не розміром певного гарантованого фонду заробітної плати, а кінцевими результатами діяльності [5, *44*].

Важливо зазначити, що до ділової оцінки слід залучати і працівників. Для цього слід використовувати цільовий посадовий профіль кожного працівника, який розробляється на основі посадової інструкції. Такий документ дасть змогу чітко, обґрунтовано розмежувати виробничі функції між працівниками, які займають однакові посади. В результаті у керівництва з'явиться можливість об'єктивно визначити конкретну участь (внесок) окремого працівника в діяльність підрозділу. Крім того, інформація з даного документу сприятиме самоусвідомленню працівником свого місця і ролі в колективі.

Серед інших заходів. спрямованих на удосконалення системи планування винагород працівників в контексті сучасних трендів, можна назвати: систему ключових показників ефективності (КРЕ) [5, *20*]; систему грейдів [5, *227*] та інші.

Необхідно зазначити, що виконання різних оцінювальних процедур, що передбачаються вказаними підходами, потребують додаткових затрат часу як безпосередньо працівників кадрової служби, так і інших фахівців, які залучаються в якості експертів. Для прийняття остаточних рішень ці затрати повинні бути співставлені з результатами впровадження новацій.

Ефективність запропонованих заходів, на нашу думку, полягає як в економічному, так і в соціальному аспектах. В першому випадку — це скорочення витрат робочого часу в результаті відсутності необхідних фахівців на робочих місцях; підвищення ефективності праці після підвищення кваліфікації в результаті усвідомлення

самооцінки працівників, стимулювання працівників до максимального використання свого трудового потенціалу; оптимізація фонду оплати праці (заробітної плати і премій). В другому — посилення прозорості у диференціації заробітної плати і преміальних виплат; усвідомлення працівниками справедливості у розподілі винагород; поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі.

Джерела

1. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала: учеб. пособ. / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. — К.: МАУП. — 2002. — 248 с.
2. Менеджмент персоналу. Практикум: навч. посіб. — Полтава, 2013. — 286 с.
3. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку [Текст]: монографія / Т.А. Костишина та ін. — Полтава: ПУЕТ, 2014. — 603 с.
4. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2013. — 466 с.
5. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. — К.: КНЕУ, 2014. — 359 с.

М. П. ДЯЧЕНКО
канд. фіз.-мат. наук, ФКІТ МАУП

В. А. ДОРОШЕВ
магістрант, ФКІТ МАУП

ПРИВАБЛИВІСТЬ ВІДЕОІГОР НА ПІДСТАВІ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО СПРИЙНЯТТЯ ЛЮДИНИ

Сьогодні ні в кого не виникає сумніву, що комп'ютерні ігри впливають на людину. Для багатьох дорослих та дітей ігри замінили читання книг, прослуховування музики та навіть перегляд телевізора. Активний розвиток технічних можливостей комп'ютерів і їх широкий доступ до багатьох верств населення дало змогу людству проведення дозвілля за комп'ютерними іграми, а таких людей стали називати геймерами. Потреба грати не залишилась непоміченою, так як багато гравців виявилися готові платити за нову цифрову розвагу, що і стало фундаментом для розвитку ігрової індустрії. Зацікавленість людей в іграх та їх активна фінансова підтримка даної розваги грошима щороку робила ігри досконалішими. Ігрова індустрія зробила крок від ігор з примітивною графікою, маленьким бюджетом на розробку, а то і зовсім на ентузіазмі з невеликим штабом розробників, до ігор, де беруть участь сотні співробітників по всьому світу, а бюджету на розробку можуть позаздрити навіть деякі голлівудські блокбастери.

Дослідницьке агентство Newzoo, яке спеціалізується на індустрії відеоігор, випустило звіт, в якому спрогнозувало обсяги ринку в 2019 році. Цього року світова ігрова індустрія згенерує дохід в $ 152 млрд, в Україні геймери витратять на ігри понад $ 200 млн. За оцінкою аналітиків в цьому році індустрія згенерує дохід в обсязі $ 152 млрд, що майже на 10% більше, ніж в 2018 році. Також очікується, що вперше за 4 роки на перше місце в списку країн вийде США. Нагадаємо, що з 2015 року найбільшим ринком в індустрії відеоігор залишався Китай. Ці дві країни сумарно генерують майже 50% прибутку в галузі [1].

Завдяки коштам комп'ютерні ігри ставали все більш модернізовані як в плані графіки, так і самого ігрового процесу. Розробники відеоігор стали створювати цілі вигадані світи, в яких діяли свої правила, наповнювали їх сюжетом, різними історіями, персонажами, активностями та іншим. Гравець відповідно отримав можливість вивчати та поглиблюватися в цей вигаданий світ, інтерактивно на нього впливати, що у свою чергу може призвести до різних ігрових ситуацій.

Виробники комплектуючих для персональних комп'ютерів активно вдосконалюють "залізо", радуючи геймерів по всьому світу більш продуктивними ігровими системами, які здатні відтворювати найпередовіші й вимогливі відеоігри для комп'ютерного гравця. Звісно, основний локомотив розвитку комплектуючих є все ті ж геймери, а точніше їх бажання витрачати гроші на нові ігрові рішення, щоб мати можливість насолоджуватися з комфортом новими, сучасними іграми.

Більш детально розглянемо причини, за якими комп'ютерна гра може зацікавити людину. Ви починаєте жити в світі, де очікуєте миттєвого задоволення. Ігри настільки захоплюючі, що в них легко грати годинами, навіть не помічаючи, що пройшла

хвилина. Вони створюють середовище, в якому ви відчуваєте себе в безпеці і тримаєте все під своїм контролем.

Людський мозок містить нервові клітини, які називаються дзеркальними нейронами. Ці клітини дозволяють людині відчувати ті ж емоції, що і герой на екрані монітора, яким керує гравець. Наприклад, якщо наш ігровий персонаж шляхетний лицар, який рятує весь світ, то гравець, сидячи біля комп'ютера, буде йому співпереживати, що у свою чергу викликає почуття, як ніби він сам приймає активні дії в цьому процесі [2].

Кожна гра кидає свого роду виклик гравцеві. Здобуваючи перемогу в грі над віртуальним ворогом або над рішенням певної головоломки, людині це приносить величезне задоволення, що у найбільшій мірі приводить до поліпшення настрою. У багатьох відеоіграх ви починаєте грати з одним "життям", тобто маєте одну спробу на досягнення основної цілі в грі. Велика частина ігор полягає в тому, щоб перешкоджати гравцеві досягти перемоги, тобто головної мети гри. Це говорить про те, що якщо оступитися або допустити помилку, що в свою чергу призведе до поразки і гра буде завершена. Коли гравець намагається пройти гру знову і знову, незважаючи на поразки — це формує у нього наполегливість і здатність боротися з поставленою перешкодою та йти до своєї цілі не тільки в грі, а й у житті. Ці досить важливі життєві навички вчать людину не здаватися і не деморалізуватися при невдачах. Також гра може носити змагальний характер, де приймають участь не один, а кілька або навіть десятки гравців. Перемога над всіма іншими гравцями в ігровому процесі може змусити вас не тільки добре себе почувати, підняти настрій, а навіть підвищити свою самооцінку.

Для деяких людей гра у комп'ютерні ігри — це можливість "втекти" з реального світу у віртуальний. Граючи вигаданими персонажами, гравець здатний приміряти різні ролі, проживати життя так, як не зміг втілити його в рельності. Сучасні ігри пропонують перевтілитися в різні ролі, починаючи від водія громадського транспорту до міжгалактичного агента, який, ризикуючи всім, рятує людство від галактичної загрози. Також втеча в віртуальний світ може бути викликана стресом у повсякденному житті. Граючи в відеогру, людина здатна забути або відволіктися від проблем в реальному житті, що у свою чергу може позбавити її від стресу.

Кожного разу, коли людина отримує бажаний результат у грі, її мозок виробляє дофамин. Ця речовина викликає почуття задоволення, щастя і благополуччя. Чим більше сприймається величина виклику, досягнення і задоволення, тим більше виробляється дофаміну [3].

Таким чином, комп'ютерна гра може безперервно ставити виклики людині, подолання яких змушує її відчувати себе щасливою завдяки виробленню гормону щастя — дофаміну або утримувати її зацікавленою сюжетною історією, в якій гравець захоче дізнатися чим все закінчиться. Звичайно, для того щоб досягти перемоги потрібно витратити певний час на отримання гравцем навичок, які необхідні для проходження рівня, що розвиває у людини здатність до навчання, сприйняття нової інформації та вміння її використувати на практиці. Пройшовши весь цей шлях від поразок та невдач до навчання та здатності акумулювати всі свої сили на досягнення перемоги, людина отримує насолоду від пройденого шляху, що простимулює її грати і надалі.

Враховуючи вище описаний вплив комп'ютерної гри на людину в кінцевому результаті може носити і негативний характер, а саме призвести до залежності від відеоігор. Залежність від відеоігор — це реальний стан психічного здоров'я, від якого страждають мільйони людей у всьому світі. Майже кожна сучасна відеогра спеці-

ально розроблюється з урахуванням психології поведінки потенційного гравця, щоб тримати його якомога довше в грі. Розробники ігор створюють маніпулятивні ігрові механіки, такі як покупки в додатках, мікротранзакції й ящики з лутом, які деякі уряди оголосили незаконними — тому що вони є завуальованою формою азартних ігор.

Мільярди людей грають у відеоігри, але у більшості з них немає залежності, і, за оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я, число тих, хто бореться з залежністю, становить 3–4%. Отже, можна зробити висновок, що ігри в цілому мають позитивний вплив на людину. Однак не потрібно комп'ютерної ігри перетворювати на сенс свого життя та не забувати, що все ж таки ми живемо у реальному світі, який можна вивчати і кожен день пізнавати щось нове.

Джерела

1. Дослідницьке агентство Newzoo, що спеціалізується на індустрії відеоігор [Електронний ресурс]. URL: https://newzoo.com/insights/articles/the-global-games-market-will-generate-152-1-billion-in-2019-as-the-u-s-overtakes-china-as-the-biggest-market/
2. Rizzolatti Giacomo, Sinigaglia Corrado. Mirrors in the brain: On the mechanisms of joint action and empathy / Per. from English O. A. Kurakova, M.V. Falikman. — M.: Languages of Slavic cultures, 2012. — 208 p. (Paste at the end of the book.)
3. Adelson R. Dopamine and desire [Електронний ресурс]. URL: https://www.apa.org/monitor/mar05/dopamine
4. M.Farouk Radwan, MSc Why mobile games are addictive [Електронний ресурс].URL: www.2knowmyself.com/Why_mobile_games_are_addictive

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

С. М. ПРИХОДЬКО
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ МОТИВАЦІЇ СЛУЖБОВЦІВ ТА СПЕЦІАЛІСТІВ

Сучасні науковці в галузі менеджменту визначають мотивацію як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації через формування мотивів поведінки працівників.

Функція мотивації в управлінні тісно пов'язана з іншими основними функціями управління: плануванням, організацією, контролем і оцінкою прийнятих рішень. Вона полягає в стимулюванні персоналу до ефективної, добросовісної діяльності з метою досягнення цілей організації, тобто у визначенні потреб персоналу, розробці системи винагород за виконану роботу, використанні різноманітних форм оплати праці, використання стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів сумісної діяльності.

Сучасним організаціям доцільно формують свою політику щодо стимулювання на основі результатів мотиваційного моніторингу, що дозволяє оптимізувати спектр мотиваційних засобів за принципом "вартість-ефективність". Для більш обґрунтованого формування "портфеля мотиваційних заходів" необхідно визначити ступінь впливу матеріального стимулювання, провівши опитування серед працівників по рівню задоволення оплатою праці, а вже в разі його задоволення — розробляти спектр заходів морального та соціального стимулювання. Слід відзначити доцільність розробки методів стимулювання в розрізі окремих категорій персоналу — керівників різних рівнів, службовців, інженерно-технічного персоналу, робітників, працівників функціональних служб.

Зважаючи на те, що в організаціях може використовуватися широкий спектр матеріальних заохочень, керівництво має періодично порівнювати рівень оплати праці в організації та в регіоні та робити висновки щодо необхідності перегляду ставок оплати праці. Цілеспрямована політика підвищення заробітної плати, позитивно впливає на життєвий рівень працівників підприємства. Практика засвідчує, що персонал відчуває себе задоволеним, коли рівень заробітної плати, затверджений колективним договором, є вищим, ніж в середньому по Україні на 20-40 %. В умовах низької вартості робочої сили, яка склалася в Україні, така політика підприємства у області оплати праці є позитивним чинником, що свідчить про прагнення керівництва вивести заробітну плату на рівень, який би забезпечував нормальне відтворення робочої сили. Результати опитування різних категорій персоналу щодо рівня задоволення заробітною платою виявили, що мінімальний рівень задоволеності розміром заробітної плати — серед службовців, порівняно з іншими групами. Це пов'язано з тим, що зараз на ринку існує досить велика кількість службовців, результативність їх праці важко виміряти, водночас погодинна оплата праці, практично без суттєвої диференціації в розрізі кваліфікаційних рівнів не дозволяє об'єктивно оцінити їх внесок у

загальні результати роботи підприємства чи структурного підрозділу. Відчуваючи себе обділеними, вони шукають роботу в інших організаціях, куди переходять разом зі своїми клієнтами, в результаті чого підприємства втрачають досвідчених фахівців, та змушені витрачати значні кошти на навчання нового персоналу [1, *190*]. Слід відзначити, що сучасна політика оподаткування та контролю за її здійсненням призводить до значної тіньової зайнятості, без офіційного оформлення, звичайно без оплати лікарняних, відпустки та ін., за рахунок цього підприємства можуть оплачувати роботу вище, але така робота зазвичай тимчасова.

В системі сплати надбавок передбачені однакові відсотки доплати за складність, що встановлюються для усіх категорій службовців, інженерно-технічних працівників, що вважаємо несправедливим щодо більш кваліфікованих та з більшим досвідом працівників, яких така система в певній мірі демотивує.

Для спеціалістів на підприємстві доцільно розробити та запровадити систему премій/бонусів за виконання своїх цілей та завдань на протязі фіскального року та оцінки компетенцій, як зі сторони керівника певного підрозділу так і самого працівника. Аналогічно, як керівники підрозділів будуть оцінені згідно з виконаними річними цілями, також і співробітники підприємства будуть оцінені по досягненню встановленим ним показникам ефективності.

Показники ефективності — це стандарти виконання роботи, очікувані від співробітника, з метою реалізації короткострокових і довгострокових цілей компанії. Показники ефективності, як і цілі, також є способом виміру ефективності. Показники ефективності роботи співробітників вибираються з врахуванням вимог до кожної конкретної посади і цілей структурного підрозділу, в якому працює співробітник. Стандарти роботи/ показники ефективності можуть бути як кількісними, так і якісними. Показники ефективності мають бути погоджені керівником і співробітником перед оцінюваним періодом. Тобто, якщо період оцінки — 1 рік, то за 1 рік до оцінки співробітник повинен знати, по яких критеріях оцінюватимуть його роботу. Якщо період оцінки — 6 місяців, то мінімум за 6 місяців співробітник має бути ознайомлений своїм керівником з показниками і критеріями оцінки.

Кожен показник ефективності може бути зважений: деякі показники важливіші і більш значимі, чим інші, а, отже, досягнення їх вартує більшого. Загальна вага для показників повинна дорівнювати 100%.

Мотивація кадрів має формувати задоволення працею, бажання саморозвиватися, проходити стажування, застосовувати інноваційні методи діяльності, змінювати застарілі методи роботи, формувати реальні цілі та їх досягати, зростати як професіонал у своїй діяльності [3, *56*]. Основними заходами нематеріальної мотивації для службовців можуть бути [2, *201*]:

- можливість професійного та кар'єрного росту — 90% керівного складу організації вирощені із свої працівників є навіть керівник, якийсь колись прийшов на підприємство студентом для проходження практики;
- зворотній зв'язок керівництва з підлеглими, дружній клімат в колективі;
- надання деяким працівникам та керівникам підрозділів службових автомобілів, можливість використовувати службові автомобілі всіма іншими працівниками компанії в особистих цілях, користування корпоративним мобільним зв'язком;
- при наймі працівників на керівні та вакантні посади, в першу чергу розглядаються кандидатури "своїх" співробітників;
- можливість постійного навчання як в Україні, так і за кордоном;
- поїздки-екскурсії на заводи-виробники;

- проведення змагань серед працівників та визначення найкращих робітників з подальшою нагородою;
- можливість отримання безвідсоткового кредиту для придбання побутової техніки, але не частіше ніж раз на два роки, — має бути розроблене та затверджене положення, в якому розписано, що для цього працівник повинен пропрацювати не менше двох років в організації та не мати порушення трудової дисципліни;
- гідна організація робочого місця, забезпечення сучасними інструментами, вимірювальною та офісною технікою та ін.

Такий підхід до мотивації дозволить високоякісне виконання членами організації своїх обов'язків, підвищити організаційну та соціальну ефективність запроваджених мотиваційних засобів.

Джерела

1. Дуда С. Т., Кіцак Х. Р. Мотивація та результативність праці персоналупідприємства: їх сутність та взаємозв'язок // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. пр. Вип. 20 (14). Львів : РВВ НЛТУ України, 2010. С. 188—193.
2. Павлова І. І. Нематеріальна мотивація як чинник економічної безпеки підприємства / І. І. Павлова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . — 2013. — № 2. — С. 197-202.
3. Слоньовський М. Мотивація як основний принцип розвитку людських ресурсів системи публічного управління // Ефективність державного управління. — 2018. — ВИП. 1 (54). Ч. 1. — С. 56-61.

О. А. ІЛЬЇНА
канд. екон. наук, ВНЗ "ІДАЖ"

АНАЛІЗ СТРУКТУРИ СЕРЕДОВИЩА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

Тема розвитку кадрового потенціалу підприємств водного транспорту дуже актуальна тому, що на сьогодні транспортна галузь України характеризується низьким рівнем транспортно-логістичних технологій та мультимодальних перевезень, що призвело до втрати країною позицій у рейтингу конкурентоспроможності національних транспортних систем на світовому транспортному ринку. За рейтингом конкурентоспроможності Україна знаходиться на 85 місці у світі, а за індексом логістичної ефективності — на 66-му. На жаль, жоден з українських портів не входить до ТОП-100 найбільших контейнерних портів світу. Сукупний дедвейт українського торгівельного флоту, у тому числі, який плаває під іноземними прапорами, складає менш ніж 0,2% від світового тоннажу. Мультимодальні та інтермодальні перевезення вантажів займають в Україні не більше 0,5% транспортного ринку, за цим показником Україна відстає від держав-учасниць ЄС та інших розвинених держав світу у 20–30 разів. [1].

Водний транспорт України нині представлений морським та річковим транспортними комплексами, які є багатофункціональною структурою, що задовольняє потреби національної економіки у транспортному забезпеченні міжнародної та внутрішньої торгівлі та включає: внутрішні водні шляхи (річки, озера, водосховища, інші водоймища), річковий флот (вантажний та допоміжний флот), інфраструктура внутрішніх водних шляхів (причали, якірні стоянки, шлюзи, фарватери), об'єкти обслуговуючої інфраструктури (річкові порти, річкові термінали, порто-пункти), а також об'єкти системи навігації та контролю (об'єкти дотримання умов безпеки судноплавства).

Одним з основних напрямів інновацій міжнародного транспортного процесу є удосконалення структури міжнародних транспортно-логістичних систем. Україна готова брати участь у формуванні універсальної, ефективної, єдиної транспортно-логістичної системи, що з'єднає як Азію з Європою, так і країни Балтійського, Чорноморського, Каспійського та Середземноморського регіонів. При цьому до основних бар'єрів у логістичних схемах товароруху належать прикордонні переходи. Концепцією розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 р. [2] передбачено удосконалення прикордонного контролю шляхом упровадження новітніх технічних систем та комплексів, у т. ч. для біометричного контролю, а також запровадження спільного контролю з відповідними органами суміжних держав за переміщенням у пунктах пропуску через державний кордон осіб, транспортних засобів, вантажів та іншого майна, застосування електронного документообігу та електронних засобів ідентифікації транспортних засобів та фізичних осіб. Державною митною службою разом з Одеським МТП упроваджується пілотний проект щодо застосування механізму "єдиного вікна" у зоні діяльності Південної митниці та портів Одеської області.

Світовим транспортним співтовариством впроваджуються в Україні інноваційні інформаційно-управляючі технології, побудовані на моделюванні інтегрованих транспортних систем: "персонал-транспортна інфраструктура — транспортні засоби". Інтегровані транспортні системи, у порівнянні зі звичайними, надають послуги з регулювання транспортними потоками на більш високому рівні взаємодії учасників процесу, з вищим рівнем безпеки та передачі повної інформації про стан та положення у просторі об'єктів в режимі реального часу.

Впровадження та використання в Україні ITS забезпечить підвищення ефективності моделювання та прогнозування вантажо- та пасажиропотоків, рівня безпеки та надійності транспортно-логістичного комплексу, сприятиме розвитку його інфраструктури.

Можемо сказати про те, що результати проведеного моніторингу середовища розвитку кадрового потенціалу підприємств водного транспорту засвідчують, що Україна не дотримується, взятих на себе зобов'язань щодо розвитку водного транспорту, які насамперед включають вимоги до імплементації у вітчизняну практику міжнародних стандартів з ведення бізнесу, управління персоналом та посилення корпоративної соціальної відповідальності.

Проте повноцінного аналізу стану імплементації у вітчизняну практику міжнародних стандартів з ведення бізнесу, управління персоналом та посилення корпоративної соціальної відповідальності не має можливості проаналізувати не лише із-за відсутності необхідної інформації, а насамперед, із-за відсутності контролю за даним процесом.

Тож, приходимо до висновку, що існуюча структура моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовища розвитку кадрового потенціалу на підприємствах водного транспорту потребує негайну модернізацію шляхом запровадження обов'язкового аудиту стану імплементації у вітчизняну практику міжнародних стандартів ISO 26000:2010 й ISO 30414:2018 та забезпечення їх дотримання, що дасть можливість, насамперед, підвищити якість моніторингу інституціонального середовища функціонування підприємств водного транспорту, а отже, дозволить всебічно та повноцінно оцінити рівень ефективності управління персоналом.

Джерела

1. Про схвалення Національної транспортної стратегії України на період до 2030 року. Розпорядження КМУ від 30.05.2018 р. за №430-р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www. zakon.rada.gov.ua/go/430-2018-р/.
2. Про схвалення Концепції розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 р. Указ Президента України №546/2006 від 19.06.2006 р. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.pvu.gov.ua/ua/about/ programms/programms _3.htm.

І. І. КАЛІНА
канд. екон. наук, ВНЗ "ІДАЖ"

ГРАДАЦІЯ РІВНЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В КОНКУРЕНТНИХ УМОВАХ

У світі цифровий сектор зростає з вражаючою швидкістю. Новітні цифрові досягнення на сьогодні покращують умови розвитку та розквіту як підприємств так і держави, а також щодня збільшується кількість користувачів. Інформаційно-цифрові технології стають потужним рушієм усіх сфер: логістики, маркетингу, виробництва, торгівлі, медицини, освіти тощо. Передові компанії світу (Apple, Google, Microsoft) вбачають у впровадженні цифрових технологій один з головних чинників інноваційного розвитку та зміцнення конкурентних переваг. Однак Україна на сьогодні відстає у розвитку та якості комунікаційних мереж, дана сфера тільки починає розкривати свій потенціал, а також розробляє стратегії створення власного цифрового ринку. Вивчення різних аспектів цифрової економіки та процесів її становлення в Україні є актуальним науково-практичним завданням. Зарубіжний досвід свідчить, що країни Європейського Союзу стрімко розвивають цифровізацію, як і інші країни, що не входять до ЄС.

В конкурентних умовах розвитку як суспільства так і підприємницької діяльності, які впливають на активізацію державних програм, з'явився великий інтерес до підвищення бізнес-процесів пов'язаних з використанням новітніх цифрових технологій. Тому на сьогодні є актуальним вирішення питань зарубіжного досвіду ціфровізації бізнес-процесів, які призводять до привабливості підприємств, які функціонують на ринку тривалий час так, та підприємств, які утворилися нещодавно.

Найточніше це демонструють індекс цифрової економіки і суспільства (DESI) та міжнародний індекс цифрової економіки і суспільства (I-DESI). Індекс цифрової економіки і суспільства — це складний індекс, який узагальнює відповідні показники європейської цифрової ефективності та відстежує еволюцію країн — членів ЄС у цифровій конкурентоспроможності.

Даний показник охоплює певні субіндекси, які представлено на рис. 1.

Відповідно до значення індексу DESI, у 2018 році лідерами з розвитку цифрових технологій серед країн Європейського Союзу є Данія, Швеція, Фінляндія, Нідерланди, Люксембург, Ірландія, Великобританія, Бельгія, Естонія, Іспанія (табл. 1.). Зауважимо, що для ТОП-10 країн-лідерів ЄС з розвитку цифрової економіки загальний індекс DESI та його складові набувають значно вищі значення, ніж у середньому для Євросоюзу. Крім того, до ТОП-10 країн-лідерів увійшли в основному невеликі країни ЄС. До цього кластеру не ввійшли такі країни як Німеччина, Франція, Італія, Австрія, Мальта тощо. Це ще раз свідчить про особливості нового глобалізаційного потоку та Четвертої промислової революції: малі та середні підприємства та малі країни можуть бути успішними і конкурентоспроможними, якщо активно впроваджують цифрові технології, розвивають цифрову економіку та навчають суспільство користуватися цифровими технологіями.

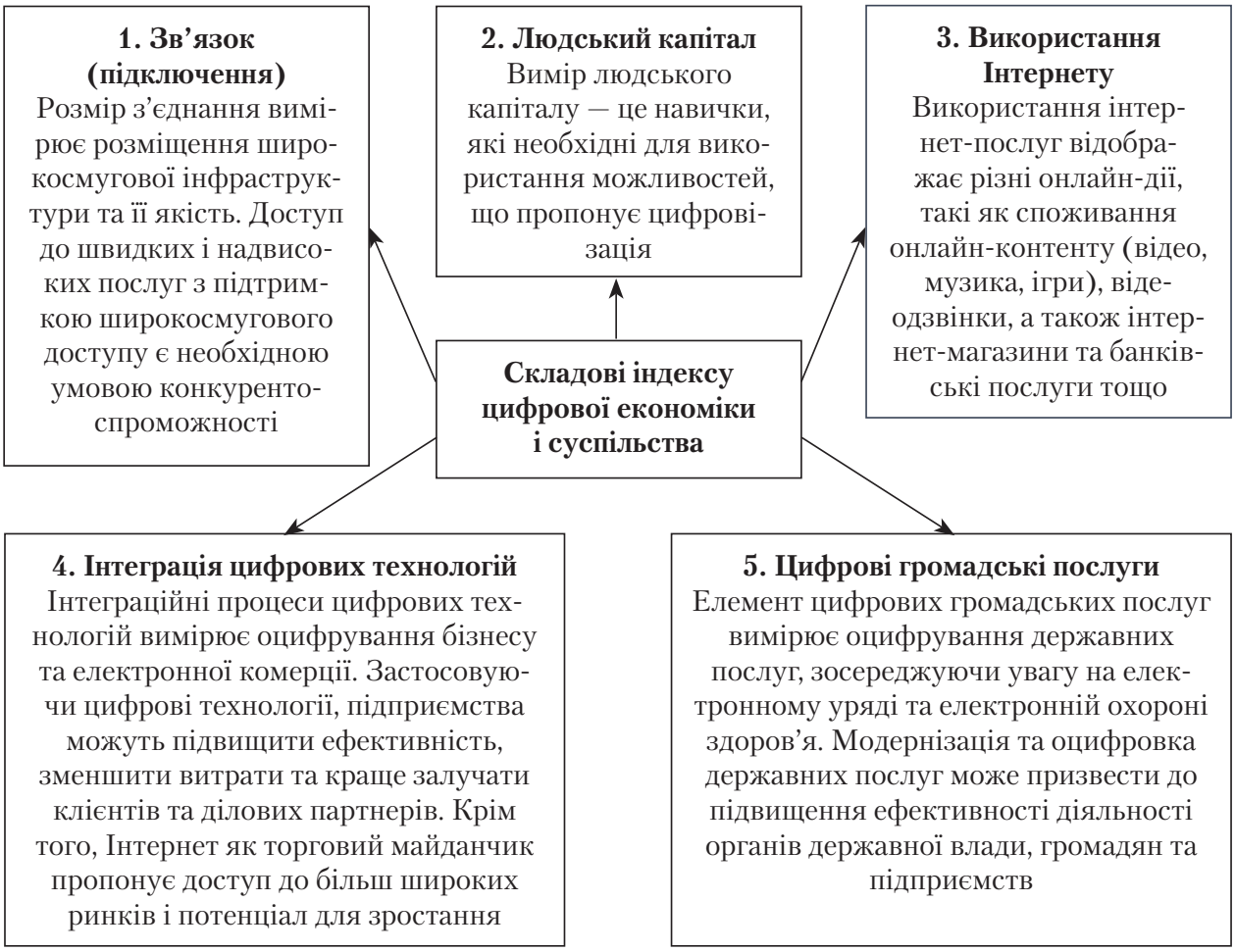

Рис. 1. **Складові індексу цифрової економіки та суспільства (узагальнено автором на основі [2])**

Таблиця 1

Індекс DESI для ЄС та 10 країн-лідерів з розвитку цифрової економіки (%) (систематизовано автором на основі [2])

№ з/п	Субіндекси	Данія	Швеція	Фінляндія	Нідерланди	Люксембург	Ірландія	Великобританія	Бельгія	Естонія	Іспанія	ЄС
1	Підключення	19,6	19,0	16,5	20,3	20,0	16,3	17,2	18,8	16,0	16,2	15,6
2	Людський капітал	17,6	18,6	19,8	18,6	17,8	15,4	17,9	14,4	15,3	13,6	14,1
3	Використання Internet	11,3	11,0	9,81	9,97	9,88	7,85	9,36	8,00	9,24	7,41	7,57
4	Інтеграція цифрових технологій	12,3	11,3	12,2	10,5	6,63	12,0	7,99	10,9	7,41	9,96	8,02
5	Цифрові громадські послуги	11,0	10,6	11,8	10,6	8,43	9,71	8,74	8,68	11,7	10,9	8,62

За останній рік усі країни ЄС покращили свої цифрові показники. Фінляндія, Швеція, Нідерланди та Данія набрали найвищі рейтинги в DESI 2019 і є одними з світових лідерів у галузі цифровізації. За цими країнами слідують Великобританія, Люксембург, Ірландія, Естонія та Бельгія. Однак деякі інші країни ще мають довгий шлях, і ЄС в цілому потребує вдосконалення, щоб мати можливість конкурувати на світовій арені.

Міжнародний індекс цифрової економіки і суспільства відображає та розширює індекс цифрової економіки і суспільства EU28, використовуючи 24 (двадцять чотири) набори даних для аналізу тенденцій та порівняння цифрових характеристик 45 країн (рис. 2). Індекс I-DESI забезпечує загальну оцінку, де ЄС порівнюється з економіками країн, що не є членами ЄС, у прогресі, спрямованому на створення цифрового інформаційного суспільства та цифрової економіки в цілому.

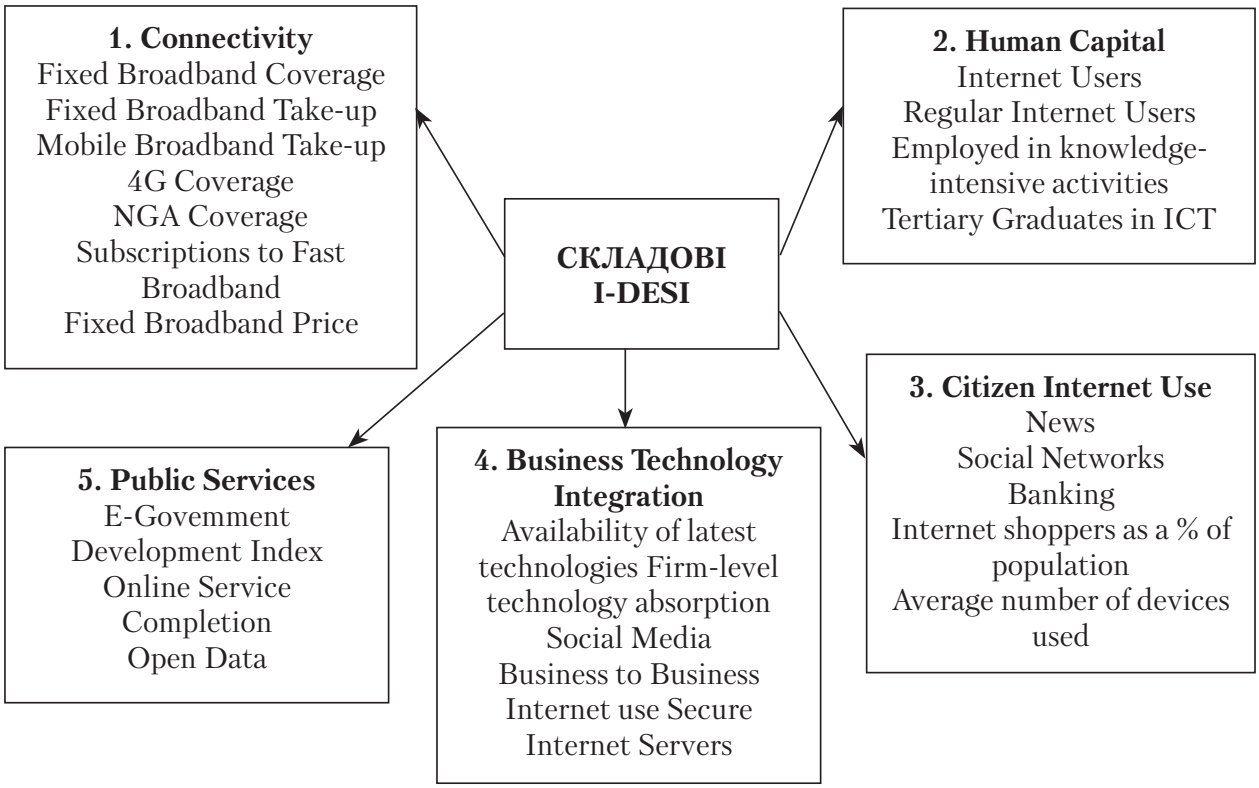

Рис. 2. **Ідентифікація міжнародного індексу цифрової економіки і суспільства (узагальнено автором на основі [2])**

Спочатку створене в 2013 році I-DESI порівнює середню продуктивність країн-членів ЄС з 17 країнами, що не є членами ЄС, використовуючи подібну методологію для індексу DESI ЄС. Він оцінює ефективність у п'яти субіндексах: зв'язок (підключення), людський капітал (цифрові навички), використання Інтернет громадянами, інтеграція цифрових технологій та цифрових громадських послуг.

В умовах цифрової економіки людський капітал та інформаційні технології відіграють вирішальну роль у забезпеченні сталого розвитку національної економіки. У зв'язку з цим підготовка висококваліфікованих фахівців з урахуванням потреб ринку та сучасних тенденцій розвитку цифрових технологій, ефективне впровадження яких супроводжується прискоренням економічного зростання, збільшенням кількості робочих місць, підвищенням якості послуг, набуває особливого значення. Щоб максимально використати потенціал цифрових технологій потрібні нові фахівці, які

володіють сучасними знаннями, цифровими навичками, здатні до самонавчання, вирішення складних завдань в постійно змінюваному середовищі [1, *320-322*].

На сьогоднішній день доведено, що приблизно 68% людей, які цікавляться та планують купити в інтернеті товар, завершують свої пошуки кнопкою "до сплати", інші 32% користувачів просто виходять, не завершивши купівлю. Основна ідея будь-яких додатків, а особливо фінансових додатків полягає в тому, щоб момент прийняття рішення про покупку збігався з рішенням про платіж. В сучасному інформатизованому середовищі дуже велика кількість різноманітних додатків, які дозволяють користувачам здійснювати транзакції одни-два кліки. При цьому слід врахувати, що саме ця простота робить транзакції незахищеними, а питання щодо ідентифікації особистих даних користувача та захисту від кібершахрайства стають куди більш складними. Деталізація цих компонентів вимагає цілої низки окремих розділів, однак для початку відзначимо, що важко почати системні зміни без чіткого плану цифрового перетворення України, який потрібно розпочати з нормативно-правових актів щодо цифровізації.

Джерела

1. Карчева Г. Т. Удосконалення освіти в умовах цифрової економіки / Г. Т. Карчева, І.Я. Карчева // Проблеми забезпечення ефективного функціонування та стабільного розвитку банківської системи та економіки. Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції. — Київ. — 19 травня 2017. — С. 320-322.
2. Digital Economy and Society Index 2017 URL: Access mode: https:// ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi

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

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Управління підприємством орієнтоване на отримання стійких конкурентних переваг, що дозволяє йому досягти поставлених цілей. Джерелами конкурентних переваг є унікальні активи, економія на масштабах, ефективне управління тощо. Але підприємства, що діють у конкурентному середовищі, швидше й більшого успіху досягають тоді, коли вони задовольняють споживачі запити та переваги кращими способами, ніж конкуренти. Отже все більше з'являється аргументів на користь того, що стійка конкурентна перевага базується на безперервній інноваційній діяльності підприємства, яке пропонує новіші, досконаліші й порівняно дешевші продукти. Для забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та їх товарів на внутрішньому і зовнішньому ринках необхідним є їх орієнтація на інноваційний розвиток та підвищення інноваційної активності. Інновації повинні стати основою розвитку підприємств, а товарна політика має забезпечувати збалансованість їх товарного асортименту.

Базовим інструментом управління інноваційним розвитком сучасного промислового підприємства є інноваційна стратегія, яка забезпечує структурованість даного процесу і дає можливість контролювати рівень досягнення визначених цілей. Отже, розроблення та впровадження маркетингових інноваційних стратегій у сучасних ринкових умовах є запорукою закріплення власних конкурентних позицій і, відповідно, гарантом успішного розвитку підприємства.

Теоретичні та методологічні засади стратегічного маркетингу закладені такими відомими зарубіжними і вітчизняними вченими, як Т. Амблер, Г. Л. Азоєв, І. Астахова, М. Л. Афанас'єв, Б. В. Буркінський, А. В. Войчак, Б. А. Гаєвський, В. Г. Герасимчук, Є. А. Горбушко, П. Дойль, П. Друкер, М. О. Єрмолов, С. Займан, В. Я. Кардаш, Т. Кляйн, Ф. Котлер, Н. В. Куденко, Ж.-Ж. Ламбен, А. Ф. Павленко, П. Чевертон, А. П. Челенков, М. Портер, Д. Саттон, Р. А. Фатхутдінов тощо.

Вагомий внесок у теорію дослідження проблем використання інновацій у сучасних умовах розвитку економіки та розроблення і реалізації інноваційних стратегій зробили відомі вітчизняні науковці й фахівці-практики, як В. Амітан, Ю. Бажал, Л. Гринів, Ю. Гохберг, І. Долішній, М. Земляний, Н. Кондратьєв, І. Михасюк, А. Пересада, А. Шевцов, Я. Яцків, І. Яцура та ін. Серед досліджень іноземних учених, які займаються проблемами інновацій, варто відзначити роботи І. Балабанова, В. Вороб-йова, А. Вайсман, М. Мескон, І. Менсфілд, І. Степноза, І. Тріфілової, Р. Фостер, Р. Фаттахова, К. Яновського, Й. Шумпетер тощо. Окремі питання стратегічного управління інноваціями досліджувались в роботах Б. Твісса, Б. Санто, В. М. Аньшина, В. Н. Гуніна, Н. Ю. Круглової, Л. І. Федулової, А. В. Гриньова тощо.

Відповідно до Закону України "Про інноваційну діяльність", інновації — це новостворена або вдосконалена конкурентоздатна технологія, продукція чи послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративно-управлінсько-

го, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва [1].

Вперше цей термін "інновація" застосовано Й. Шумпетером, на його думку, інновація — це не просто нововведення, а нова функція виробництва, "нова комбінація". Вона означає іншу якість виробництва та управління і розглядається в динаміці як процес, що дозволяє отримати вигоду [2]. Отже, науковець розглядав інновацію як засіб подолання економічних криз. На основі теорії "довгих" кон'юнктурних хвиль ділової активності він виявив нову можливість виведення виробничої системи з кризи, не пов'язану ні з зростанням масштабів діяльності, скороченням витрат або зростанням ціни на колишню продукцію, а зі зміною в господарському процесі за рахунок створення і впровадження інновацій. Й. Шумпетер вважав, що при умові використання нововведень підприємство може використовувати нові конкурентні прийоми, відмінні від колишніх цінових форм конкуренції. Ці конкурентні прийоми він назвав ефективною конкуренцією, а виняткове становище компанії, створене завдяки нецінових форм конкуренції, — ефективної монополією. Він виділив п'ять типів інновацій: випуск нового продукту або відомого продукту нової якості; упровадження нового, досі невідомого в даній галузі методу виробництва; проникнення на новий ринок збуту — відомий чи невідомий; отримання нових джерел сировини чи напівфабрикатів; організаційна перебудова, зокрема створення монополії чи її ліквідація.

На думку Ж. Ламбена, інновація — це творча успішна імплементація концепції, відкриття чи винаходу, яка сприяє прогресу [3, с. 33]. Згідно з трактуванням Р. А. Фатхутдинова, інновація — це кінцевий результат впровадження новації з метою зміни об'єкту управління та отримання економічного, соціального, екологічного, науково-технічного чи іншого виду ефекту [4, с. 45].

Інноваційна діяльність — процес, що спрямований на забезпечення конкурентних переваг і підвищення ефективності маркетингового управління підприємством за рахунок розробки та реалізації інноваційних продуктів та передбачає реалізацію всього циклу робіт від дослідження інноваційного клімату, інноваційного потенціалу, розробки пакету інноваційних проектів підприємства до безпосередньої реалізації цих проектів. Інноваційна діяльність базується на розробці інноваційної стратегії.

Поняття "інноваційна стратегія" трактується у двох значеннях. По-перше, це є характеристикою загальнофірмової стратегії досягнення довготермінових цілей. По-друге, термін "інноваційна стратегія" використовують при структуруванні загальнофірмової стратегії поряд із такими означеннями, як виробнича стратегія, кадрова стратегія, маркетингова стратегія, стратегія організаційного розвитку тощо. У другому випадку інноваційну стратегію визначають як діяльність фірми щодо впровадження нових технологій, устаткування і розроблення нових видів продукції, тобто при вузькому тлумаченні терміну "інновація" [5].

Під інноваційною стратегією, як правило, розуміють погоджену сукупність інноваційних рішень, що здійснюють визначальний вплив на діяльність підприємства і мають довготермінові та інколи незворотні наслідки. Інноваційна стратегія забезпечує ефективну динаміку розвитку процесу відтворення на підприємстві, насамперед, із погляду якісних характеристик. Вона ніби відіграє роль двигуна в загальній стратегії.

Дослідження суті категорії інноваційної стратегії підприємства та інноваційної стратегії дозволяє зробити висновок про відсутність єдиного підходу щодо визначення інноваційної політики підприємства.

На думку Завліна П., інноваційна стратегія полягає у виборі направлення та визначенні масштабів передбачуваних змін. [6, с. 159]. Ільєнкова С. вважає, що іннова-

ційна стратегія — стратегія, націлена на передбачення глобальних змін в економічній ситуації та пошукові масштабних рішень, спрямованих на зміцнення ринкових позицій і стабільний розвиток підприємства. [7, с. 390].

Інноваційна стратегія — генеральна лінія поведінки підприємства з питань використання інновацій в його господарській діяльності та є одним із засобів досягнення цілей організації і характеризується новизною, передусім для організації, а часто — і для галузі, ринку, споживачів.

Аналізуючи визначення інноваційної стратегії, можна стверджувати, що у роботах багатьох учених досить чітко простежуються в контексті її сутності цілеспрямованість діяльності підприємства та визначення і досягнення його найважливіших напрямків.

Інноваційна стратегія підприємства визначається такими найголовнішими складовими: об'єктом і характером ресурсів, які має (або планує мати) підприємство, і ринковими позиціями та загальногосподарською структурою (контрольована частка ринку, доступ до джерел фінансування та сировини, стан конкурентоспроможності).

При формуванні інноваційної стратегії підприємства потрібно дотримуватися такого підходу, який сприяв би забезпеченню системності в процесі розроблення інноваційної моделі, створював умови для вирішення питань організації управління інноваціями, а також давав змогу сформувати інструментарій її розроблення та реалізації.

Розробляти інноваційну стратегію доцільно на підставі відповідного алгоритму, що забезпечує послідовність і логічність взаємозв'язку всіх елементів стратегії. Обов'язковою умовою створення активної інноваційної стратегії є кількісне визначення головної та підпорядкованих цілей, яких бажає досягнути підприємство.

Джерела

1. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 р., № 40 — IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=40-15
2. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. / Й. Шумпетер [пер. с нем. В.С. Автономова, М.С. Любского, А.Ю. Чепуренко]. — М.: Эксмо, 2008. — 864 с.
3. Ламбен Ж-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Ж-Ж. Ламбен [пер. с англ. под ред. В.Б. Колчанова. — СПб.: Питер, 2008. — 800 с.
4. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент [Текст] : учебник для студентов вузов по экономическим и техническим специальностям и направлениям / Р. А. Фатхутдинов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Санкт-Петербург : Питер, 2003. — 400 с.
5. Баранчеев В.П. Управление инновациями: учебник / В.П. Баранчеев, Н.П. Масленникова, В.М. Мишин — М.: Юрайт, 2011.
6. Завлин П. Инновационная деятельность в условиях рынка / П.Завлин, А.Ипатов, А.Кулагин — СПб. : Наука, 1994. — 190 с.
7. Инновационный менеджмент : учеб. пособ. / [под ред.С. Д. Ильенковой]. Москва ; Юнити, 2001. —327 с.

В. В. КОБРЖИЦЬКИЙ
д-р філос. в гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

МІЖНАРОДНІ ВИСТАВКИ ЯК ЗАСІБ РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЗДОБУВАННЯ ЗНАНЬ І ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ МАЙБУТНІМИ МЕНЕДЖЕРАМИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ

У світовій практиці такими інструментами як виставки та ярмарки користуються майже всі компанії, задіяні у міжнародній торговельній діяльності або ті, які планують вийти на світовий ринок. Участь у міжнародних виставках може бути першим кроком до нових ідей, бізнес-контактів, розширення перспектив розвитку, нового бачення ринку та водночас сприятиме поширенню інформації про неї для потенційних партнерів,.

В останні десятиріччя інститут виставок поступово трансформувався із засобу презентації товару та демонстрації його асортименту у засіб глобальної комунікації. Сучасні міжнародні виставки слід розглядати як ефективний симбіоз інструментів маркетингу, а також метод міжнародної торгівлі товарами й послугами. Виходячи з цього, виставки можна вважати не тільки дзеркалом технічного розвитку галузі та каналом майбутньої реалізації продукції, а й економіко-політичним форумом прогнозування кон'юнктурних змін, комунікаційним заходом з економічним, політичним, соціально-культурним контекстом.

Міжнародні виставки організовуються в різних країнах. У них беруть участь експоненти та відвідувачі, які представляють різні продукти та ринки, різну ділову та загальнолюдську культуру. Це дозволяє відвідувачам уважно та ґрунтовно познайомитись з усім світовим розмаїттям, представленим на такій виставці.

Майбутнім менеджерам сфери зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД) відвідання міжнародних виставок надає унікальну можливість побачити, почути та зрозуміти як фахівці провідних зарубіжних і вітчизняних суб'єктів ЗЕД працюють на таких важливих маркетингових форумах. Студентам — майбутнім менеджерам ЗЕД, менеджерам міжнародного туризму, менеджерам міжнародної торгівлі, менеджерам транспорту й логістики відкривається чудова нагода здобути свій початковий практичний досвід міжнародного спілкування, обробки та аналізу зібраної інформації. Незалежно від того, що вони в майбутньому представлятимуть — вітчизняну промисловість, чи сферу послуг (розвиток якої в Україні впевнено прискорюється, а серед галузей сервісу на чільні місця виходять транспортні, туристичні, медичні, навчальні, телекомунікаційні послуги) наші студенти починають набувати свій власний досвід інформаційно-комерційного спілкування з представниками інших ділових культур.

Відвідання виставок можна перетворити на цікаві практичні заняття, де кожному студенту слід заздалегідь визначити завдання, поставити конкретні задачі щодо пошуку та обробки виставкової інформації. Звичайно, що викладач, який ставить подібні задачі, повинен сам добре розуміти чого слід чекати від конкретної виставки та

що студент зможе там побачити, а також як він, залежно від рівня своєї загальної та професійної підготовки, зуміє інтерпретувати та проаналізувати побачене й почуте.

За радіусом дії виставки досить умовно поділяються на: регіональні, експонентами яких є представники країн одного регіону (Європа, Арабські країни, країни ПСА тощо); міжрегіональні, в роботі яких беруть участь представники різних регіонів світу, та всесвітні (глобальні), метою яких є показ досягнень країн–учасниць та провідних міжнародних організацій у сфері науки, техніки, культури, охорони довкілля тощо.

Галузеві виставки мають чітку спеціалізацію та орієнтовані, головним чином, на відвідувачів–комерсантів з аналогічними спеціальними потребами.

Найважливіша перевага виставки для покупця — це можливість побачити товар у натурі, а нерідко — в роботі. Покупець порівнює між собою однорідні товари, рекламну літературу, і складає думку про рівень товару, найближчі перспективи торгівлі. З точки зору продавця, участь у виставці — це один із способів конкуренції, який можна використовувати для своєї вигоди. Особливо ефективні в цьому розумінні галузеві виставки. Тут протягом кількох днів можна розповсюдити значний обсяг інформації, довести її до відома аудиторії, на охоплення якої за допомогою індивідуальних контактів було б потрібно багато місяців. Дуже часто виставка — це зручний спосіб вивести на ринок новий товар.

Говорячи про участь київських студентів у такій формі навчального процесу як цільове відвідування міжнародних виставок, можна виділити декілька особливо привабливих, що проходять у різний час у столиці України. Проте, мабуть, найбільш показовими з точки зору спеціальної ринкової інформації та реальних можливостей студентів повчитися на таких виставках, слід визнати Міжнародну автотранспортну виставку "СІА", Міжнародну туристичну виставку "UITT", Міжнародну виставку продуктів харчування та напоїв "WorldFood Ukraine", Міжнародну будівельну та інтер'єрну виставку "KyivBuild Ukraine".

Спеціалізовані виставки покликані продемонструвати тенденції розвитку ринків. Безпосередній критерій успіху виставок визначити важко. Але значна частина результатів роботи цих виставок припадає на період після самих виставок. Сьогодні спостерігається чітка тенденція до зменшення кількості контрактів, підписаних під час роботи виставок. Фірму експонента цікавить уже не тільки реальний замовник, але й реакція спеціалістів на представлені новинки, побажання потенційних клієнтів, а також поведінка конкурентів.

Робота на стенді має бути спрямована на досягнення мети участі експонента у конкретній виставці. Це може бути: максимізація кількості замовлень, оцінка кон'юнктури та перспектив продажів, ознайомлення з техніко–технологічними тенденціями, налагодження нових ділових контактів тощо.

Однією з основних функцій персоналу стенда має бути облік відвідувачів, який дозволяє визначити результативність участі у виставці, ступінь досягнення поставленої мети, коло та характеристики споживачів, нові контакти. Для цього використовуються спеціально розроблені форми запису розмов з відвідувачами стендів, які, крім ідентифікаційних даних клієнта, містять комерційну інформацію (наміри щодо співробітництва, зауваження та вимоги, пропозиції тощо) На основі карток роботи з клієнтом щоденно заповнюється контрольна відомість, в якій зазначають оціночне (приблизне) число відвідувачів, що побували на стенді, кількість проведених бесід і встановлених нових контактів. Після завершення виставки підводяться підсумки та аналізуються динаміка кількості відвідувачів, кількість встановлених контактів, отриманих замовлень, регіональне представництво клієнтів тощо.

Вирушаючи на виставку, студенти отримують персональні завдання. У кожному окремому випадку вони можуть стосуватися встановлення нових тенденцій розвитку галузевого ринку та моди на певні товари, послуги, туристичні продукти тощо, фіксація появи нових зарубіжних або вітчизняних учасників. Важливим є завдання виявлення нових суміжників на галузевій виставці (звичайно, якщо студенти відвідують їх регулярно і можуть порівняти актуальну виставку з попередньою).

Серед завдань важливими можуть бути ті, що відносяться до спостереження за безпосередньою роботою експонентів із відвідувачами, тому що саме живе спілкування у діловій обстановці є непідробним і реальним, що складно описати чи змоделювати у навчальній аудиторії. При цьому самі експоненти нерідко не лише не перешкоджають студентам, але й допомагають їм, надаючи зразки інформаційно-рекламної продукції чи іншої інформації.

Студенти можуть переконатися не тільки у ввічливості та уважності експонентів до відвідувачів, але й у їх значній зацікавленості кожним відвідувачем, його думкою про виставку, стенд, представлені товари чи сервісні продукти, перспективи майбутньої співпраці.

Для порівняння даної виставки з іншими, в яких фірма брала участь, розраховується інтенсивність контактів. Змістом заключного післявиставкового етапу є обробка даних і подальша робота з відвідувачами. Перше включає розсилку письмових подяк важливим клієнтам, оперативну розсилку додаткової інформації (документів), проведення переговорів на своїй фірмі, роботу з відвідувачами по телефону, обробку запитів, підготовку звіту та аналітичних матеріалів щодо ефективності заходу. Подальша робота з клієнтами полягає у встановленні ділових контактів та розширенні співробітництва.

Зрозуміло, що ці аспекти роботи зовнішньоекономічної фірми в майбутньому можна лише змоделювати в аудиторії, але для продовження навчання тут буде підґрунтя у виді досвіду особистого спостереження складної виставкової діяльності досвідчених учасників.

Історія дає об'ємне бачення різних граней розвитку ринку й торгівлі. Саме знання цієї історії може дати відповідь на питання, які елементи минулого варто використовувати на сучасному етапі розвитку української економіки, від чого треба відмовитись.

Минуле треба вивчати, використовувати позитивний досвід, пам'ятати про тих, хто вписав свої рядки в історію ринку й торгівлі України. Дещо з історичного досвіду вже "працює" на сьогодення — багатоукладність торгівлі, ярмарки, виставки, біржі, салони, аукціони тощо.

Сьогодні важливо вивести на новий рівень торговельні взаємини з країнами, котрі були традиційними партнерами України: Іраном, Туреччиною, Азербайджаном, Балканськими країнами, рядом країн ближнього зарубіжжя.

У цьому допоможе подальший розвиток гуртової та роздрібної торгівлі всередині країни та розширення зовнішньоторговельних операцій вітчизняними суб'єктами ЗЕД. Вивчення практичного досвіду учасників міжнародних виставок сприятиме поліпшенню підготовки майбутніх менеджерів ЗЕД і міжнародного туризму.

М. І. КОВАЛЬ
канд. екон. наук, с.н.с., доц., НН ІМЕФ МАУП

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЙОГО ГАРМОНІЗАЦІЇ З НОРМАТИВАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ (ЄС)

Реформування системи бухгалтерського обліку і фінансової звітності було розпочато в рамках відповідної державної політики щодо підготовки до входження України в Європейський Союз, започатковане підписанням і ратифікацією в 1998 році Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [1]. Створення європейської зони економічної та політичної стабільності, демократичних інститутів сталого розвитку і свобод, до входження в яку прагне Україна, вимагає проведення відповідних реформ та гармонізації (наближення) національних обліково-звітних норм і практики до прийнятих в ЄС правил.

Вибір Україною євроатлантичного вектора розвитку зумовив її зобов'язання щодо адаптації законодавства України до законодавства ЄС, що мало забезпечити економічний розвиток держави, розвиток підприємницької активності та сприяти поступовому зростанню добробуту громадян і приведення його до рівня, що склався в країнах ЄС.

В Україні процес наближення (адаптації) до міжнародних стандартів безпосередньо розпочався із затвердження Постановою Кабінету Міністрів України від 28.10.1998 р. № 1706 Програми реформування системи бухгалтерського обліку із застосуванням міжнародних стандартів, якою передбачено запровадження міжнародних стандартів шляхом їх поступової адаптації до економіко-правового середовища і ринкових відносин в Україні [3].

У 1999 році було прийнято Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" № 996-XIV від 16.07.1999 р., у якому вперше було офіційно визначено поняття національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку — це нормативно-правовий акт, затверджений центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики, визначає принципи та методи ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності, що не суперечать міжнародним стандартам [2].

Методологічною радою з бухгалтерського обліку дорадчий орган Мінфіну було розроблено, а Міністерством фінансів України затверджено понад три десятки національних положень (стандарів) бухгалтерського обліку, що в основному не суперечать міжнародним стандартам. Їх повний перелік наведено в таблиці 1. Проте певні відмінності все ж існували як результат історичних традицій національної облікової науки, певного консерватизму поглядів фахівців тощо.

На сьогодні в Україні є чинними понад 30 національних П(С)БО, у яких визначаються загальні вимоги щодо фінансової звітності та щодо розкриття інформації з бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, що функціонують на загальних підставах.

Вихід українських підприємств на європейські та інші світові ринки зумовив нагальну потребу забезпечення відповідної зіставності облікової інформації та підготовки її за міжнародними стандартами обліку і звітності.

У 2007 році Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.10.2007 р. № 911-р з метою удосконалення системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні з урахуванням вимог міжнародних стандартів та законодавства Європейського Союзу схвалено Стратегію застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні.

У 2011 році згідно із Законом України "Про внесення змін до Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 12.05.2011 р. № 3332-VI вказаний Закон доповнено статтею 12-1 "Застосування міжнародних стандартів". Відповідно до частини другої даної статті "публічні акціонерні товариства, банки, страховики, а також підприємства, які провадять господарську діяльність за видами, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України, складають фінансову звітність та консолідовану фінансову звітність за міжнародними стандартами". Підприємства, крім тих, що зазначені в частині другій цієї статті, самостійно визначають доцільність застосування міжнародних стандартів для складання фінансової звітності та консолідованої фінансової звітності (ч. 3 статті 121-1) [2].

Таким чином, фінансова звітність та консолідована фінансова звітність в Україні, складені за міжнародними стандартами, мають подаватися у порядку, визначеному відповідним законом.

Деталі переходу на МСФЗ визначаються в Листі Національного банку України, Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України "Про застосування міжнародних стандартів фінансової звітності" від 07.12.2011 р. №12-208/1757-14830, №31-08410-06-5/30523, №04/4-07/702.

Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ) — це стандарти та тлумачення, видані Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Стандарт з англійської мови "standard" перекладається як норма, зразок. Цю систему стандартизації відносять до англо-саксонської традиції фінансового обліку. МСФЗ характеризуються як стандарти, що ґрунтуються на принципах (principles based standards), на відміну, наприклад, від прийнятої у США системи ГААП, яка визначається як стандарти, що ґрунтуються на правилах (rules based standards). Це означає, що стандартизація МСФЗ не ставить на меті деталізувати всі процедури та механізми фінансового обліку, в багатьох випадках віддаючи перевагу довірі до професійної самостійності бухгалтерів, які при вирішенні багатьох питань мають покладатися на службове сумління та особисті професійні судження [4, с.104].

Історична довідка. Створення МСБО в Європі почалося за сприяння ООН та Організації Європейської економічної співдружності зі створення 29 червня 1973 р. Комітету з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (International Accounting Standard Committee — IASC). Угода про його створення була підписана професійними організаціями Австралії, Великобританії, Ірландії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Мексики, США, Франції та Японії. Потім до неї приєднались ряд інших країн.

Умовно виділяють п'ять основних етапів розвитку міжнародних стандартів:

1. 1973–1979 роки — випуск загальних стандартів;
2. 1980–1989 роки — розробка деталізованих стандартів;
3. 1990–1995 роки — зменшення гнучкості стандартів;
4. 1995–1999 роки — підготовка базових стандартів згідно з угодою з Міжнародною організацією комісій з цінних паперів (IOSCO);

5. З 2000 року — конвергенція з американською системою стандартизації бухгалтерського обліку US-GAAP та курс на загальне запровадження глобальних стандартів.

До 2000 року Комітет з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (IASC) видав 41 МСБО (МСБО — IAS International Accounting Standard). Крім того, IASC видавав тлумачення (Інтерпретації) МСБО. Вони затверджувалися Комітетом з інтерпретацій (Standard Interpretation Committee — SIC). З 1999 по 2002 рік було видано 33 інтерпретації (тлумачень) SIC.

З 2000 року IASC перейменовано на Раду з МСБО — IASB (International Accounting Standard Board). З 2001 року IASB починає розробку стандартів, які називаються МСФЗ (МСФЗ — IFRS International Financial Reporting Standard). Перший стандарт IFRS 1 було затверджено 19 червня 2003 року. Він набув чинності зі звітності за періоди, починаючи з 2004 року. Всі чинні на 2000 рік стандарти IAS зберігають свою чинність та поступово замінюються стандартами IFRS. У широкому розумінні до поняття МСФЗ на сьогодні включаються як власне стандарти з назвою МСФЗ, так і раніше затверджені МСБО.

З 2005 року замість SIC — інтерпретацій IASB починає видавати інтерпретації IFRIC (International Financial Reporting Interpretation Committee). Крім того, видано окремий стандарт для звітності малого та середнього бізнесу (IFRS for SME).

У 2002 році IASB підписує Меморандум про порозуміння з головним органом стандартизації США — Радою зі стандартів фінансового обліку (Financial Accounting Standard Board — FASB). Метою Меморандуму стала конвергенція двох найбільших систем стандартизації та запровадження системи єдиних глобальних стандартів фінансової звітності.

Наразі триває процес взаємного узгодження та удосконалення систем МСФЗ та US-GAAP, а компанії, що складають звіти за МСФЗ, допущені на американський фондовий ринок.

У 2011 році Комісія з цінних паперів та фондової біржі (Security Exchange Commission — SEC) США затвердила стратегічне рішення щодо доцільності переходу компаній США на МСФЗ.

В Україні на сьогодні створена відповідна нормативно-правова база для адаптації облікових систем підприємств до застосування міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності, проте цей процес, на думку європейських експертів, невиправдано затягнувся в часі, що свідчить про непослідовність дій владних еліт України.

Революція гідності в 2003-2014 рр., що пройшла в Україні на хвилі боротьби громадянського суспільства за євроатлантичний вектор розвитку країни, своїм наслідком мала підписання і ратифікацію 27.06.2014р. Верховною Радою України Угоди про асоціацію між Україною і Євросоюзом, метою якої є набуття нашою країною повноцінного членства в ЄС. Угода передбачає подальше поглиблення співпраці у різних сферах соціально-політичного і економічного життя країни, зокрема у сфері бюджетної політики та внутрішнього контролю, оподаткування, розвитку малого і середнього бізнесу, корпоративного управління тощо [5]. 12 січня 2015 року Президентом України була схвалена Стратегія сталого розвитку "Україна — 2020", що покликана прискорити реалізацію відповідної дорожньої карти та першочергових пріоритетів Стратегії сталого розвитку країни [6].

Сподіваємось, що нова владна еліта країни буде послідовно реалізовувати завдання зазначеної Стратегії, розуміючи свою відповідальність перед майбутніми поколіннями українців за побудову нової України і вихід її на провідні позиції в світі.

Джерела

1. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами — членами [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://uk.wikipedia.org.
2. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16 липня 1999р. №996-XVI (із наступними змінами та доповненнями).
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.1998р. №1706 "Про затвердження Програми реформування системи бухгалтерського із застосуванням міжнародних стандартів обліку і звітності."
4. Захожай В.Б. Основи фінансового аналізу, менеджменту і контролю [Текст]: навч. посіб.: у 2-х т./ В.Б. Захожай, М.І. Коваль, К.В. Захожай. — Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2019. — Т.1. — 594с.
5. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, з однієї сторони, та Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами — членами, з іншої сторони від 27 червня 2014 року. — 212с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: comeuroint.rada.gow.ua/komevroint/doccatalog/document?id=5.
6. Стратегія сталого розвитку "Україна — 2020", схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 року №5/2015.

А. І. КОЗЛОВА
канд. екон.наук, НН ІМЕФ МАУП

Б. С. ГАФУРОВ
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Мотивація персоналу є надзвичайно актуальною і важливою проблемою, оскільки визначає успіх діяльності підпиємства, розвиток економіки країни, рівень добробуту людей. Ефективне управління персоналом не можливе без чіткого усвідомлення мотивів і потреб людини, а також без уміння правильно використовувати стимули до праці.

Саме мотивація праці покликана сприяти формуванню працівника нового типу: ініціативного, заповзятливого, орієнтованого на максимальні досягнення в праці, здатного до творчої інноваційної діяльності.

Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація — це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [1].

Опрацьовуючи теоретичні і прикладні аспекти мотивації необхідно зосередитися на чинниках, які змушують людину діяти та активізувати її дії. До основних, що мають важливе значення, слід віднести потреби, інтереси, мотиви і стимули.

Потреби — це те, що виникає і супроводжує людину в процесі її життя, те, що є спільним для різних людей, а водночас виявляється індивідуальним для кожної людини. Потреби — це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і функціонування людини.

Більшість потреб періодично поновлюються, але при цьому вони можуть змінювати форму свого прояву. Люди по-різному реагують на свої потреби, подавляють їх, задовольняють або не реагують зовсім.

Роль потреб полягає в тому, що вони спонукають людей до дії, тобто породжують інтерес до певної цільової діяльності. Намагаючись задовольнити свої потреби, людина вибирає напрямок поведінки.

Якщо зміст потреби і можливість її реалізації усвідомлюються людиною, вони приймають форму інтересу до різноманітних благ. Термін “інтерес” має латинське походження і означає “мати значення”, “важливо”. Певні інтереси обумовлюють появу спонукальних дій, мотивів. Термін “мотив” походить від латинського слова і означає “приводити в рух”, “штовхати”.

Тісний зв’язок мотивів, потреб і інтересів пояснюється схожістю сутностей. Потреби людини — це нестача чогось, інтереси — це усвідомлені потреби, джерело діяльності, об’єктивна необхідність виконання певних функцій для задоволення потреб; мотиви — це спонукання людини до чогось.

Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб і інтересів та проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб та інтересів людини. Мотив — це свого роду реакція людей на інтереси, а, отже, на усвідомлені потреби.

Поряд з категоріями "мотив" і "інтерес" в теорії і практиці мотивації трудової діяльності широко використовується термін "стимул", який означає спонукання до дії, спонукальну причину. В основі цих спонукальних дій лежать зовнішні чинники (матеріальні, моральні тощо). Отже, мотив — це теж спонукання до дії, але в основі його може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала — наказ, розпорядження тощо), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо).

Стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею. Наприклад, щоб премія (стимул) стала мотивом поведінки і діяльності конкретного працівника, необхідно, щоб він усвідомлював її як справедливу винагороду за працю. Тоді намагання заслужити премію сприятиме підвищенню ефективності праці. Проте для деякої частини працівників, які не мають надії отримати премію (низька фахова підготовка, недисциплінованість тощо) ця можлива винагорода не трансформується в мотив, залишаючись на рівні потенційного стимулу.

Також варто розглянути сутність спорідненого терміну — "стимулювання" У загальному вигляді стимулювання — це процес використання конкретних стимулів на користь людини й організації. Стимулювати — означає впливати, спонукати до цільової дії, давати поштовх із-зовні. Стимулювання — один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивація трудової діяльності.

Для з'ясування сутності і природи мотивації, маємо усвідомлювати, що йдеться передовсім про процес, який відбувається в самій людині і спрямовує її поведінку в конкретне русло, спонукає її поводитись у конкретній ситуації в певний спосіб. На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх — на рівні держави, галузі, регіону, підприємства, і внутрішніх — складових структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, пов'язані з його особистістю та соціокультурним середовищем, особливості трудової ментальності тощо).

Отже, мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація — це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [2].

Необхідно зазначити, що поведінка людини завжди є мотивованою. Мотивувати співробітників — значить зачепити їх важливі інтереси. Потреби в чомусь. Порушення в мотивації можуть мати найрізноманітніші причини.

Зразкові компанії, які досягають значних результатів в спонуканні схильності до праці та нововведень у десятків і сотень людей показують, що не існує жодних причин, при яких неможливо створити умови, які б дозволяли більшості персоналу почувати себе переможцями.

Відомо, що найважливішим ресурсом кожної компанії є її співробітники, але далеко не всі керівники розуміють, як важливо правильно керувати ним. Завдання менеджера полягає в тому, щоб максимально ефективно використовувати можливості персоналу, зацікавити його в результатах своєї праці.

В менеджменті виділяють наступні види мотивації — пряму, владну (примусову) та опосередковану (стимулювання). Пряма мотивація є безпосереднім впливом на особистість працівника шляхом переконання, навіювання, психологічного впливу,

агітації, демонстрації прикладу та ін. Владна (примусова) мотивація базується на погрозі незадоволення якихось потреб працівника при невиконанні ним встановлених вимог. Стимулювальна мотивація праці передбачає право вибору працівником варіанту поведінки відповідно до його інтересів.

Психологи виділяють два види мотивації: внутрішню і зовнішню. Внутрішня пов'язана з інтересом до діяльності, зі значимістю виконуваної роботи, зі свободою дій, можливістю реалізувати себе, а також розвивати свої вміння та здібності. Зовнішня мотивація формується під впливом зовнішніх факторів, таких як умови оплати праці, соціальні гарантії, можливість просування по службі, похвала або покарання з боку керівника. Вони мають сильний вплив, але не тривалий. Більш ефективною є така система факторів, яка буде впливати, як на зовнішню, так і внутрішню мотивацію.

Джерела

1. Коваленко М.А. Менеджмент трудової активності працівників підприємства / М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л.Є. Сухомлин. — Херсон: Олди-плюс. — 2016. — 288 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2012. — 337 с.

Є. С. КОСТЮК
канд. іст. наук, НН ІМВСН МАУП

МІСЦЕ ГРОМАДСЬКИХ ОБ'ЄДНАНЬ УСРР–УРСР У ТОТАЛІТАРНІЙ СИСТЕМІ ВЛАДИ: МІЖВОЄННА ДОБА

Попри те, що історія створення та формування тоталітарного комуністичного режиму впродовж 20–30-х рр. XX ст. привертала увагу багатьох істориків, утім, незважаючи на величезний масив праць з історії окресленого періоду, цей складний і трагічний відрізок української історії і дотепер містить багато лакун. Зокрема, це стосується державно-політичного виміру історії становлення та функціонування системи громадських об'єднань. Останні були одним із основних знарядь компартійної влади, і, відповідно, важливою складовою сформованого нею політичного режиму.

Після окупації Української Народної Республіки у 1921 році військами більшовицької Росії правлячий режим почав активно інтегрувати Україну в новий імперський геополітичний проект. Паралельно з придушенням вогнищ повстанського опору перед більшовицькою верхівкою постала нагальна проблема побудови такої системи державного управління, яка б гарантувала керівникам більшовицької партії надійне утримання захопленої військовим шляхом влади.

Компартійна верхівка стала на шлях зрощення своєї партії з державою, побудови монопартії ("партії нового типу"), яка брала на себе функції державного апарату. Відтак вже на початку 20-х рр. компартійна верхівка почала формувати тоталітарну "партію-державу", в якій найвищі посади публічного управління обіймали високопоставлені партійні функціонери, а партія контролювала всі аспекти політичного, суспільного, економічного, культурного, духовного життя.

Утім, партія-держава для забезпечення тотального контролю за суспільством потребувала сполучних ланок із суспільством. Архітектор першої тоталітарної комуністичної держави (або, за влучним виразом С. Кульчицького, державосуспільства) В. Ленін розробив концепцію так званих "привідних пасів", які, відповідно до офіційної доктрини, мали забезпечувати "зв'язок партії і широких мас", а насправді повинні були слугувати знаряддями тотального контролю компартійної олігархії за суспільством.

Такими "привідними пасами" мали бути так звані "ради депутатів трудящих", а також комсомол. Ще одним "привідним пасом", про який детально піде мова нижче, тоталітарного державосуспільства були громадські об'єднання.

Висвітлюючи історію створення вищезгаданого "передавального пасу" — системи громадських об'єднань — варто наголосити на тому, що після утвердження більшовицької диктатури партійна верхівка одразу ж взяла курс на ліквідацію всіх незалежних від неї громадянських інститутів, в тому числі й незалежних громадських об'єднань. Частина з них одразу була оголошена поза законом як "контрреволюційна", частина була знищена поступово, в тому числі через драконівські методи контролю. Після військової перемоги керівництву партії-держави потрібно було надійно зачистити політичний і суспільний ландшафт від тих структур, які не вписувалися у сконструйовану Леніним та його оточенням модель тоталітарної держави.

На противагу справжнім громадським організаціям, знищеним компартійною владою, нею ж упродовж міжвоєнної доби на теренах УСРР-УРСР була створена значна кількість громадських об`єднань, які диференціювалися як за напрямками діяльності, так і за соціальним складом.

З-поміж них варто виділити громадські організації, які консолідували у своїх лавах лояльних до більшовицької влади селян: комітети незаможних селян, сільські товариства взаємодопомоги, різноманітні форми сільськогосподарської кооперації, Всеробітземліс, сільбуди тощо. Культурно-просвітницькі програми більшовицького режиму реалізовували товариства "Геть неписьменність" і "Друзі радіо", яке належало до групи так званих "добровільних товариств". До громадських організацій такого типу належали й товариства соціально-реабілітаційного спрямування — "Друзі дітей", Український Червоний Хрест і "Товариство боротьби з алкоголізмом", а також мілітарне товариство Тсоавіахім. Також існували міжнародні та побутові громадські об'єднання, товариства національних меншин тощо.

Частину ж "добровільних товариств" і низку інших громадських організацій можна класифікувати як виробничі громадські об'єднання. До їх числа можна віднести технічні товариства "Техніка масам" і "За опанування техніки", Укравтодор, Українську асоціацію робітників-винахідників і Всеукраїнське товариство робітників-винахідників, Товариство робітничо-технічної ініціативи.

Також до виробничих громадських об'єднань можна зарахувати громадські організації, які об'єднували у своїх лавах представників виробничої та науково-технічної інтелігенції: інженерно-технічні секції, Всеукраїнську асоціацію інженерів, Українське товариство працівників науки та техніки для сприяння соціалістичному будівництву, науково-технічні товариства.

Також до громадських організацій можна віднести професійні спілки, створення яких було санкціоновано компартійною владою, відтак, досліджуючи діяльність виробничих громадських об'єднань, у їх числі варто розглядати, відповідно, виробничі профспілки.

Всі вищезазначені громадські об'єднання мали одне функціональне спрямування, а саме, зосереджували свою діяльність на виконанні поставлених компартійною владою завдань у сфері промислової політики.

На початку 20-х рр. погляди більшовицького керівництва на роль профспілок у суспільно-політичному та соціально-економічному житті були розбіжними. Так, керівник більшовицької партії В. Ленін визначив профспілки в якості "приводного пасу від партії до робітничих мас". Він стверджував, що профспілки в умовах "диктатури пролетаріату" (а насправді — компартійної диктатури) мають брати активну участь у реалізації владної політики щодо розвитку промисловості, стимулювати трудову діяльність робітників, спрямовувати свої зусилля на підвищення продуктивності праці та ін.

Попри те, що В. Ленін чітко розумів, хто насправді буде управляти більшовицькою державою, він заявляв, що профспілки мають стати "школою управління державою, школою комунізму". Тобто, профспілки мали обслуговувати інтереси партійно-державної вертикалі, формально не будучи його частиною.

Своє уявлення про роль профспілок в цих умовах Ленін сформулював у написаній на початку 1922 р. праці "Про роль та завдання профспілок в умовах нової економічної політики". Як зазначалося у цій статті, профспілки мали допомогти в конкурентній боротьбі державної та приватної форм власності довести "переваги" соціалізму над капіталізмом. З огляду на це Ленін вимагав, аби стосовно "соціалістичних" підприємств кінцевою метою будь-якого виступу робітників було виключно

“зміцнення пролетарської держави та класової влади”, тут профспілки мали обмежитись боротьбою з “окремими бюрократичними викривленнями” [3, 113].

Як зазначає М. Дорошко, усі кадрові зміни, що відбувалися у профспілковому керівництві УСРР у цей час, ініціювала правляча партія. Впровадивши в діяльність профспілок номенклатурну систему добору і розстановки кадрів і створивши в них більшовицькі фракції, правляча партія перетворила профспілки на придаток до тоталітарної системи управління державою “диктатури пролетаріату” [1, 228].

Межа 20–30-х рр. позначилася зміною суспільної ролі професійних спілок. Остаточне формування тоталітарної суспільно-політичної системи перетворює профспілки на організації, які займалися задоволенням потреб компартійної еліти у сфері виробничих відносин.

Компартійна влада прагнула тотального контролю над громадськими об’єднаннями, що було можливим за наявності в останніх чіткої централізованої організаційної структури. Саме тому за вказівками владних органів структура виробничих громадських об`єднань будувалася за принципом “демократичного централізму”, багато в чому свідомо копіюючи структуру компартійних органів.

Так, хоча формально керівництво профспілками перебувало у компетенції виборних профспілкових органів, насправді реальні важелі управління знаходилися в руках функціонерів профспілкового апарату, які, у свою чергу, були повністю залежними від компартійної влади. Відтак не дивно, що засідання виборних органів професійних спілок проходили надзвичайно рідко, а загальні зібрання трудових колективів промислових підприємств скликалися, як правило, в урочистих випадках у зв’язку з важливими політичними подіями та майже не розглядали питань профспілкового життя [2, 122-131].

Така ситуація переконливо демонструє, як насправді ставилися до робітництва представники компартійної номенклатури, і якою в реальності була роль “гегемона революції” у суспільно-політичному та економічному житті СРСР. “Диктатура пролетаріату” була просто декорацією, прикриттям справжньої диктатури — олігархічної диктатури номенклатурної верхівки.

Підсумовуючи характеристику системи громадських об`єднань УСРР — УРСР, варто відзначити, що специфіка її побудови та функціонування була зумовлена виняткова інтересами правлячого режиму. Визначивши громадські організації в якості “передавальних пасів” від владних органів до населення, компартійне керівництво жорстко регламентувало умови їх створення та діяльності.

Джерела

1. Дорошко М. Номенклатура : керівна верхівка Радянської України (1917–1938 рр.) : Монографія. К : Ніка-Центр, 2008. 368 с.
2. Мовчан О.М. Українські профспілки в компартійно-радянській системі влади (20-ті рр.). — К. : Інститут історії України НАН України, 2004. 420 с.
3. Свистович С.М. Громадський вимір соціалістичного експерименту в Україні (20–30 рр. XX ст.). К.: Варта, 2007. 568 с.

Ю. П. ЛІСОВСЬКА
канд. юрид. наук, НН ІП МАУП

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА В АНТИКОРУПЦІЙНІЙ ІНФРАСТРУКТУРІ УКРАЇНИ

Національна безпека, згідно ст. 1 Закону України "Про основи національної безпеки України", визначається як захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, держави та суспільства, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам у низці сфер, зокрема у сфері боротьби з корупцією, при виникненні негативних тенденцій потенційних або реальних загроз національним інтересам [1]. У ст. 7 цього Закону також зазначено, що поширення корупції в органах державної влади, зрощення бізнесу і політики, організованої злочинної діяльності є однією із загроз національній безпеці України, яка негативно впливає на стабільність в суспільстві [10, *23*].

Забезпечення національної безпеки покладається на суб'єктів, вичерпний перелік яких наведено у ст. 4 названого Закону України. Це — Президент України; Верховна Рада України; Кабінет Міністрів України; Рада національної безпеки і оборони України; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; Національний банк України; суди загальної юрисдикції; прокуратура України; Національне антикорупційне бюро України; місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування; Збройні Сили України, Служба безпеки України, Служба зовнішньої розвідки України, Державна прикордонна служба України та інші військові формування, утворені відповідно до Законів України; органи і підрозділи цивільного захисту; громадяни України та об'єднання громадян. Компетенція перелічених суб'єктів у відповідних сферах визначається з урахуванням їх функцій та повноважень, що регламентуються положеннями ст. 10 Закону України "Про основи національної безпеки України" [1].

Діяльність суб'єктів забезпечення національної безпеки регламентується Конституцією України, Законом України "Про основи національної безпеки України", іншими законодавчими актами, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також виданими на їх виконання іншими нормативно-правовими актами. До них, зокрема, належить і Закон України "Про запобігання корупції", яким визначаються правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів та правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень [2].

До спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії згідно п. 13 ч. 1 ст. 1 названого Закону України, відносяться: органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України та Національне агентство з питань запобігання корупції. Незважаючи на відсутність у зазначеному переліку органів Служби безпеки України, спеціальні підрозділи по боротьбі з корупцією та організованою злочинністю вітчизняної спецслужби також відіграють важливу роль у сфері запобігання, виявлення та припинення корупційних правопорушень, керуючись

при цьому положеннями ст. 7, 9 Закону України "Про основи національної безпеки України" та ст. 2 Закону України "Про Службу безпеки України" [3]. За цих обставин розв'язання антикорупційної інфраструктури значною мірою залежить від ефективності функціонування системи забезпечення національної безпеки, яка визначається здатністю своєчасного реагування на кризові ситуації. Сучасні виконання завдань органами Прокуратури України пов'язане з аналізом різноманітної інформації [7], оскільки діяльність органів Прокуратури України містить у собі "підтримання державного обвинувачення в суді; представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених цим Законом; нагляд за додержанням законів органами, що провадять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян" [5].

Також застосовуються інші заходи примусового характеру, пов'язані з обмеженням особистої свободи громадян. На прокуратуру не може покладатися виконання функцій, не передбачених Конституцією України і цим законом. Діяльність органів Прокуратури спрямована на світове утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку і має своїм завданням захист від неправомірних посягань [6, *39*].

У цьому розумінні кіберпросторова інфраструктура прокурорської діяльності є актуальним і важливим напрямом зростання ефективності правової локації. Проте, досі присутність сучасних новітніх комп'ютерних технологій проявляється лише в окремих сферах прокурорської діяльності. Природно, що відсутній належний рівень спеціальних програмних засобів, підтриманих організаційно та нормативно для охоплення всебічної прокурорської діяльності [8, *159*].

У свою чергу, єдина кіберінфраструктура органів Прокуратури має бути трирівневою, в якій перший рівень середовища створюється Генеральною Прокуратурою України. Другий рівень містить у собі кіберінфраструктуру регіональних прокуратур на рівні областей, а третій рівень — міських, районних у містах та районних прокуратур. Це надає підстави констатувати, що саме професійне виконання органами Прокуратури завдань та прокурорсько-слідчими працівниками службових обов'язків неможливе без використання сучасного програмного забезпечення в комп'ютерних системах [9, *84*].

Поглиблення концептуального розуміння корупційного діяння як деструктивного соціального явища у правовій системі, заходів щодо його запобігання та протидії, досліджені передумов виникнення сприятимуть розвитку антикорупційної інфраструктури, що є прерогативою в структурному змісті сучасного кіберкапіталу. Тому саме юридична логіка публічного адміністрування в антикорупційному забезпеченні повинна створити якість нормативно-правової бази на вільний доступ громадян до інформації як адміністративно-правового захисту автономії окремих осіб. При цьому, варто стверджувати, що процес прийняття мудрих рішень як фундаментальної матриці розбудови правової держави має бути інформаційно прозорим та відкритим з метою ретельного його розгляду. Все це сприятиме ефективному визнанню ролі активних й незалежних засобів масової інформації в системі кіберкапіталу як запобігання від корупційного впливу політичних та інших складових у суспільному житті.

Джерела

1. Про основи національної безпеки України: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 2003. №39. Ст.351.

2. Про запобігання корупції: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 2014. №49. Ст. 2056.
3. Про Службу безпеки України: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 1992. №27. Ст. 382.
4. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 2014. №47. Ст. 2051.
5. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 року №1697-VII // Відомості Верховної Ради. 2015. № 2-3. Ст. 12.
6. Корупційні ризики в публічній службі: компаративно-правовий аналіз досвіду країн Східної та Західної традицій права: тези доповідей регіонального науково-практичного круглого столу, м. Запоріжжя: ЗНУ, 2018. 244 с.
7. Аналітичний звіт "Корупційні ризики надання адміністративних послуг та контрольно-наглядової діяльності в Україні", підготовленого Центром політико-правових реформ та фондом "Демократичні ініціативи" [Електронний ресурс] // URL://www.coe.int/t/dghl/cooperation/economiccrime/corruption/technical%20papers/344-upac-coruption-admin ControlSup-uk.pdf.
8. Лісовська Ю.П. Кібербезпека: ризики та заходи: навч. посібник. К.: Виданичий дім "Кондор", 2019. 272 с.
9. Лісовський П. М., Подоляка С. А., Лісовська Ю. П. Спецслужби держав світу: ентропія, балістика, логістика : навчальний посібник. К. : Видавничий дім "Кондор", 2019. 212 с.
10. Скулиш Є. Антикорупційна політика держави та її вплив на розвиток суспільства // вісник Національної академії прокуратури України. № 2. — 2011. — С. 22-28.

Ф. М. МЕДВІДЬ
д-р наук в гал. політ., канд. філос. наук, ННІП МАУП

В. В. КОВАЛЬОВ
магістрант, ННІП МАУП

М. В. УРБАНСЬКИЙ
магістрант, ННІП МАУП

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Стратегія національного розвитку України, що базується на системі національних інтересів і пріоритетів, включає і стратегію національної безпеки держави, яка визначає принципи, пріоритетні цілі, завдання та механізми забезпечення життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від зовнішніх і внутрішніх загроз [1]. З урахуванням геополітичної і внутрішньої ситуації діяльність усіх державних органів в Україні має бути зосереджена на прогнозуванні, своєчасному виявленні, попередженні і нейтралізації зовнішніх і внутрішніх загроз національній безпеці, захисті суверенітету і територіальної цілісності України, безпеки її прикордонного простору, піднесенні економіки країни, забезпеченні особистої безпеки, конституційних прав і свобод людини і громадянина, викоріненні злочинності, вдосконаленні системи державної влади, зміцненні законності і правопорядку та збереженні соціально-політичної стабільності суспільства, зміцненні позицій України у світі, підтриманні на належному рівні її оборонного потенціалу і обороноздатності, радикальному поліпшенні екологічної ситуації [2; 3].

Адміністративно-правове регулювання національної безпеки України передбачає визначення поняття "безпека", розгляд основних підходів до визначення поняття "національна безпека", дослідження змісту національної безпеки. Складність феномену національної безпеки, його багатоаспектність зумовили необхідність у певному впорядкуванні напрямів щодо його визначення, тому була сформована адекватна типологічна модель, яка складається з трьох типів: нормативно-правовий, що передбачає виявлення напрямів щодо визначення поняття "безпека" в нормативно-правових актах України; доктринальний, в якому окреслюються основні напрями до визначення поняття "безпека", які містяться в науковій літературі; енциклопедичний, у якому подаються підходи до визначення поняття "безпека", що містяться в енциклопедичних джерелах і словниках. Багатовимірність феномена національної безпеки дозволяє виокремити аспекти її системної характеристики: державно-правовий, соціально-політичний, соціально-економічний, інформаційний, екологічний, воєнний.

Отже, національна безпека крізь призму адміністративного права розглядається нами як діяльність суб'єктів національної безпеки зі створення сприятливих умов для прогресивного функціонування і розвитку українських національних інтересів, джерел добробуту народу України, забезпечення ефективного функціонування системи національної безпеки України. Структурно зазначена діяльність включає: збе-

реження та зміцнення української державності (уклад життя, національні традиції, культура), народу України як творчо-конструктивного суб'єкта буття.

З позицій адміністративного права загрозами національній безпеці, на наш погляд, вартує вважати розмаїття внутрішніх і зовнішніх, об'єктивних і суб'єктивних суперечностей суспільного розвитку в країні та на міжнародній арені в різних сферах людської життєдіяльності, які ускладнюють врегульовану адміністративним правом діяльність суб'єктів національної безпеки зі створення сприятливих умов для прогресивного функціонування і розвитку українських національних інтересів, джерел добробуту народу України, а також забезпечення ефективного функціонування системи національної безпеки України, її системоутворюючих елементів. Встановлено, що загрози мають декілька стадій розвитку: зародження (початок формування), вияв (віднайдення виразних форм), загострення (критична стадія негативного впливу з відповідними наслідками). Обґрунтовано доцільність виділення двох видів безпекогенних чинників: загроза та небезпека.

Зміст і структура адміністративно-правових відносин у сфері національної безпеки України обґрунтовується нами як необхідність застосування сучасної доктрини адміністративного права, яка передбачає тенденції гуманізації науки [5, 399-405]. При цьому сутність адміністративного права зміщується на користь надання послуг населенню, зменшуючи вплив владного розпорядництва. Визначається, що адміністративно-правові відносини у сфері національної безпеки — врегульовані нормами права суспільні відносини у сфері національної безпеки, у яких сторони (суб'єкти) взаємопов'язані й взаємодіють шляхом здійснення суб'єктивних прав і обов'язків, встановлених і гарантованих відповідними адміністративно-правовими нормами.

До характерних рис адміністративно-правових відносин у сфері національної безпеки належать: обов'язки і права суб'єктів та об'єктів відносин пов'язані з діяльністю органів державного управління; адміністративно-правові відносини у сфері безпеки є складовою відносин у сфері управління і виникають у повсякденній практичній реалізації завдань і функцій держави щодо забезпечення національної безпеки; у цих відносинах одним із суб'єктів виступає орган державного управління або громадська організація, які наділені державно-владними повноваженнями у сфері національної безпеки; дані відносини виникають з ініціативи або об'єкта, або суб'єкта, при цьому згода іншої сторони не є обов'язковою умовою для їх виникнення; адміністративно-правові відносини — особливий зв'язок між їх учасниками, один з яких за даних обставин має право вимагати від іншого такої поведінки, що передбачена адміністративно-правовою нормою; суб'єкт управління безпекою зобов'язаний реалізувати власні матеріально-правові та процесуальні права, тобто право виступає одночасно і обов'язком суб'єкта адміністративно-правових відносин у сфері національної безпеки; у випадку порушення норм, що регулюють суспільні відносини у сфері національної безпеки, порушник несе відповідальність не перед іншою стороною, а перед державою; адміністративно-правові відносини у сфері національної безпеки не завжди є відносинами, які здійснюються за методом влади і примусу. Такі відносини можуть реалізовуватися на основі як влади і підпорядкування, так і рівності сторін, коли кожна з них має виконувати конкретні вимоги правової норми. Відтак, наявність взаємних прав і обов'язків є притаманною ознакою адміністративно-правових відносин у сфері національної безпеки, оскільки остання виступає як поліструктурний феномен, а отже потребує об'єднаного єдиною спільною метою управління в різних сферах життєдіяльності — міжгалузевого управління; санкції, що застосовуються до сторін адміністративно-правових відносин у сфері національної безпеки залежать від рівня суспільної небезпеки правопорушення, важливості (цінності) цих

відносин для держави; суперечки, що виникають між сторонами, вирішуються переважно за юрисдикцією.

Узагальнення теоретичного надбання, а також практики реалізації зовнішньополітичних завдань сприяє окресленню складових національної безпеки України у зовнішній площині, до яких, як відомо, зараховують: гарантування і захист прав українських громадян і співвітчизників за кордоном; збереження цілісності і територіальної недоторканності Української держави; досягнення високого економічного розвитку і відповідно гідного місця в міжнародному поділі праці, а також протистояння енергетичним загрозам; адекватне співвідношення національних інтересів з участю у наднаціональних міжнародних структурах; формування позитивного іміджу Української держави.

Зовнішньополітичні імперативи України спираються на загальновизнані норми і принципи міжнародного права, серед яких принцип визнання загальнолюдських цінностей, активної міжнародної співпраці є визначальним. Він передбачає на взаємній основі: суверенну рівність і повагу суверенітету; територіальну цілісність і непорушність кордонів; невтручання у внутрішні справи; дотримання і виконання міжнародних договорів і зобов'язань; врегулювання міжнародних спорів і конфліктів виключно мирними, політичними засобами. Для оптимального використання зазначених зовнішньополітичних імперативів Україна потребує конфігурації політичних сил навколо національних інтересів і безпеки [4, 59-68].

Отже, в умовах реформування галузі адміністративного права адміністивно-правове регулювання національної безпеки України потребує нової моделі забезпечення національної безпеки держави в умовах докорінних змін у зовнішньому та внутрішньому безпековому середовищі.

Джерела

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року "Про Стратегію національної безпеки України":Указ Президента України № 387/2015.
2. Закон України "Про основи національної безпеки України"// Урядовий кур'єр. — 2003. — 30 липня.
3. Закон України "Про національну безпеку України" від 21 червня 2018 року № 2469-VIII.
4. Медвідь Ф. М. Посилена угода Україна — ЄС в контексті вироблення стратегії національного розвитку // Україна-ЄС: на шляху до нового формату відносин: матеріали міжнародного "круглого столу" (Київ, 24 квітня 2008 р.)/ Національний інститут проблем міжнародної безпеки. — К.: НІПМБ,2008. — С. 59–68.
5. Медвідь Ф.М., Мельниченко Я.Б., Твердохліб А.І. Адміністративно-правова доктрина про загальні положення національної безпеки України // International scientific and practical conference "Legal practice in EU countries and Ukraine at the modern stage": Conference proceedings, Januarry 25-26, 2019, Arad: Izdevnieciba "Baltija Publishing". — С. 399-402.

І. М. НАЙДЬОНОВ
канд. пед. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВНЗ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДЕРЖАВОТВОРЧОСТІ

Ключова роль освіти в системі інноваційної державотворчості обумовлює масштабність і стабільність ринку праці для менеджерів різного рівня управління, і в різних сферах життєдіяльності держави, суспільства. У той же час, її суспільно-економічний розвиток створює багато проблем для оптимально-інтенсивного розвитку відповідних спеціалістів. Їх підготовку здійснює освіта, яка за своєю місією посідає центральне місце.

Аналіз законодавча-нормативних та літературних джерел свідчить, що більш вразливими освтянськими проблемами сьогодні для суспільства є:

- проблема місії вищої освіти, в аспекті соціальних потреб, які вона задовольняє, та соціальних функцій, які виконує. В законодавчих та нормативних документах теоретично проблема висвітлена загалом;
- можна сказати "планетарна" проблема мотивації молоді до знань;
- проблема інноваційних державних механізмів формування якісної системи освіти в Україні;
- проблема управління конкурентоспроможністю ЗВО на засадах бенчмаркетінгу;
- проблема мотивації комунікативної діяльності студентів засобами інноваційних технологій;
- проблема поза аудиторної роботи студенів у ВНЗ;
- проблема використання технологій персоналізованого навчання;
- проблема використання фінансового краудфандінгу в системі недержавних ВНЗ, як інструменту поповнення новими студентами;
- проблема дослідження нових коцептуальнних підходів до покращення якості підготовки іноземних студентів.

Названі інші проблеми висувають особливі вимоги до діяльності як до системи освіти, так і конкурентоспроможності, особливо сучасних недержавних вищих закладів освіти. Їх досліджують в Україні за відповідними напрямами аналізу і вироблення технологічних і методичних механізмів освітянського управління науковці: В. Антонюк, І. Бідзюра, М. Головатий, О. Гонта, О. Грішнова, І. Каленюк, М. Курко, А. Музиченко, О. Ліготський, Є. Романенко, Л. Федулова, Г. Щокін, Р. Щокін, ін.

В Україні питання конкурентоспроможності вищої освіти привертає особливу увагу, оскільки на етапі євроінтеграційних процесів вони набули помітної гостроти і проблемності. Окремими з них є: неефективне державне регулювання, що зумовлює кризовий стан ВНЗ; уповільнення наповнення закладів студентами, і не тільки серез демографію, фінанси, але і неспроможність конкурувати із зарубіжними ЗВО; дефіцит викладачів не тільки у межах одних спеціальностей і надлишок інших, але і за відсутності мотивації, особливо у молодих освітян (умови праці, фінансові, ін.); не ефективне інформування населення про стан та перспективи розвитку ринку праці, а звідти, відсутність чіткої системи професійної орієнтації

студенства; практично відсутність партнерських відносин ВНЗ з потенційними роботодавцями; слабкість мотивації викладацького складу до участі в конкуренції, до системних змін, в умовах підвищення якості світи; обмеження реальних стимулів до праці інноваційного змісту внаслідок вкрай низької її оплати; в освітній діяльності поширюється явище імітації "інновацій", поширюються корупційні схеми у видавництвах, що зумовлює зниження вимог до якості знань, а відрахування стає неможливим, дипломи отримують як успішні, так і неуспішні студенти в обмін на збереження ставок, і оплати праці викладачів. Внаслідок цих та інших причин вчені і практики констатують поглиблення дисбалансу у взаємодії ринків кваліфікованої праці й освітніх послуг [1-5].

Таким чином, можна стверджувати, що в процесі системної інноваційної державотворчості, забезпечення конкурентноспроможності ВНЗ стає для їх власників і управлінців важливою соціоекономічною функцією, яка визначає перспективи розвитку не тільки освітнього закладу, але і суспільства, держави у цілому. Настав час переходу в освітянському менеджменті від управління освітньою діяльністю до управління освітніми процесами. Настала необхідність перегляду реалізованих механізмів менеджменту освіти, яка обумовлена зміною соціальної ролі системи освіти й кризою її результативності. Можна погодитися з науковцями (Т. Б. Тімар, Д. Л. Кірп, К. А. Постол, Л. М. Яременко, ін.), що трансформації особистості в процесі одержання освіти, розглядається як засіб досягнення деяких життєвих цілей і оцінюються з позиції корисності. Диверсифікованість освітніх послуг і розмаїтість їх якості повинні сприяти свободі вибору людиною індивідуальної освітньої траєкторії, проектування нових властивостей освітньої системи, впровадження відповідних планів, програм розвитку в практику і це об'єктивна необхідність [3;4].

Завдання освітнього менеджменту в оптимізації та інтенсифікації рішення названих проблем можна розглядати з декількох позицій. По-перше, розширення необхідності навчитися формулювати конкурентоспроможність ВНЗ не тільки в контексті "знань, умінь, навичок", але й у плані розвитку відповідного регіону, території країни. Сьогодні процес створення опорних ЗОШ, передбачає звільнення багатьох придатних приміщень для створення структурних підрозділів (НКЦ, відділення, філіал, коледж) вищого закладу освіти. І той керівник, який зрозуміє цей фактор раніше, той зможе здійснити поповнення студентського контингенту закладу освіти. Приближення ВНЗ до нових абітурієнтів — важлива умова розвитку освітньої організації, рішення галузевих проблем регіону в забезпеченні спеціалістами. Такі "поза освітні" суб'єкти відносин і взаємодій в регіоні можна розглядати як спонсорів, меценатів, опікунів. Вони можуть бути віднесені до комерційного партнерства, тому що процес договорювання й узгодження інтересів нерідко відсутній або носить однобічний характер. Але зацікавленість освітньої системи в такому партнерстві змушує її представників входити в договірний процес, навчатися, надавати партнерству цивілізовані форми взаємодії. Фінансові вкладення в освітні організації регіону, забезпечуються передусім залученням до її фінансування фермерами, менеджарами дрібного бізнесу і промисловості.

Друга позиція, найбільш приваблива для освітньої системи, як показує дослідження, є система дистанційної освіти. Сьогодні нові підходи в освіті й розвиток технологій змінили погляди на дистанційного навчання. Завдяки підтримці цифрових технологій, переведенню наукових ресурсів та інформації на зберігання у електронному форматі, комп'ютерні технології зробили доступ до текстів, зображень та звуку легко доступними.

Студент легко знаходить в Інтернеті та використовує інформацію для навчання. А це значить, що необхідно надати більше оптимального методичного матеріалу суб'єктам учіння. Загалом, все більше дослідників вважають дистанційну освіту — навчальною системою майбутнього, незважаючи на позитив конкретного спілкування на рівні: викладач-студент. Особливу увага придається процесу використання краудфандінгу (механізм фінансування проектів з великої кількості джерел невеликими сумами).

Третя позиція забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ — це оптимальне застосування бенчмаркінгу, англ. ("bench" (рівень, висота) і "mark" (оцінка). В його основі знаходиться систематична і безперервна міжвузівська оцінка та порівняння освітніх послуг в закладах вищої освіти, з подальшим застосуванням кращого досвіду конкурентів. Основна мета — ознайомити менеджерів освітньої організації з зовнішніми стандартами для оцінки якості внутрішніх освітніх процесів і виявити свої наявні можливості для їх вдосконалення. Для цього уже є вдосконалені форми в освітянському менеджменті. Це — конференції, практичні семінари, різноманітні ігри тощо.

Четверта — розвиток державно-громадської моделі управління освітою як напрямку сучасного державотворення в Україні. Цей напрямок, на нашу думку, залишається недостатньо вивченим. співвідношення пріоритетів та стану розвитку державно громадської моделі управління освітою з загальними тенденціями державотворення в Україні щодо розвитку взаємовідносин держави і інститутів громадянського суспільства залишаються проблемними [3;5].

П'ята — оптимізація та інтенсифікація системного рішення давньої проблеми позааудиторної роботи студента. Її розглядають: як фактор професійного самовизначення (Т. Іванайська), розвиток творчих умінь студентів (О. Медведєва), їхньої творчої обдарованості (І. Карпова), організаторських здібностей (Н. Галєєва), ін.

Таким чином, названі проблеми конкурентоспроможності ВНЗ, деякі шляхи їх подолання вимагають юридичних заходів із розроблення (коригування) відповідних положень, відповідних інструктивно-методичних матеріалів щодо нормативного закріплення в системах акредитації та ліцензування вищих закладів освіти.

Джерела

1. Концепція розвитку педагогічної освіти [Електронний ресурс]: затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 16 лип. 2018 р. № 776. — Режим доступу: file:///C:/Users/libonu/Desktop/5b7bb2dcc424a809787929.pdf (дата звернення: 3.10.2019). — Назва з екрана.
2. Курко М. Н. Роль вищої освіти в умовах становлення правової держави / М. Н. Курко // Форум права. — 2010. — № 2. — С. 224–230 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/20102/10kmncpd.pdf.
3. Міжнародна науково-практична конференція "Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства". Чернігівський національний технологічний університет, Чернігів, 2018. — 775 с.
4. Найдьонов І.М. Основи освітянського менеджменту (Ч.1-111). — К.: ДП Видавничий дім "Персонал" — у друці.
5. Чаплай І. В. Державно-громадська комунікація як об'єкт наукового дослідження в Україні.- Одеса.; 2018. — 386 с.

Т. В. НИЧ
канд. філос. наук, доц., НН ІМВСН МАУП

ПРОТЕСТНІ РУХИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

В сучасному суспільстві протестні соціальні рухи стають невід'ємним елементом функціонування громадянського суспільства. Вони перестають бути випадковими і скороминучими, а набувають системних форм і виконують суттєві еволюційні та комунікаційні функції.

Так, наприкінці 80-х років минулого століття країнами Центральної та Східної Європи прокотилися мирні "оксамитові революції". На початку нинішнього століття пострадянській простір накрила хвиля "кольорових революцій" (Грузія, Україна, Молдова, Узбекистан, Киргизстан). Хвиля протестів і повстань, які проходили в 2011 році, були названі "арабською весною" (Туніс, Алжир, Йорданія, Єгипет, Лівія, Марокко, Бахрейн, Ємен та ін.). І сьогодні не стихає протестна активність в країнах Європи — Іспанії, Румунії, Великій Британії, Греції та ін. Все це засвідчує, що соціальні рухи постійно розвиваються, здійснюють політичний вплив і приймають стійкі комунікативні форми.

Втім, змінюються не лише характеристики, форми протестних соціальних рухів, а, що важливо, ставлення до них самого суспільства. Якщо раніше протести сприймались як певна аномалія, девіантність, то в сучасних умовах — це необхідний чинник функціонування громадянського суспільства. При цьому, чим більш демократичне суспільство, тим більш природно сприймаються протестні акції. Це зумовлює необхідність соціально-філософського аналізу сутності і природи протестної комунікації, її функцій і генезису.

Сучасні рухи суттєво відрізняються від історичних прототипів протестної активності (революцій, бунтів, заколотів, переворотів та ін.). Крім суто економічних проблем або проявів політичної конкуренції, протести викривають різноманітні структурні деформації та суспільні напруження: корупцію, порушення прав людини, безробіття, погіршення екології, расову дискримінацію тощо. Політичні еліти в своїх рішеннях так чи інакше враховують можливі реакції учасників цих соціальних рухів, а також реакції та очікування населення по відношенню до цих нових форм активності.

Постає питання про функції протестних рухів, межі керованості ними (принаймні впливу), а також питання генезису — виникнення, кульмінації, згасання даної активності.

Згідно з сучасними дослідженнями, протестна активність втілюється в компанії, початок яких провокується певними подіями-тригерами в різних сферах суспільного життя (фальсифікація результатів виборів, корумповані дії, злочин, поширення інформації про неправомірні дії істеблішменту тощо). "Критична фаза соціального протесту, — зазначає Х. Фухс, — виникає тоді, коли соціальні антагонізми і проблеми починають сприйматися як нестерпні, тобто критична маса людей незадоволені структурами суспільства...така критична фаза не є необхідним результатом поглиблення соціального антагонізму, проте являється результатом перцепції та усвідомлення поглиблення певного антагонізму" [4, *118*].

В той же час, актуалізація протесту, перехід із пасивної в активну фазу, потребує наявності комбінації передумов: мобілізація учасників, ресурсів, сформованість смислів, поширення теми протесту, увага та інтерес з боку засобів масової інформації. Зі збільшенням протестної активності в суспільстві збільшується і гострота розуміння суспільних проблем та ризиків. І тоді спрацьовують настанови, названі Х. фон Ферстером "власними значеннями" [3], що відповідають за самовідтворення комунікативної системи протесту. Завдяки таким настановам протести продовжуються без зовнішніх стимулів і тригерів, на внутрішній, в тому числі і соціопсихічній, мотивації.

Проблему ускладнює той факт, що трансформації соціальних рухів відбуваються під впливом Інтернет-мереж. Це означає, що внутрішні механізми зв'язку учасників соціальних рухів, програми дій, джерела протестної активності непрозорі для тих політиків і пересічних громадян, які не входять в мережеві спільноти і не розуміють механізму їх організації.

За таких умов протестним соціальним рухам притаманні такі спільні риси: по-перше, горизонтальна, неієрархічна структура, яка функціонує завдяки застосуванню сучасних комунікаційних засобів — соціальних мереж в Інтернеті. По-друге, децентралізованість, відсутність явних лідерів, що, своєю чергою, знижує можливість ведення переговорного процесу між ними й владою. По-третє, значна дистанція між протестними рухами та інституціоналізованими складниками громадянського суспільства (профспілками, неурядовими організаціями) та політичними партіями, які не були організаторами протестів, а лише долучалися до них під час їхнього перебігу.

Відсутність формальної організації протестів передбачає можливість не лише їх самовідтворення і активізації, але і поступового згасання протестної активності. З одного боку, таке послаблення може призвести до розчарування лідерів і рядових членів та підштовхнути їх до нових форм самореалізації, до більш радикальних форм активності, що в свою чергу призведе до втрати підтримки з боку еліт, інтелектуалів, незалежних медіа. З іншого, здійснення протесту може перейти в латентну форму, не зникаючи, а лише адаптуючись до політичної реальності і забезпечуючи накопичення "потенційної протестної енергії" [3], яка відновить свою активність при певній комбінації умов.

Окреслені проблеми доводять, що тема протестних рухів, їх активності, взаємодії з громадянським суспільством і трансформації в умовах поширення соціальних мереж потребує глибокого і всебічного аналізу.

Джерела

1. Галактіонова *І.* Громадянська непокора як явище в сучасній політичній культурі суспільства / І. Галактіонова // Освіта регіону: політологія, психологія, комунікація. — 2008. — № 1–2. — С. 80–85.
2. Оверчук *О.* Становлення сучасних рухів протесту в Україні / О. Оверчук // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. — К.: Український центр політичного менеджменту, 2010. — Вип. 21. — 346 с.
3. *von Foerster, Heinz* (1996) 'Objects: Tokens for (Eigen-) Behaviors Observing Systems', The Journal of Electro Acoustic Language, 1/1, Los Angeles, pp. 65–79.
4. *von Fuchs, Christian* (2006) 'The Self-Organization of Social Movements', Systemic Practice and Action Research, Vol. 19, No. 1, pp. 101–137.

Н. Д. ПАЛЬМ
канд. филос. наук, доц., УН ИМОСН, МАУП

ВЛИЯНИЕ ДЕМОКРАТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА РАЗВИТИЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В УКРАИНЕ

Одной из наиболее важных проблем развития высшего образования в Украине является поиск новых форм обучения в формировании демократического общества, связанных с рыночными преобразованиями.

Включение Украины в общий процесс глобализации, развитие международной миграции рабочей силы, повышение уровня требований к образованию населения предполагают необходимость изменения всей системы образования.

Еще пятьдесят лет назад специалист с дипломом высшей школы был представителем элиты общества. Сегодня количество студентов в мире и в Украине стремительно растет, высшее образование стало массовым, изменилось его место в общественном развитии. Поэтому важным является изучение новой роли системы образования и форм организации учебного процесса, адекватных изменившимся условиям.

Учитывая, что активным фактором развития цивилизации во все эпохи являлся человек, то в условиях современного производства изменяется его место в общественной системе. Превращение информации в главный ресурс современного производства в корне изменил природу экономических отношений: теперь, в отличие от вещественного фактора, информация не может быть монополизирована. Она является общедоступной, что обеспечивает демократические основы современной цивилизации. Реализация этого ресурса осуществляется через интеллект человека, который развивается по мере формирования личности в процессе обучения, а не по мере его востребования. Поэтому возникает возможность неравномерного распределения основного фактора производства. Для обеспечения принципа справедливости, общество должно признать образование общественным благом.

Переход к новому демократическому (постиндустриальному, электронному, информационному) обществу предполагает, что специалист не просто должен придерживаться строго определенной технологии производства, не только адекватно реагировать на отклонения от заранее утвержденной программы, не только формировать технологически эту программу, но и эффективно действовать без всякой предварительной программы, в непрерывно меняющемся мире. Практически, любая деятельность предполагает сегодня нестандартность решения поставленной задачи -ученый, исследующий генетические проблемы; программист, разрабатывающий новую прикладную программу; руководитель, ответственный за корпоративное управление в банке; консультант, оценивающий по поручению клиента состояние рынка; наконец, предприниматель, заключающий контракт — для подавляющего большинства людей задачи и их решения являются нестандартными, требующими учета множества меняющихся факторов.

Известно, что традиционная советская система образования обеспечила достижение полной грамотности, свела к минимуму неравенство в доступе к начальному и среднему образованию, существенное сокращение неравенства в получении образо-

вания, вызванное полом, возрастом, национальной или религиозной принадлежностью. В то же время, советская система образования имела целый ряд существенных недостатков. Прежде всего, для нее была характерна закрытость, изолированность от системы образования развитых демократических стран. Обучение проходило под жестким государственным контролем, который нередко имел политическую окраску. Чрезмерная централизация сопровождалась "заидеалогизированностью" всей системы образования — от дошкольных до высших учебных заведений.

Увлечение глубоким планированием привело к ориентации на подготовку узкопрофильных специалистов. В то же время, ряд современных профессий, например, менеджеров, совершенно не предусматривался. Высокий уровень развития технических наук сопровождался значительным отставанием гуманитарного и социального образования. Да и сама система обучения, адекватная индустриальному периоду развития экономики, не предусматривала подготовку инициативного думающего специалиста. Социалистическое производство в значительной степени развивалось на волюнтаристских основах и требовало участников соответствующего качества, не способных критически мыслить, принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность. Неадекватность образовательной базы для формирования работника нового типа порождает производную функцию целеполагания, когда поведение, говоря словами Э. Фромма, подчиняется псевдоцелям. Отсутствие необходимого образовательного уровня не позволяет сформировать новую систему ценностей, адекватную рыночным условиям, и человек не может реализовать себя в духовном мире. Тогда возникают неадекватные формы реализации личности: авторитаризм, разрушительное поведение, конформизм, неустойчивость к манипулированию сознанием. Для обеспечения максимизации благосостояния нации в этих условиях на первый план выдвигается фундаментальное образование, обеспечивающее способность к самореализации личности и возможность ее использования в процессе производства.

Украинское общество, приняв путь демократических преобразований, осознало потребность реформы сферы образования, внедряения интенсивной модели реформирования как среднего школьного образования, так и высшего. Однако их реализация сдерживается абсолютным и относительным сокращением финансирования отраслей образования.

В условиях демократизации общества решением этого вопроса является развитие частного образования, альтернативного государственному. Изыскание небюджетных источников финансирования образования позволило не только расширить границы возможностей получения знаний, но и вывело часть образовательных учреждений из-под опеки государства.

Открытость учебного процесса благодаря массовости высшего образования, обеспечивало достаточные возможности для организации частных образовательных учреждений. Эти возможности опираются на встречный поток потенциальных потребителей услуг образования благодаря экономическому прогрессу и росту благосостояния отдельных слоев населения. Кроме того, общественная значимость высшего образования никак не связана с формой собственности учебного заведения. Выгодность развития частного сектора очевидна и с точки зрения уменьшения затрат бюджетных средств, и с точки зрения качества образования. Для частного учебного заведения качество и востребованость выпускников является условием выживания и победы в конкурентной борьбе.

Вышеизложенные процессы свидетельствуют о том, что развитие негосударственного сектора образования способствует углублению и расширению демократии,

становлению и укреплению гражданского общества. Недаром лозунгом западных стран является "Образование через демократию и для демократии". Учебные программы в Украине должны разрабатываться с учетом европейского уровня требований к высшему образованию, что обеспечит ее вхождение в мировое образовательное пространство. Гуманистическая направленность учебных программ уже находит свое отражение в частности, в обязательном изучении социально-гуманитарных дисциплин: права, экологии, этики, философии, мировой и отечественной культуры. Более того, фундаментальные и специальные дисциплины приобретают гуманистическую направленность.

Таким образом, основные тенденции развития образования в демократических странах и в Украине, в частности, определяются рядом глобальных факторов: углублением общего кризиса традиционной системы высшего образования, который затронул сферу ее финансирования, управления и содержания; вступление человечества в эпоху информационного общества требует совершенно иных подходов к качеству высшего образования; глобальный процесс децентрализации государства и автономизации общества; развитие рыночных отношений, углубления демократии и укрепление гражданского общества, структурным элементом которого является негосударственный сектор образования; большее соответствие негосударственного образования требованиям времени, ее большая способность приспосабливаться к бурным переменам XXI века.

Итак, необходимость коренного реформирования системы высшего образования в Украине, обусловлена не только общими, глобальными, но и специфическими факторами, доставшимися в наследство от прежней системы. Указанные факторы обусловили реформирование высшего образования. Реформаторские усилия должны быть направлены на демократизацию образования и сосредоточены на следующих направлениях: "деполитизация" учебных программ и управление образованием; реструктуризация образования в соответствии с потребностями рынка; обеспечение образовательных прав этнических и национальных меньшинств; возрождение политической автономии университетов.

Реализация этих усилий возможна только через расширение демократических начал и дальнейшее развитие негосударственного сектора образования. Необходимо развитие государственного и негосударственного секторов образования не как противоположных и взаимоисключающих систем, а как систем взаимодополняющих и взаимодействующих. Одним из важных направлений действия в этом направлении должна стать разработка условий, требований и критериев лицензирования и аккредитации учебных заведений, делающих их более открытыми, понятными, стабильными и позволяющими повысить их эффективность. Достижение демократических основ организации образования позволит Украине войти в мировое образовательное сообщество.

В. П. СЛАДКЕВИЧ
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

Т. Ю. БЛІНОВА
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНІ ПОСЛУГИ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Законодавством України житлово-комунальні послуги визначаються як результат господарської діяльності, спрямованої на забезпечення умов проживання й знаходження осіб у житлових та нежитлових приміщеннях, будинках і спорудах, комплексах будинків і споруд згідно з нормативами, нормами, стандартами, порядками і правилами [1].

Система функціонування сфери житлово-комунальних послуг, що склалася до початку реалізації ринкових реформ, була цілком типовою для командно-адміністративної економіки з точки зору інституційного середовища, технічних характеристик, взаємовідносин виробників та споживачів (у тому числі фінансових), механізму формування цін (тарифів). Їй були властиві недоліки, що зумовили загальну неефективність типу господарської поведінки, названого згодом "витратним механізмом": панування державної власності, висока централізація управління, штучна монополізація ринків, високий рівень дотацій.

Основною узагальнюючою характеристикою сфери житлово-комунальних послуг є її необхідність для функціонування та життєзабезпечення міст і населених пунктів.

Слід виділити ряд характеристик, що визначають специфіку сфери житлово-комунальних послуг в системі галузей національної економіки, а також випливають з цих характеристик умови функціонування даної сфери:

1. Масовий, загальний характер споживання житлово-комунальних послуг (в незалежності від віку, статі, споживчих переваг).
2. Невідкладний і обов'язковий характер споживання ЖКП (тривалість та сталість споживання).
3. Регулярність та періодичність у споживанні комунальних послуг (уклад життя людей підпорядкований добовим і тижневим ритмам часу).
4. Незамінність одних послуг іншими (кожен вид послуг призначений для задоволення певних потреб людини).
5. Відносно постійні обсяги споживання послуг у межах однієї територіальної одиниці [3, *125*].

Житлово-комунальні послуги поділяються за функціональним призначенням, видами і порядком затвердження цін (тарифів).

Залежно від функціонального призначення житлово-комунальні послуги поділяють на:

1) комунальні послуги (централізоване постачання холодної та гарячої води, водовідведення, газо- та електропостачання, централізоване опалення, вивезення побутових відходів тощо);

2) послуги з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій (прибирання приміщень будинків і прибудинкової території, санітарно-технічне обслуговування, обслуговування мереж усередині будинку, утримання ліфтів, освітлення місць загального користування, поточний ремонт, вивезення побутових відходів тощо);
3) послуги з управління будинком, спорудою або групою будинків (утримання на балансі, укладання договорів на виконання послуг, контроль за дотриманням умов договору тощо);
4) послуги з ремонту приміщень, будинків, споруд (заміна, підсилення елементів конструкцій і мереж, їх реконструкція, відновлення спроможності несучих елементів конструкцій тощо).

До основних видів житлово-комунальних послуг належать:

- санітарно-технічні (постачання та відведення води, каналізація, вивезення й знешкодження відходів і сміття, прибирання території населеного пункту, утримання місць загального користування, чищення димоходів, здійснення протипожежних заходів, дезінфекція та ін.);
- теплоенергетичні (електро-, газо- і теплопостачання та ін.);
- квартирні (капітальний ремонт будинків, споруд, обладнання, поточний ремонт житлового фонду, у т. ч. профілактичний та непередбачений, експлуатація, утримання, обслуговування ліфтів та ін.) [4, *85*].

Висока соціальна значущість та монополізм галузі обумовлюють необхідність державного регулювання тарифів на послуги підприємств ЖКГ, яке здійснюється шляхом встановлення граничних рівнів рентабельності, обмеження зростання витрат на оплату праці, затвердження рівня тарифів тощо.

Технічна відсталість галузі зумовлює незадовільний рівень житлово-комунальних послуг та нераціональне використання ресурсів (значні втрати води, тепла тощо). Неможливість відмови від житлово-комунальних послуг та монополізм галузі при недостатньому рівні доходів значної частини населення зумовлює як неможливість вибору іншого постачальника цих послуг, так і низький рівень їх оплати, значну заборгованість споживачів послуг, а отже, і складний фінансовий стан окремих підприємств ЖКГ.

Ринок житлово-комунальних послуг специфічний: населення не може контролювати обсяг і якість надаваних послуг, торгуватися по ціні і навіть відмовитися від їх споживання. Обсяг споживання залишається невідомим; немає ясності щодо того, що саме є об'єктом продуктом, що придбається (ресурси, параметри комфорту, за якими оцінюється сам факт надання або відсутності послуги і якість роботи підприємств ЖКГ.

Розвиток житлової сфери в сучасний період можливий лише на основі формування нового господарського механізму, орієнтованого на використання економічних важелів і стимулів, а також на максимально повне врахування інтересів споживачів.

Механізм управління житлово-комунальним господарством повинен бути заснований на таких принципах:

- пріоритет соціальних, регіональних і суспільних інтересів над галузевими, відомчими та локальними;
- орієнтація на різні форми власності в житлово-комунальному господарстві;
- поступова децентралізація управління і передача низки управлінських функцій у сфері житлово-комунального господарства на місцевий рівень;
- посилення антимонопольної політики в ЖКГ;
- поділ функцій замовника та підрядника експлуатації житлового фонду;

- нормативний принцип ресурсозабезпечення і виділення різних рівнів обслуговування населення;
- орієнтація на різні джерела фінансування: централізовані та децентралізовані фінансові ресурси;
- залучення населення до активної участі в управлінні житлово-комунальним господарством [2, *273*].

Джерела

1. Закон України: Про житлово-комунальні послуги від 24 червня 2004 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: — http:// zakon.rada.gov.ua.
2. Драган І.О. Модернізація житлово-комунального господарства в Україні: теорія, методологія, практика державного управління / І.О. Драган [Монографія]. — Донецьк: Юго-Восток, 2010. — 401 с.
3. Мельникова М. В. Сфера житлово-комунальних послуг міста: особливості функціонування та можливості розвитку / М. В. Мельникова, Є. С. Градобоєва // Економіка та право. (Серія "Економіка", Серія "Право"). — 2017. — № 3 (48). — С. 124-131.
4. Реформирование жилищно-комунального хозяйства: опыт и перспективы деятельности [Текст] : моногр. / Л. В. Беззубко, А. Н. Шамонова, С. А. Ефимочкина, Б. И. Беззубко. — Донецк : Норд-компьютер, 2008.– 200 с.

Ф. М. МЕДВІДЬ
д-р наук в гал. політ., канд. філос. наук, НН ІП МАУП

М. Ф. ЧОРНА
д-р філос. в галузі права, докторант, МАУП

А. І. ТВЕРДОХЛІБ
аспірант, МАУП

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ІДЕЇ СОБОРНОСТІ УКРАЇНИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ ВИМІР

Ідея Соборності генетично закладена в українцях з давніх-давен. Від часів феодального дроблення Київської Русі вона стала однією із запорук збереження нашої державності та національного самоусвідомлення. У найважчі часи національної історії кращі сини України-Русі озброювалися нею для боротьби з ворогами. Сама ж ідея соборності немислима без ідеї державності, без національного поступу, бо в нашому народі ніколи не затухала ватра надії на відновлення державотворчого життя і відчуття належності до великої соборницької та єдинокровної нації. Навіть будучи поділеними між кількома чужинними державами українці завжди вірили і сподівалися на національне об'єднання. Після більш як століття по ліквідації Гетьманщини український народ був поділений між двома імперіями — Австро-Угорською та Російською [13, 42–52]. Сам термін "соборність" у загальному розумінні означає єднання людей на основі толерантності, свободи, демократії, віротерпимості й культури в широкому розумінні цього слова, тобто культури політичної, правової, моральної, релігійної атеїстичної, міжнародних відносин тощо. Термін традиційно вживається в науці та політичній практиці як відображення процесів згуртування споріднених ідеологічних і суспільно-політичних рухів. Про це свідчить, зокрема, використання терміну "соборність" для визначення об'єднавчих конфесіональних процесів християнства, мусульманства, іудаїзму та інших світових релігій, а також реалізація політичної стратегії імперських супердержав (Римська імперія, Візантія, Російська імперія, Радянський Союз та ін.). Ідея соборності у новітні часи стала пов'язуватися з консолідаційними етнонаціональними процесами, становленням і розвитком національної державності. Питання соборності розкриваютьсяв доктрині і практиці ідеологів українського націоналізму, зокрема, Д. Донцова, М. Міхновського.

Поняття "соборність" виступає ключовим релігійно-філософської думки XIX–XX ст. Так, соборність визначалася А. Хом'яковим і пізніше М. Бердяєвим як подолання конфлікту між індивідуальністю і колективом у суспільному діянні любові, як духовне єднання людей безпосередньо один з одним, вільне від диктату держави і політичних структур. А. Хом'яков, як один із засновників слов'янофільства, протиставляв православний тип духовного єднання в любові більш формально і зовнішньо організованим католицькій і протестанській спільнотам. В його філософській системі соборність постає як особливий вид людської спільності, що характеризується свободою, любов'ю та вірою. А. Хом'яков протиставляє соборність механічній спільності людей, тобто йдеться не про кількість об'єднаних людей, а про спосіб їх-

нього єднання, його якість. Соборність, на думку А. Хом'якова непізнавана і не дана ані в чуттєвому, ані в раціонально-логічному досвіді пізнання, бо вона пізнається не ззовні, а зсередини, у своїй цілісності, яка репрезентує свою єдність індивідуальності та спільності. За А. Хом'яковим соборність є зразком справжньої соціальності, яка, незважаючи на свою тотальність, має не насильницький, не примусовий характер. Основа спільності — свобода, джерело якої — не індивідуальність, а суспільність. Творіння здійснюються вільно, закладаючи свободу в саму структуру людського єства. Водночас реалізація цієї свободи можлива лише в об'єднаному людстві. Індивідуальність і суперечність індивідуальних інтересів, з погляду А. Хомя'кова, є результатом відчуження від початкової цінності людського буття. Досягнення цієї втраченої цільності пов'язане зі встановленням такого суспільного життя, в основі якого була б духовність [12, 12-14]. Ідеї А. Хом'якова розвивали М. Булгаков, П. Флоренський А. Керсавін, і особливо С. Франк. М.Федоров наголошував, що справжнє духовне єднання людей по типу Божественної Трійці відбудеться в ім'я "спільної справи" — спільної праці задля перемоги над смертю і загального воскресіння. В філософській системі В.Соловйова ідея соборності була пов'язаназ ідеєю всеєдності: людство розглядалось як соборний або суспільний організм, а соборність визначалася як пошук людьми у житті такої форми всеєдності, яку вони мають у Бозі. Релігійно-філософська думка розглядала ідею соборної свідомості як факт слов'янської ментальності. Персоналістичним уособленням соборності В. Соловйов, М. Булгаков, Г. Флоренський вважали Святу Софію — як соборний, зібраний воєдино Всесвіт, як всесвітнє соборне буття людей, культури і природи. Загалом ідея соборності корелювала з історіософічною ідеєю (яку розділяли практично всі предстаники релігійної філософії від ранніх слов'янофілів до О.Лосєва) про те, що дух індивідуалізації і відчуження, який домінує в сучасній Європі, має бути замінений духом нової органічної епохи людства [3, 591].

Соборність України як об'єднаність, цілісність, неподільність суспільства і держави, має кілька вимірів: соборність її земель; державності; громадськості; правової, політичної і громадянської культури, духовності тощо. Українська ідея соборності почала набувати сучасного змісту ще в епоху нової і новітньої історії, у ході національно-визвольних змагань, етнонаціональних консолідаційних процесів, розв'язання національно-державних проблем. Історичні коріння та передумови соборності, на думку дослідників, вимальовуються вже в ході об'єднання земель України-Руси у княжу добу, в період формування українського козацтва як консолідаційного ядра становлення української нації, національно-визвольної війни українського народу в другій пол. ХУІІ ст. (Богдан Хмельницький) [2; 10, 28-31].

Нових барв і глибини ідея соборності України набуває в сер. ХІХ — на поч. ХХ ст.: українофільство Кирило-Мефодієвського товариства, "Руська трійця", ідеї Т. Шевченка [7], П. Куліша, М. Драгоманова, І. Франка [5, 217-224], В. Антоновича, Д. Донцова, М. Міхновського [9, 45-46], В. Липинського [8, 50-58], М. Грушевського [6, 74-76], діяльність громад, українських національно-демократичних партій, Центральної Ради, Української Народної Республіки.

Центральними проблемами у ході реалізації української ідеї соборності протягом багатьох століть виступали формування національної самосвідомості, об'єднання українських етнічних територій, які протягом тривалого часу були роз'єднані кордонами сусідніх держав (Росія, Польща, Литва, Австро-Угорщина, Румунія, Чехословаччина), створення незалежної, самостійної держави [2].

Рух за соборність, тобто об'єднання українських етнічних земель у незалежній державі, особливо посилився на поч. ХХ ст. Значною історичною подією став Акт со-

борності УНР і ЗУНР 1919 р. [4, 53-57], проголошення якого відзначається щороку 22 січня як офіційне свято — День соборності України.

Важливим етапом у реалізації ідеї соборності стало входження у 1939 р. західноукраїнських земель до складу УРСР. Процес формування нових кордонів України завершився після Другої світової війни, коли до УРСР ввійшли також споконвічні українські землі — Північна Буковина і Закарпаття [1]. У 1954 р. до складу України було передано Кримську область. Ідея соборності знайшла політико-правове закріплення в Акті проголошення незалежності України 1991 р., і Конституції України 1996 р. Разом з тим, в нових умовах реалізації ідеї соборності України постають і нові проблеми, пов'язані передусім з теоретичним і методологічним осмисленням найважливіших факторів, що визначають механізми цього процесу. До практично-політичних чинників реалізації цієї ідеї в умовах демократизації слід віднести формування етнічної, міжетнічної та соціально-класової єдності людності України [11, 70-99], збереження цілісності території держави, зважену внутрішню і зовнішню політику, толерантне ставлення до всіх політичних партій, громадських рухів і угрупувань, визнання єдиної, соборної помісної української церкви та уважне ставлення до інших релігійних конфесій, руху екуменізму.

Важливу роль у розбудові соборної України повинно відігравати формування у громадян України цивілізованої, демократичної, правової , політичної і громадянської культури, патріотичних почуттів — любові до рідної землі, Батьківщини, толерантності, доброзичливості і поваги до інших народів.

Отже, формування і розвиток ідеї соборності українських земель як об'єднаність, цілісність і неподільність території і державності, що пройшло ряд етапів, в нових історичних умовах продовжується і має незавершений характер.

Джерела

1. Горбань Т.Ю. Еволюція ідеї національного самовизначення в українській суспільно-політичній думці кінця XIX — першої чверті XX століть — К.: ІПіЕНД імені І.Ф. Кураса НАН України, 2010. — 381 с.
2. Гошуляк І. Тернистий шлях до соборності (відідеї до Акту Злуки). — К.: ІПіЕНД імені І. Ф. Кураса НАН України, 2009. — 467 с.
3. Кіхно О. Соборність // Філософський енциклопедичний словник. — К.: Абрис, 2002. — С. 591.
4. Медвідь Ф.М., Чорна М.Ф.ІУ Універсал і Акт Злуки в контексті національної безпеки України: уроки історичної пам'яті і сучасні реалії // Ідентичності та політичні інститути. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції /За заг. ред. В. М. Циби. — Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2016.-С.53-57.
5. Медвідь Ф.М., Курчина Т.О., Твердохліб А.І. Українська державницька ідея Івана Франка: сучасне прочитання // Галичина. Науковий і культурно-просвітній краєзнавчий часопис. — Івано-Франківськ, 2017. — Ч.28.-С.217-224.
6. Медвідь Ф.М., Курчина Т.О., Твердохліб А.І. Політико-правова доктрина державотворення М.Грушевського // Українське право й законодавство за доби Української революції (1917 — 1921 рр.): збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 30 листопада 2017 року / ред. кол. І. С. Гриценко, М. І. Мірошниченко, П. П. Захарченко, І.А. Мацелюх та ін. — К.: "PrintDay" Ltd., 2018. — С. 74-75.
7. Медвідь Ф. М. Пророк національного відродження. Політико-правова доктрина Тараса Шевченка // Юридичний Вісник України. Загальнонаціональна правова газета. — 2014. — № 9 (974). — 1-7 березня.

8. Медвідь Ф.М., Баран В.В. Геополітичні візії Вячеслава Липинського і Юрія Липи: спроба порівняльного аналізу // Наукові праці МАУП /Редкол.: А.М. Подоляка (гол.ред.) [та ін.]. –К.: МАУП, 2001. — Вип. 3(34). — К.: ДП "Вид.дім "Персонал", 2012.-С.50-58.
9. Медвідь Ф.М. Микола Міхновський як речник української національної ідеї // Мандрівець. Видання "Наукових записок Національного університету "Києво-Могилянська Академія". — Тернопіль: Мандрівець, 2001. — №3-4 (32-33).- С.45-46.
10. Медвідь Ф.М., Мельниченко Я.Б., Курчина Т.О., Твердохліб А.І. Українська козацька республіка Богдана Хмельницького: національні інтереси і геополітичні пріоритети // Право, юридична наука та освіта: здобутки та перспективи (Костенківські читання): збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 25 квітня 2019 р.). — Київ: "Видавництво Людмила", 2019. — С. 28-31.
11. Правові механізми врегулювання етнополітичних конфліктів в Україні: Наукова записка / Кресіна І.О. (кер.авт.кол.), Кубальський О.Н., Стоєцький С.В., Стойко О.М., Шемшученко Ю.С., Явір В.А. — К.: Інститут держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2011. — 104 с.
12. Сацевич В. А. Политико-правовые взгляды А.С.Хомякова. Автор. дисс. доктора философии в области государственного управления. — К.: МАУП, 2013. — 19 с.
13. Солдатенко В.Ф. Україна в революційну добу: Іст. есе-хроніки. У 4-х т.: Т.ІІІ. Рік 1919. — К., Світогляд, 2010. — 453 с.

Ю. О. СТРЄЛКОВА
канд. філос. наук, доц. ВНЗ "ІДАЖ"

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ТА ФОРМУВАННЯ ДІАЛЕКТИЧНОЇ ТЕОЛОГІЇ

Діалектична теологія постає як своєрідна світоглядно-ціннісна реакція на події, що відбувалися насамперед в Німеччині та Швейцарії у повоєнний (після Першої світової війни) період, власне як "теологія кризи"; кризи, яка торкнулась всіх сфер суспільного життя, з особливою гостротою проявившись саме в царині духу. На зміну історичної епохи, позначеної настроями оптимізму і впевненості людини у своїх власних силах, приходить час усвідомлення власної слабкості й нікчемності перед переважаючими людські можливості історичними катаклізмами, час послаблення духовних підвалин буття індивіда, втрати ним сенсожиттєвих орієнтирів й усвідомлення неможливості прийняття як єдино можливої раціональної підстави для власного буття та буття світу. Ситуація гострої кризи, нівелювання значення традиційних цінностей стає серйозним викликом і для християнства, коли актуалізуються питання можливості/неможливості за нових умов вірити в Бога і, врешті, що значить бути християнином в світі, який значною мірою розчаровується в християнських ідеалах і цінностях.

Трагізм людського існування підриває засади пануючої на той час ліберальної теології з її максимальним зближенням людини і Бога, соціальним оптимізмом, беззаперечною вірою в прогрес людства і сподіванням на можливість досягнення людиною власними зусиллями Царства Божого на землі, як царства всезагальної злагоди й примирення. За цих умов виникає діалектична теологія чи "теологія кризи", зокрема в особі цілої плеяди протестантських мислителів (К. Барт, Р. Бультман, Ф. Гогартен, Е. Бруннер, Е. Турнейзен, Г. Мерц, П. Тілліх та ін.), які пройшовши своєрідне "випробування лібералізмом" і розчарувавшись в ньому, прагнули нового розуміння Божого Слова в контексті трагічних потрясінь початку XX ст., намагались наблизити ключові поняття християнської теології до екзистенціальної ситуації людини. Представники діалектичної теології піддають критиці засади ліберальної традиції з часів Шлеєрмахера, в якій християнство мислилось як укорінене в людському досвіді, що нівелює значення для віри Божественного Одкровення, Бог же відігравав другорядну, суто символічну роль. К. Барт та його прибічники виступають проти абсолютизації історико-критичного аналізу Слова Божого, антропоцентричного поставлення в рамках теології на перше місце людини та її світу, а на друге — Бога; проти історичності Христа як прикладу хорошої людини та морального взірця, замість ствердження христології, в якій Христос — Бог і початок; проти перетворення Євангелія в релігійний текст, що оповідає людині про її власну божественність, замість того, щоб бачити в ньому Слово Боже, яке людина не здатна до кінця збагнути.

Тому, на думку представників діалектичної теології, на зміну колишньому, спрямованому від землі до неба, зорієнтованому насамперед на людину та її запити і потреби, ліберальному богослов'ю, повинно було прийти богослов'я, яке має своїм джерелом Бога та його Слово, спирається на суверенність Божого Одкровення. А однією з вихідних тез нового теологічного руху стало положення про безкінечну

якісну відмінність між Богом і людиною, про діалектичний, парадоксальний характер взаємин між ними, про трансцендентність Бога і неспроможність збагнути його раціональними засобами й неможливість помістити Бога в межах певної концептуальної схеми. Для вираження й обґрунтування своєї принципово нової позиції представники діалектичної теології вважають за потрібне звернутись і до нового, діалектичного методу, оскільки, на їх думку, сучасна богословська методологія не здатна адекватним чином передати смисл Одкровення. Слід зауважити, що "діалектичні теологи", насамперед К. Барт, розглядають Слово Боже не як певну доктрину чи сукупність словесних висловлювань, а як подію, під час якої Бог звертався до людини через Ісуса Христа, де Христос — не ідея, не приклад, а живий Бог. Відстоювана представниками діалектичної теології позиція зумовлювала і критику ними релігії в її історичних формах, яка протиставляється вірі. І якщо релігія постає як своєрідне сподівання людини на порятунок, сукупність певних прийомів поводження з Богом, то віра розглядається як подія непередбачуваної, несподіваної зустрічі з Богом. І тільки віра в трансцендентного Бога, для якого все можливо, а не релігійні переконання чи власні зусилля людини, допоможе їй усвідомити смисл своїх вчинків і знайти їх виправдання.

Отже, у цьому контексті важливо зазначити ще й те, що напрям теологічної думки, про який іде мова, отримав ще й назву неоортодоксії, оскільки представляв собою прагнення повернутись до ідей фундаторів Реформації, зокрема, про необхідність єдності "внутрішньої людини" і Бога, заміну авторитету церкви авторитетом Біблії, коли не церкві дається право визначати, чому вчить Святе Письмо, а, навпаки, Біблія має визначати зміст і спрямованість церковного вчення і діяльності, про головну роль Христа. І при всій недомовленості, парадоксальності окремих положень, обґрунтованих представниками діалектичної теології, слід визнати, що загалом їхні погляди є достатньо близькими до позиції Лютера і Кальвіна, і відстоювання абсолютної значущості віри, принципу "виправдання тільки вірою" через своєрідне діалектичне заломлення набуває в їхніх творах особливого, свіжого для протестантизму смислу, коли шлях людини до пізнання Бога мислиться невіддільним від шляху віри в трансцендентного Бога та його Слово. Барт та його прибічники змістили, таким чином, акценти з ліберальних етики і "простої віри" в більш глибоку площину, значною мірою визначену саме фундаторами протестантизму.

В. О. ТЬОРЛО
канд. екон. наук, ст., наук. співр., НН ІМЕФ МАУП

А. Е. АВ'ЮЦЬКИЙ
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

Розгортання та активізація процесів глобалізації суттєвим чином впливають на напрями та форми зовнішньоекономічної діяльності, підходи до її організації та управління. Саме впливом глобалізації можна пояснити появу тих чи інших нових форм зовнішньоекономічної взаємодії, економічних та соціальних явищ у світі.

Деякі дослідники визначають глобалізацію як інтенсивний етап інтернаціоналізації виробництва і господарського життя, для якого характерним є посилення нерівномірності економічного розвитку, економічна взаємозалежність держав і небувале збільшення можливостей економічного, технологічного та інформаційного впливу на цей процес. При цьому часто увага акцентується на зміні ролі національних держав. Якщо раніше світова економіка була полем, на якому діяли суверенні держави, то в умовах глобалізації вона перетворюється на самостійний суб'єкт, що діє на полі суверенних держав [3,*130*].

Сучасний процес глобалізації має наступні характерні риси:

- взаємозалежність національних економік та їхнє взаємопроникнення, формування міжнародних виробничих комплексів поза національними кордонами;
- фінансова глобалізація — зростаюча фінансова єдність та взаємозалежність фінансово-економічних систем країн світу;
- послаблення можливостей національних держав щодо формування незалежної економічної політики;
- розширення масштабів обміну та інтенсифікація процесів руху товарів, капіталів, трудових ресурсів;
- створення інституцій міждержавного, міжнародного регулювання глобальних проблем;
- тяжіння світової економіки до єдиних стандартів, цінностей, принципів функціонування [2,*403*].

Позитивне значення глобалізації важко переоцінити: незмірно множаться можливості людства, більш повно враховуються всі сторони його життєдіяльності, створюються умови для гармонізації. Глобалізація світової економіки створює серйозну основу рішення загальних проблем людства.

В якості позитивних наслідків (переваг) глобалізацій них процесів можна назвати:

1. Глобалізація сприяє поглибленню спеціалізації та міжнародного поділу праці. В її умовах ефективніше розподіляються засоби і ресурси, що в кінцевому рахунку сприяє підвищенню середнього рівня життя і розширенню життєвих перспектив населення (при нижчих для нього витратах).

2. Важливою перевагою глобалізацій них процесів є економія на масштабах виробництва, що потенційно може призвести до зменшення витрат і зниження цін, а, отже, до стійкого економічного зростання.

3. Переваги глобалізації пов'язані також із виграшем від вільної торгівлі на взаємовигідній основі, що задовольняє всі сторони.

4. Глобалізація, посилюючи конкуренцію, стимулює подальший розвиток нових технологій і розповсюдження їх серед країн. В її умовах темпи зростання прямих інвестицій набагато перевершують темпи зростання світової торгівлі, що є найважливішим чинником в трансферті промислових технологій, освіті транснаціональних компаній, що має безпосередній вплив на національні економіки. Переваги глобалізації визначаються тими економічними вигодами, які виходять від використання передового науково-технічного, технологічного і кваліфікаційного рівня провідних у відповідних областях зарубіжних країн в інших країнах, в цих випадках впровадження нових рішень відбувається в короткі терміни і при відносно менших витратах.

5. сприяє загостренню міжнародної конкуренції. Часом стверджується, що глобалізація веде до досконалої конкуренції. На ділі мова скоріше повинна йти про нові конкурентні сфери і про більш жорсткому суперництві на традиційних ринках, яке стає не під силу окремій державі або корпорації. Адже до внутрішніх конкурентів приєднуються необмежені в діях сильні зовнішні конкуренти. Глобалізаційні процеси у світовій економіці вигідні, перш за все, споживачам, так як конкуренція дає їм можливість вибору і знижує ціни.

6. Глобалізація може призвести до підвищення продуктивності праці в результаті раціоналізації виробництва на глобальному рівні та поширення передових технологій, а також конкурентного тиску на користь безперервного впровадження інновацій у світовому масштабі.

7. Глобалізація дає країнам можливість мобілізувати більш значний обсяг фінансових ресурсів, оскільки інвестори можуть використовувати більш широкий фінансовий інструментарій на збільшеній кількості ринків.

8. Глобалізація створює серйозну основу для вирішення загальних проблем людства, в першу чергу, екологічних, що обумовлено об'єднанням зусиль світової спільноти, консолідацією ресурсів, координацією дій в різних сферах. Кінцевим результатом глобалізації, як сподіваються багато фахівців, має стати загальне підвищення добробуту в світі [1,*24*].

Необхідно відзначити, що процесс глобалізації впливає на розвиток світового господарства суперечливо.

З одного боку, глобалізація створює можливості для прискорення процесу уніфікації та розширення застосування передових технологій; забезпечує стійке функціонування інформаційного простору; розвиток творчості і нововведень; прискорює економічне зростання на основі інтенсифікації економічного, наукового, культурного розвитку народів планети; веде до підвищення якості життя, поліпшення добробуту сімей, розширенню можливості вибору і доступу до нових ідей, знань. Позитивним результатом глобалізації є посилення міжнародної координації діяльності держав, зменшення загрози міжнародних конфліктів, локальних війн, загальне розширення ідей гуманізму, демократії, захисту громадянських прав і основних свобод людини.

З іншого боку, процес глобалізації має ряд негативних наслідків. Перш за все, це консервація технологічної і соціальної відсталості ряду країн через їх не конкурентоспроможність та слабкість власної ресурсної бази; посилення нерівномірності еко-

номічного і соціального розвитку, посилення прірви між розвиненими і країнами, що розвиваються; деградація неконкурентоспроможних виробництв, зростання безробіття, викликаного структурною перебудовою і новими вимогами до якості робочої сили; загострення конфліктів різного характеру і масштабу створення глобального простору кримінального бізнесу міжнародного тероризму.

Процес глобалізації може призвести до руйнування звичного способу життя, ціннісних орієнтирів, стандартизації національних культур; транснаціоналізації екологічних, економічних, технологічних проблем, таких як глобальна ядерна катастрофа, виникнення "парникового ефекту".

Таким чином, при організації зовнішньоекономічної діяльності підприємства та забезпеченні її належного управління слід враховувати не тільки тенденції розвитку зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтернаціоналізації виробництва, а й її глобалізаційні аспекти, основними з яких є:

- розвиток глобальної взаємодії у сфері зовнішньоекономічного співробітництва, що має прояв у виникненні нових форм зовнішньоекономічної діяльності, зокрема у сфері інвестиційного співробітництва, науково-технічної та виробничої коопераційної взаємодії підприємств;
- загострення конкуренції на світових ринках не тільки у сфері товарного виробництва, а й у фінансовій, інвестиційній, науково-технічній та інформаційній площині;
- поширення операцій внутрішньофірмового обміну та трансфертного ціноутворення, модифікація товарного виробництва та базі формування інтегративних корпоративних структур (консорціуми, транснаціональні корпорації, виробничо-комерційні агломерації, віртуальні підприємства та ін.);
- зміна галузевої структури економіки та зміщення центрів тяжіння у бік послуг у загальному обсязі зовнішньоекономічних зв'язків;
- формування глобальних ринків та виділення макрорегіонів на тлі загальносвітових інтеграційних процесів; зростання впливу міжнародних торговельних та фінансових організацій, що сприяють розвитку зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів господарювання[4,*98*] .

Подальший розвиток економіки України значною мірою залежить від можливості завоювання вітчизняними підприємствами конкурентних переваг на світових ринках.

Джерела

1. Гонта, О. І.Структуризація зовнішніх впливів на економіку регіонів України в умовах глобалізації / О. І. Гонта // Чернігів. наук. часоп. — Сер. 1. Економіка і управління. — 2011. — № 1 (1). — С. 23–29.
2. Кайтанський І.С. Проблеми та шляхи організації управління зовнішньоекономічною діяльністю в умовах глобалізації / І.С. Кайтанський // Таврійський науковий вісник: Збірник наукових праць ХДАУ. — Вип. 51. — Херсон: Айлант. — 2007. — С. 402-407.
3. КрапивнийІ. В.Глобалізація : сутність, чинники та етапи розвитку / І. В. Крапивний // ВісникСумДУ. — 2008. — №1. — С. 129-137. — (Серія "Економіка").
4. Шконда В.В. Глобалізація: оцінки, наслідки, регулювання: монографія / В.В. Шконда, А. В. Кальянов. — Донецьк: Донбас, 2014. — 166 с.

О. М. ТЮРІНА
канд. політ. наук, НН ІМВСН МАУП

ІНСТИТУТ ПОЛІТИЧНОЇ ОПОЗИЦІЇ ЯК ОБ'ЄКТ ПОЛІТОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

За статусом опозиції в системі органів влади виокремлюють парламентські та позапарламентські функції опозиції. До групи перших належать: внесення інтерпеляцій та запитань; участь у роботі комітетів парламенту; ініціювання відповідальності уряду; оприлюднення інформації про роботу уряду в ЗМІ. Другу групу становлять наступні функції: піддання сумніву легітимності парламенту та його здатності здійснювати політичні зміни; пошук консенсусу з проблем, які були проігноровані парламентською опозицією чи іншими партіями.

Специфічною функцією політичної опозиції є формування "тіньового кабінету" або ж опозиційного уряду, який, у свою чергу, має власний набір функцій: контроль і моніторинг діяльності діючого уряду; розробка альтернативних стратегій розвитку і моделей управління; розробка політики опозиційної сили, яку він представляє; критика державної політики; піддання сумніву легальності державної влади.

В своєму дисертаційному дослідження Т. Ткаченко пропонує до функцій опозиції як політичного інституту віднести протидію урядовому курсу, організовану, конструктивну критику владних інститутів, вироблення альтернативи офіційній політиці держави, безпосередній вплив на законотворчий процес шляхом тимчасового приєднання до тієї чи іншої сили у парламенті, спрямування існуючого в суспільстві невдоволення [2, с. 40-45].

В усі часи не аби яке значення мав ідеологічний вплив політичних сил та окремих політиків на широкі маси. Таким чином, уваги заслуговують популістські функції опозиції: боротьби з олігархами, або ж дистанціювання бізнесу від влади та відстоювання національних інтересів (наприклад, активна участь представників парламентської опозиції у міжнародних політико-економічних заходах). Через часту зміну політичних статусів для української політики стала притаманною специфічна ідеологія опозиційності [1, с. 104-105].

Особливості опозиційної ідеології, на думку В. Лаги, полягають у тому, що в ній практично повністю відсутній ідейно-теоретичний рівень, тоді як основна увага концентрується навколо практичних дій, спрямованих на реалізацію єдиної мети, якою є зміна владної політичної еліти. Однак, за твердженням дослідниці, поширення ідеології опозиційності несе для процесу політичного розвитку і певні загрози, зокрема, — небезпека поширення ідеології опозиційності в умовах перехідних політичних систем спричиняється її принциповою нездатністю запропонувати будь-яку позитивну програму суспільно-політичного розвитку [2, с. 5].

Отже, на підставі наведених визначень можна виокремити детермінанти, які обумовлюють зміст і форми діяльності політичної опозиції:

Нормативно-правові чинники: конституція, закон про опозицію, регламенти, угоди між політичними силами, розподіл обов'язків між урядом та опозицією.

Структурні чинники: особливості інституційної структури, роль політичних партій, виборча система, система влад, дія принципу стримування та противаг.

Ціннісні чинники: рівень політичної культури політичної еліти та мас, визнання культурних передумов, структурованість електорального поля.

Підсумовуючи, відзначимо, що у переважній більшості демократичних країн опозиція існує задля створення оптимальних умов сталого розвитку країни, відіграє роль стабілізуючого компоненту в алгоритмах ротації та зміни владних політичних груп. Інституціоналізація парламентської опозиції зумовлює конкуренцію політичних сил як під час здобуття, так і під час здійснення влади, забезпечує посилення контролю за діяльністю урядових структур, стабільністю політичної системи, удосконалення державно-управлінської практики, сприяє результативній діяльності представницьких та виконавчих структур. Її легальне ефективне функціонування є визначальною ознакою демократичних режимів, а високий ступінь визнання владою прав опозиції на політичну боротьбу та на альтернативне бачення вирішення актуальних проблем і завдань позитивно впливає на Поняття "опозиція" в широкому розумінні — це будь-яке суспільне невдоволення існуючим режимом, а в вузькому розуміння опозиція — це політичний інститут. В політичній науці існують різноманітні класифікації політичної опозиції: лояльна, напівлояльна та нелояльна, відповідальна та невідповідальна та ін. Досліджуючи різні типи політичної опозиції, науковці дійшли висновку, що найсприятливіший тип — конструктивна, лояльна опозиція, яка в своїй діяльності спрямована не проти влади, а задля її здійснення, яка є каналом зв'язку між суспільством та владою. Але така опозиція може існувати лише за певних умов, які влада повинна забезпечити, якщо її метою є досягнення стабільності політичної системи. Опозиція, яка має права та обов'язки, має можливість впливати на політичний процес знаходиться у правовому полі, що полегшує її контроль. Функції опозиції полягають у тому, щоб оцінювати й контролювати виконання урядових програм та владних рішень на всіх рівнях управління, і постійно виробляти й пропонувати альтернативні підходи як до тактики діючого уряду, так і до стратегічних політичних засад на основі яких взаємодіють уряд і парламентська більшість на основі якої його було сформовано.

Але форми, посередництвом яких опозиція виконує свої функції обумовлені поєднанням чинників інституційного та не інституційного характеру. До перших належить нормативно-правове регулювання і визначення статусу політичної опозиції, що визначено державою, до другого — характер політичної культури громадян кожної конкретної держави. З огляду на це є підстави стверджувати про політико-культурні детермінанти, які визначають форми діяльності політичної опозиції.

Джерела

1. Ірха К.О. Класифікація функцій політичної опозиції в демократичному суспільстві / К.О. Ірха // Грані : Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. — Дніпропетровськ: Дніпропетровський нац. ун-т, Центр соц.-політ.досліджень, 2010. — Вип. 3. — С. 103-106.
2. Лага В. А. Ідеологічний фактор сучасного політичного та партійного розвитку України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата політ. наук : спец. 23.00.02 "Політичні інститути та процеси" / В.А. Лага. — Одеса, 2006. — 17 с.
3. Ткаченко Т. Опозиція як політичний інститут і форма суспільного протесту / Т. Ткаченко // Політичний менеджмент. — 2007. — № 5. — С. 40–45.

Г. Я. ХОЛОД
канд. філол. наук, ВНЗ "ІДАЖ"

СПЕЦИФІКА ВИСВІТЛЕННЯ В "КІНО-ГАЗЕТІ" (1930 рік) ДІЯЛЬНОСТІ ТДРФК

Актуальність теми зумовлена відсутністю спеціального дослідження, присвяченого специфіці висвітлення в "Кіно-газеті" (1930) діяльності ТДРФК, і необхідністю заповнення цієї прогалини для повноцінного відтворення процесу розвитку ТДРФК у вищезгаданий період.

Приділивши увагу навчальному кіно в радянській школі І. Кузьо ("Навчальне кіно у радянській школі в 20-х роках XX століття") визначила передумови створення ТДРК, частково окреслила діапазон його діяльності. Фрагментарно подано інформацію про ТДРФК О. Безручком у дисертації "О.П. Довженко — педагог. Творчий пошук і метод".

"Кіно-газета" як друкований орган ТДРФК, що був створений для активізації кіногромадськості з метою організації кінофікації села, освітньої підготовки кінокадрів і підвищення їх кваліфікації, ліквідації кінонеписьменності, контролю кінопродукції, особливу увагу приділила висвітленню його діяльності, зробивши акцент на проблемах, недоліках Товариства друзів радянського фото й кіно, а також пропозиціях удосконалення його роботи.

Репрезентантом основних тенденцій у діяльності ТДРФК (літня робота ТДРФК, залучення молоді на кіновиробництво, ліквідація окружних організацій, зміцнення районних та низових осередків) є фрази-орієнтири, що виконують такі функції: інформативну, атрактивну, спонукальну. Атрактивна функція активізується за допомогою використання контрастних шрифтових накреслень [2; 10]; різних шрифтових накреслень для виокремлення ключової фрази [10]; дробового запису лексем [14]; нижнього накреслення лексем [11]; цитат з ухвал кіноради ВУРПС'у [8]; жирного накреслення для всіх лексем; графічного оформлення трьома паралельними лініями з обох боків [5]. Спонукальна функція активізується завдяки використанню спонукальних розповідних або спонукальних окличних речень ("Мобілізуймо увагу пролетарської громадськости навколо кінобудівництва!" [7, *1*]) і підсилюється завдяки шрифтовому оформленню, а також використанню ідеологем. Прикметним є те, що у фразах-орієнтирах до лексеми "громадськість" додається прикметник "пролетарська" — маркер підвищення ступеня ідеологізації й репрезентант політичного курсу країни, зокрема індустріалізації.

Іноді фрази-орієнтири утворюють міні-текст, у якому спочатку виокремлюється основна проблема ("Комсомол, профспілки та робітники кіна не допомагають ТДРФК"), потім — її негативні наслідки ("Низові осередки ТДРФК стихійно виникають, працюють без пляну, без керівництва від своїх окружних правлінь, і так само стихійно зникають. ТДРФК на кіновиробництво ще й досі як слід не впливає"), наприкінці — пропозиції щодо розв'язання проблеми ("Кінематографії потрібна тільки міцна кіногромадськість. Негайно виробити таку систему й такі форми роботи ТДРФК, що забезпечили б в повній мірі допомогу для низових осередків ТДРФК, особливо в районах суцільної колективізації"). Прикметним є те, що смислові частини міні-тексту

рубриковані й оформлені різним шрифтовим накресленням для привернення уваги читача й підвищення ступеня сприйняття тексту. Для конкретизації фраз-орієнтирів, розташованих на всій площі сторінки, у "Кіно-газеті" використано оформлені у фігурну рамку фрази "Без участі громадськості кіновиробництво не виконає своїх завдань. Кваліфіковані кіноробітники, допоможіть ТДРФК!" [1, *2*], що, корелюючи з контентом розташованої під нею статті, репрезентують його основну думку. Іноді над фразою-орієнтиром праворуч розташовують фразу "Прорив на фронті кіногромадськости" [12, *3*], що чітко й лаконічно окреслює проблему, увиразнюючи її шрифтовим оформленням (жирне накреслення + нижнє підкреслення).

На сторінках "Кіно-газети" за 1930 рік було порушено такі проблеми діяльності ТДРФК, як відсутність фахової допомоги ТДРФК із боку кіноорганізацій (Ом "Хто ж тоді нам допоможе?..."), інертність Організаційного бюро ТДРФК (Пата-Норд "Час прокинутися" [9, *2*]), бездіяльність центрального управління ТДРФК (Мартиненко Є. "Роботу ТДРФК на рейки ударництва" [6, *3*]; Забужний "Як кіно громадськість допомагає кіновиробництву" [4, *3*]), відсутність проведення політосвітньої роботи серед сезонників (ЦП ТДРФК. Організуйте роботу серед сезонників (До всіх Окрправлінь ТДРФК) [16, *6*]), самознищення осередків ТДРФК (Проти млявості. Стан кіногромадськости [13, *2*]), організація кінопросвітницької роботи в селі (Д. Сидоренко "Як працює ТДРФК на селі" [15, *3*]), бездіяльність ВУОРРК'у — громадської організації, що повинна "стимулювати здорову громадську думку" (Чим це пояснити? [17, *3*]), опір діяльності членам ТДРФК (В.Вільний "Активіст недооцінив (Горлівський осередок ТДРФК)") [3, *2*].Остання проблема детально висвітлюється в статті В.Вільного "Активіст недооцінив (Горлівський осередок ТДРФК)" [3, *2*], який після розповіді про активну просвітницьку діяльність членів ТДРФК піддав критиці позицію деяких "головотесів" [3, *2*], що не тільки скептично ставляться до роботи осередку, але й заважають їй. Ідеться про дискредитацію активістів кіногромадськості, зокрема акцентування на тому, що вони рухаються "некомсомольським шляхом" [3, *2*]. Пропонуючи боротися з такими шкідниками способом розповсюдження їх фотографій із відповідними підписами, автор В. Вільний реалізував його у своїй статті. Під фотографією Нефедової автор розташував фотографію Тітієвського — колишнього претендента на високу посаду в ТДРФК, який на комсомольських та піонерських зборах характеризував діяльність вищезгаданого секретаря осередку ТДРФК як некомсомольську. Використовуючи антитезу в розміщенні (угорі — унизу), розмірі (велика — маленька) фотографій та підписах під ними ("т. Нефедова, активний робітник цього-ж осередку" [3, *2*] — "т. Тітієвський, який перешкоджає роботі Горлівського осередку ТДРФК" [3, *2*]) і таким чином підкреслюючи негативну оцінку дій чоловіка, автор завдяки вербальним та іконічним засобам активізував такий прийом маніпуляції, як навішування ярликів. Прикметним є те, що додатком до цієї статті є рекомендація редакції, яка пропонує Артемівському ОК ЛКСМУ адекватно оцінити інформацію про неправильну позицію деяких представників низових керівних органів комсомолу щодо діяльності кіногромадськості й зробити відповідні висновки з досвіду Горлівського осередку ТДРФК.

З огляду на інформаційну політику "Кіно-газети" автори статей особливу увагу приділяли недолікам діяльності ТДРФК. Зокрема, ідеться про неякісну роботу сценарної секції, недостатню участь у політичних кампаніях, демонстрацію закордонних фільмів ("Як ми працювали. Із доповіді т. Лазоришака на II-ій Окрконференції ТДРК Київщини (За скороченою стенограмою)" [18, *2*]).

Висновки. Під час з'ясування специфіки висвітлення в "Кіно-газеті" за 1930 рік діяльності ТДРФК було зроблено такі висновки: у вищезгаданому друкованому ор-

гані використано фрази-орієнтири, що виконують інформативну, атрактивну, спонукальну функції; у статтях, присвячених діяльності ТДРФК, приділено увагу висвітленню проблем, недоліків і пропозицій щодо вдосконалення роботи вищезгаданого товариства; для підвищення ступеня емоційного впливу на читача використано лексичні, композиційні, графічні засоби.

Джерела

1. Без участі громадськості кіновиробництво не виконає своїх завдань. Кваліфіковані кінопрацівники, допоможіть ТДРФК!" (фраза) // Кіно-газета. — 1930. — № 1 (31)-2 (32). — С. 2.
2. Виконати директиви XVI з'їзду ВКП (б). Перебудувати роботу ТДРФК. Ліквідувати окружні організації. Зміцнити районні та низові осередки (фраза-орієнтир) // Кіно-газета. — 1930. — №21 (51). — С. 4.
3. Вільний В. Активіст недооцінив (Горлівський осередок ТДРФК) / В. Вільний // Кіно-газета. — 1930. — № 7 (37). — С. 2.
4. Забужний. Як кіно громадськість допомагає кіновиробництву / Забужний // Кіно-газета. — 1930. — №28 (58). — С. 3.
5. За незадовільну якість кінопродукції відповідає також і кіно громадськість. Перевірмо роботу ТДРФК, худполітрад і ВУОРРКУ! Використаймо фото для потреб соціалістичного будівництва! (фраза-орієнтир) // Кіно-газета. — 1930. — №32 (62). — С. 2.
6. Мартиненко Є. Роботу ТДРФК на рейки ударництва / Є. Мартиненко // Кіно-газета. — 1930. — №28 (58). — С. 3.
7. Мобілізуймо увагу пролетарської громадськости навколо кінобудівництва! (фраза-орієнтир) // Кіно-газета. — 1930. — №13 (43). — С. 1.
8. Негайно треба розпочати активізацію громадської думки навколо кіно-роботи, а зокрема привернути громадську увагу до ТДРФК, як організації, що мусить провадити громадську роботу в галузі кіно-виробництва, кіно-постачання та кіно-агітації (З ухвал кінонаради ВУРПС'у) (фраза-орієнтир) // Кіно-газета. — 1930. — №28 (58). — С. 1.
9. Пата-Норд. Час прокинутися / Пата-Норд // Кіно-газета. — 1930. — №15 (45). — С. 2.
10. Переключімо роботу кіногромадськости на справжні соціалістичні темпи. Усі сили на виконання постанов пленуму ЦП ТДРФК. "Без керма й без вітрил" працюють покищо окружні й низові організації товариства. Треба негайно поліпшити керівництво ними від центрів (фраза-орієнтир) // Кіно-газета. — 1930. — №15 (45). — С. 2.
11. Під контролем кіногромадськости Українфільм розгорне більшовицькі темпи й допоможе партії на фронті боротьби за загальне обов'язкове навчання (фраза-орієнтир) // Кіно-газета. — 1930. — №24 (54). — С. 1.
12. Прорив на фронті кіногромадськости // Кіно-газета. — 1930. — №28 (58). — С. 3.
13. Проти млявості. Стан кіногромадськости // Кіно-газета. — 1930. — №15 (45). — С. 2.
14. Робітничо-селянська кіногромадськість палко вітає XI з'їзд КП (б) України та XVI з'їзд ВКП (б) (фраза-орієнтир) // Кіно-газета. — 1930. — №15 (45). — С. 1.
15. Сидоренко Д. Як працює ТДРФК на селі / Д. Сидоренко // Кіно-газета. — 1930. — № 1 (31)-2(32). — С. 3.
16. ЦП ТДРФК. Організуйте роботу серед сезонників (До всіх Окрправлінь ТДРФК) / ЦП ТДРФК // Кіно-газета. — 1930. — № 17 (47). — С. 6.
17. Чим це пояснити? // Кіно-газета. — 1930. — №34 (64). — С. 3.
18. Як ми працювали. Із доповіді т. Лазоришака на II-ій Окрконференції ТДРК Київщини (За скороченою стенограмою) // Кіно-газета. — 1930. — № 1 (31)-2 (32). — С. 2.

О. В. ЦІМОШИНСЬКА
д-р філос. в гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ДОРОЖНЬОГО ГОСПОДАРСТВА

Відомо, що Україна є досить зручним транспортним вузлом між Європою та Азією. Однак недостатньо розвинена транспортна інфраструктура, застарілі технології та глибоко вкорінена корупція не дозволяють транспортному сектору країни посісти гідне місце на карті європейських маршрутів. На думку експертів Всесвітнього економічного форуму, Україна зараз займає 132 місце у світі за рівнем розвитку автомобільних доріг. Середня швидкість на дорогах України, відповідно, в 2-3 рази нижча, ніж у країнах Західної Європи. Крім того, понад 9,6 тис. мостів за технічними параметрами не відповідають вимогам сучасних норм та фактичного навантаження, 1923 мости потребують термінового ремонту, а 86 мостів знаходяться в аварійному стані.

Такий стан автомобільних доріг та транспортної інфраструктури України не забезпечує швидке, комфортне, економічне та безпечне перевезення пасажирів та вантажів, розвиток транзитного руху, створює соціальну напругу в суспільстві, знижує конкурентоспроможність вітчизняної економіки, загрожує подальшому соціально-економічній розвитку держави та її інтеграції до європейської спільноти [7]. Запорукою вдосконалення та розвитку дорожньої та транспортної інфраструктури є активізація інвестиційної діяльності підприємств дорожнього господарства, визначальним фактором її успіху є застосування загальновизнаного механізму ефективного організаційного та економічного управління цим процесом.

Питання ефективності організаційно-економічного механізму управління інвестиційною діяльністю дорожніх компаній не є новим, але навіть у перспективі вони не втрачають своєї актуальності, а з децентралізацією фінансування розвитку доріг та дорожнього господарства, навпаки, вони набули статусу невідкладних, тобто таких, що потребують термінового вирішення, а отже, і подальшого ретельного дослідження.

Прийняття рішень інвестиційного характеру, як і будь-який інший вид управлінської діяльності, вимагає використання ефективного організаційно-економічного механізму управління. Оскільки мова йде про інвестиційну діяльність дорожніх компаній, для формування уявлення про організаційно-економічний механізм управління їх інвестиційною діяльністю та розуміння значення цієї концепції в умовах децентралізації розвитку доріг та дорожнього господарства ми вважаємо, що це доцільно зупинитися на вивченні таких початкових понять, як: “інвестиційна діяльність підприємств”, “управління інвестиційною діяльністю”, “механізм управління інвестиційною діяльністю” тощо.

Зокрема, у Законі України “Про інвестиційну діяльність” від 18.09.1991 р. № 1560-XII (із змінами та доповненнями) інвестиційна діяльність розуміється як сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб та держави стосовно що до здійснення інвестицій [9]. Однак Фейєр О.В. обґрунтовує, що це визначення лише частково розкриває зміст досліджуваної категорії, оскільки не відображає досягнен-

ня певного результату. Підтримуючи погляди Фейєр О.В., ми повністю погоджуємось, що більш доцільно розглядати інвестиційну діяльність як цілеспрямований комплекс організаційно-економічних заходів фізичних та юридичних осіб та їх об'єднань щодо інвестування /та інвестування в умовах ризику/ з метою досягнення позитивного результату у господарській діяльності підприємств (економічного, інноваційного, соціального, екологічного ефектів тощо) [11, с.141].

Орієнтуючись на механізм управління інвестиційною діяльністю підприємств, окремі вчені [2, с. 261] наполягають на чіткому розподілу організаційно-економічних механізмів управління. У той же час організаційний механізм управління інвестиційною діяльністю пропонується розглядати як сукупність елементів, призначених для перетворення адміністративних, регулюючих дій органів управління на необхідні дії керованих об'єктів (інноваційних структур), а економічні — як інтегрована багаторівнева система форм і методів зовнішніх і внутрішніх економічних відносин між учасниками інвестиційного процесу, що включає способи оцінки інвестиційної діяльності з урахуванням ринкових умов, регульованих шляхом мотиваційного, ресурсного, правового та методологічного забезпечення [2, с. 262].

Аналіз існуючих інтерпретацій поняття "організаційно-економічний механізм" та їх спрямованості дозволяють зробити висновки про певну розбіжність поглядів науковців щодо його трактування. Зокрема, в умовах економічного механізму, який складається з економічної, технічної, організаційної та соціальної підсистем, організаційно-економічний механізм визначається як сукупність простих і складних взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих процесів, елементів, форм і методів так, на думку Шевлюги О. Г., організаційно-економічний механізм визначає зміст, порядок роботи та функціонування будь-якого виду робіт, процесів та об'єктів у сфері людської діяльності, які дозволяють забезпечити мінімальну вартість ресурсів та часу для задоволення потреб виробництва [13, с. 116].

Іншими словами, по суті, мова йде про організаційно-економічний механізм управління інвестиційною діяльністю підприємств як складової частини економічного механізму, що передбачає вибір організаційно-економічних важелів, кожен з яких має свої форми управлінського впливу на організаційно-економічні параметри системи управління інвестиційною діяльністю [6, с. 124].

При цьому Андрєєва О. В. зазначає, що під організаційно-економічним механізмом управління інвестиціями слід розуміти цілеспрямоване поєднання форм і методів галузевого інвестування, що забезпечується реалізацією концепції інвестиційного контролю та наявності функціональних підсистем — моніторингу та діагностики факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, фінансового прогнозування та планування, організації, забезпечення ресурсами (включаючи фінансові), облік, аналіз, контроль за ходом інвестиційного процесу тощо [1, с. 83].

Цікавої думки дотримується Полозова Т. В., яка під організаційно-економічним механізмом розуміє цілісну систему, що складається з економічної, правової та соціальної складових, реалізується за допомогою використання методів, інструментів, принципів для вдосконалення розвитку, функціонування підприємства, а також контролю за виробничими, організаційними, технологічними та економічними процесами. Тобто головна мета цього механізму — досягнення цілей бізнесу, підвищення прибутковості підприємства, налагодження роботи всіх підрозділів і сфер діяльності, забезпечення соціально-економічного розвитку країни [8, с. 65].

Таким чином, за результатами дослідження нами проаналізовано основні детермінанти поняття "організаційно-економічний механізм управління інвестиційною діяльністю підприємств дорожнього господарства". Доведено, що з точки зору струк-

турування (розгортання) функцій якості ремонту та/або розвитку автомобільних доріг відповідно до вимог та очікувань користувачів організаційно-економічний механізм управління інвестиційною діяльністю дорожніх підприємств може бути представлений як мегапараметрична модель відображення зовнішнього та внутрішнього інвестиційного середовища, зорієнтованого на забезпечення потреб та готовності до розвитку транспортної інфраструктури за рахунок ресурсів різних дорожніх фондів за допомогою ДДФ, збалансування інтересів впливу власників інвестиційних проектів щодо ремонт та/або будівництво автомобільних доріг та транспортної інфраструктури, використання якої на практиці забезпечують своєчасне налагодження системи інвестиційної діяльності підприємств в створенні дорожньої інфраструктури для успішної реалізації інвестиційних проектів та задоволення потреб користувачів відповідно до міжнародних стандартів.

Джерела

1. Андрєєва О.В. Фактори ефективного інвестування залізниць в умовах динаміки циклів економічного розвитку. Вісник транспорту та промисловості. 2012. № 39. С.83-88.
2. Аюпова Л.К. Зміст організаційно-економічного механізму інвестиційної діяльності промислових підприємств. Економічні науки. 2007. № 8 (33). С. 260-264.
3. Верхолод І. М. Інвестиційний механізм підприємства: принципи побудови, компоненти та особливості реалізації. Економічний вісник НТУУ "КПІ": збірник наукових праць. 2012. № 9. С.410-415.
4. Єпіфанова І. Ю. Підвищення якості інвестиційної діяльності вінницьких машинобудівних підприємств. Економічний простір. 2009. № 23/2. Р. 287-288.
5. Трансцендентальна Т. В. Особливості управління інноваційними проектами. Науковий журнал НЛТУ. 2013. Вихід 23.4. С.348-360.
6. Ковальчук М. В. Обґрунтування структури організаційно-економічного механізму інвестиційного забезпечення мінерально-сировинної бази гірничо-збагачувального підприємства. БІЗНЕСІНФОРМ. 2014. №10. 12-17 грудня.
7. Концепція Державної цільової економічної програми розвитку громадських доріг загального користування на період 2018-2022 роки. URL: https://www.kmu.gov.ua/.../proshvalennya-koncepciyi-derz. (дата звернення 16.03.2019).
8. Полозова Т. В. Організаційно-економічний механізм управління інноваційно-інвестиційною спроможністю підприємства. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка та управління. 2017. Випуск 23 (1). С.126-131.
9. Про інвестиційну діяльність. Закон України № 1560-XII від 18.09.1991 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12. (дата звернення 11.03.2019).
10. Прокопенко Ю.О. Визначення поняття "ефективність управління інноваційними проектами машинобудівних підприємств". Nauka i studia. 2018. № 25 (179). P. 9-19.
11. Фейєр О.В. Управління інвестиційною діяльністю підприємств у ринкових умовах. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Управління та підприємництво в Україні: етапи розвитку та проблеми розвитку: збірник наукових праць. 2016. № 851. С.140-145.
12. Череп А.В., Крилов Д.В. Організаційно-економічний механізм інвестиційних проектів промислових підприємств: сутність, підходи та визначення. Економічний вісник університету. 2016. Випуск №30 (1). 10-108 жовтня.
13. Шевлюга О. Г. Організаційно-економічний механізм управління технологічним та технологічним розвитком підприємства на інноваційній основі. Інноваційна економіка. 2012. № 9 (35). С.115-119.
14. Райан, Н. (1988). Методи Тагучі та QFD. Hows and Whys for Management, доступні за посиланням: https://www.amazon.com/Taguchi-MethodsQfd./0941243 .. (Доступ до 4 квітня 2019 року).

М. І. КОВАЛЬ
канд. екон. наук, доц., зав. каф. Обліку і оподаткування, НН ІМЕФ

Я. С. ТРИФАНЮК
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

ЗАРОБІТНА ПЛАТА: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ, ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Однією з найскладніших та найважливіших соціально-економічних категорій є заробітна плата. Заробітна плата, з одного боку є основним і часто єдиним джерелом доходів всіх найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Але саме механізми формування та регулювання заробітної плати розроблені чи не найменше.

Найбільшою соціальною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці. Формування форм і систем заробітної плати на підприємствах, належним чином не розроблено. Існують безліч недоліків в системах оплати праці, які усуваються поступову методом спроб і помилок.

Разом з тим розмір заробітної плати в ринкових умовах визначається якістю праці, кваліфікацією, професійною підготовкою працівника, досвідом його роботи. Види робіт можуть бути привабливими і непривабливими, престижними і непрестижними, брудними, важкими, але всі вони необхідні для суспільства. Отже, заробітна плата повинна стимулювати виконання всіх робіт.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти заробітної плати розкриті в працях таких вчених, як Г.Н. Климко, В.П. Нестеренко [4], М.І. Міхов [3], В.Д. Лагутін [2], М.І. Лепешинська, Д.П. Файфер та інших. Значне місце, яке посідає оплата праці у соціально-економічному житті суспільства, зумовило необхідність детального вивчення природи заробітної плати з точки зору українських реалій та світових стандартів, що свідчить про актуальність обраної теми досліджень.

Постановка завдання. Метою дослідження є розкриття теоретичної сутності заробітної плати, аналіз систем оплати праці та обґрунтування необхідності її удосконалення в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно із статтею 1 Закону України "Про оплату праці", заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило у грошовому виразі, яку згідно трудовому договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Особливої уваги закон приділяє мінімальній заробітній платі, яка є законодавчо встановленим розміром за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну погодинну норму праці (обсяг робіт). В Україні вона постійно змінюється у бік зростання. Відповідно до міжнародних стандартів, рівень мінімальної заробітної плати розглядається як нижня

межа, що повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Однак визначення критеріїв мінімального рівня життєвих потреб багато в чому залежить від економічної ситуації в країні, продуктивності праці та здатності працівників активно відстоювати свої права.

В Україні найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати — відрядну й погодинну, які, у свою чергу, поділяються на системи. Форми і системи заробітної плати встановлюють зв'язок між розміром заробітку, кількістю, якістю праці й обумовлюють визначений порядок її нарахування залежно від організаційних умов виробництва і результатів праці [3].

Історично і логічної першою формою заробітної плати є погодинна заробітна плата. За цією формою розмір заробітку обчислюється відповідно до відпрацьованого часу. У багатьох країнах при визначені розмірів заробітної погодинної плати визначається одиниця виміру ціни праці — ціна години праці — погодинна ставка оплати праці [2].

В останні десятиліття погодинна зарплата у багатьох країнах світу перетворилася у головну форму оплати праці. Погодинна оплата праці зазвичай застосовується на підприємствах, де переважає чітко регламентований технологічний режим. Вона також залежить від секторів економіки і тому в різних країнах різна, дозволяє найбільш точно розрахувати зароблену тим чи іншим співробітником суму з урахуванням відсутності на робочому місці з різних причин; погодинна оплата праці дозволяє оптимально оплачувати роботу працівників, які працюють неповний робочий день. Недоліком такої системи оплати праці є складність розрахунку (необхідно вести суворий облік часу роботи кожного співробітник), а також неефективність погодинної оплати без премії.

Відрядною називається така форма оплати праці, при якій заробітна плата працівнику нараховується за кількість продукції (робіт, послуг), яку було вироблено у встановлений час. Відповідно відрядна система оплати праці поділяється на пряму та непряму. За прямої відрядної системи розмір заробітної плати залежить від результатів роботи кожного працівника, а непряму відрядну систему застосовують для матеріальної винагороди допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. Відрядно-преміальна система оплати праці полягає в тому, що працівнику, крім заробітку за прямою відрядною системою, нараховується премія за виконання (чи перевиконання) певних кількісних і якісних показників. Розмір такої премії встановлюється керівництвом за згодою профспілки у відсотках до тарифного заробітку, визначеного за відрядними розцінками. При відрядно-прогресивній системі оплати праці заробіток працівника визначається за виконанням норми виробітку, як і при прямій відрядній оплаті, тобто за встановленими розцінками. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки. Нарахування прогресивних доплат виконується за результатами місячної роботи. Така система оплати праці застосовується звичайно на вирішальних ділянках, що є "вузьким місцем", у випадку особливої необхідності матеріального стимулювання працівників у зростанні виробітку [4]. Недолік цієї системи в тому, що заробіток працівника зростає швидше, ніж продуктивність праці, вона призводить до травматизму (порушення вимог техніки безпеки) і погіршення якості робіт, порушення технологічних режимів та умов обслуговування устаткування, перевитрачання сировини й матеріалів.

Вибір системи оплати праці повинен також враховувати розмір і структуру підприємства, форму власності, особливості продукції, що виробляється та наявні цінності та цілі [5].

Застосування відрядної оплати в чистому вигляді доцільно там, де людина працює самостійно і виробляє однорідну продукцію. У сучасному інтегрованому і високомеханізованому виробництві, що використовує в основному інтелектуальний, а не фізична праця, таке зустрічається рідко. Тим не менш, у легкій промисловості і сфері торгівлі відрядна форма оплати застосовується. Вона може успішно використовуватися і в масовому виробництві, де працівники виконують прості повторювані операції, оскільки в цьому випадку легко виміряти результати їх роботи і поставити оплату праці в пряму залежність від виробітку. Відрядна оплата праці використовується, якщо необхідно стимулювати робітників у подальшому збільшенні обсягів випуску, якщо існують кількісні показники виробітку, яку робітники в змозі збільшити.

У галузях, пов'язаних з наданням послуг, часто ефективніше погодинна оплата (або її різновиду), оскільки тут важко визначити обсяг послуг, наданих клієнтам окремим працівником. Погодинна оплата доцільна в умовах, коли працівник не може впливати на зростання виробітку при регламентованих технологічних процесах, примусовому режимі роботи, при оплаті праці ремонтників і т. п. Зазвичай почасово оплачується праця керівників, інженерно-технічних працівників, фахівців і службовців. Погодинна оплата праці ефективно використовується сьогодні при винагороду висококваліфікованих фахівців, що працюють у сфері послуг (адвокатів, психоаналітиків), від кінцевого результату діяльності яких залежить їх професійна репутація.

За допомогою систем заробітної плати здійснюється зв'язок зарплати працівника з кількісними та якісними результатами їх праці. Структура заробітної плати та частки премії залежать від стану системи оплати праці. При організації заробітної плати на підприємстві власник має звернути увагу на виконання двох умов організації оплати праці: неперервне підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції; гарантії регулярних виплат зарплати за рахунок господарської діяльності. При переході до ринкових відносин, для захисту інтересів як роботодавця, так і працівника необхідно застосовувати паралельно державне та договірне регулювання праці.

Роботодавцям необхідно враховувати гідності кожної форми заробітної плати з урахуванням її можливих негативних наслідків і використовувати системи оплати, що дозволяють грамотно поєднувати інтереси працівників та організації.

Висновки з даного дослідження. Підводячи підсумок, потрібно удосконалювати організацію оплати праці, враховуючи недоліки діючої системи оплати праці. Їх подолання означає не що інше, як внесення певних змін до самої системи.

Розглянувши системи праці, можна сказати, що вони, недостатньо гнучкі й слабо мотивують подальше зростання продуктивності праці в умовах розвитку підприємства. Тобто розмір заробітної плати не пов'язується з продуктивністю та якістю праці, а більшою мірою залежить від інших факторів: державної політики у сфері оплати праці, колективної трудової угоди, обсягів реалізації продукції.

Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати, і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій. У період коли Україна прагне вступити в європейську спільноту, їй треба переглянути та вирішити багато питань, які вона успадкувала і які не змінювалися з періоду Радянського Союзу. Насамперед це стосується системи оплати праці.

Джерела

1. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/
2. Лагутін В.Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в У країні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: монографія / В.Д. Лагутін. — Луцьк: Вежа, 2000. — 240 с.
3. Міхов Л.І. Удосконалення системи стимулювання праці робітників / Л.І. Міхов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2013. — № 2. — С. 89-94.
4. Основи економічної теорії: політ-економічний аспект: Підручник/ За ред. Г. Н. Климка, В. П. Нестеренка. - 2-ге видання, перероб. і доп. — К.: Вища школа, Знання, 1999. — 743 с.
5. Поліщук П.В. Аналіз методів та систем оцінки і оплати праці [Текст] / П.В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2011. — № 3, т. 3. — С. 255-258.

Н. Н. ЮСЕФ
д-р наук в гал. міжнар. екон., канд. техн. наук, НН ІМВСН МАУП

А. І. АРТЕМЕНКО
ст. викл., КНЕУ ім. В. Гетьмана

ДЕМОКРАТИЧНЕ ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА ДЕМОКРАТИЧНОГО РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

В демократичній державі зростає вагомість інноваційних ідей,тобто посилюється роль інститутів громадянського суспільства. Розширення участі інститутів громадянського суспільства в процесі прийняття владних рішень щодо задоволення потреб громадян у різних сферах суспільного життя дозволяє сподіватися на утвердження в нашій державі демократичного державного управління як основи демократичного розвитку громадянського суспільства.

Сутність громадянського суспільства полягає в забезпеченні прав людини, вона має гарантоване право вибору різноманітних форм економічної,соціальної та іншої діяльності,право вибору відповідної ідеології, світогляду тощо [2].

В державі з демократичним управлінням громадянське суспільство базується на таких принципах:економічний,політичний плюралізм,особиста свобода і публічність, загальна поінформованість, суворе дотримання законів та відповідальність перед суспільством.

Таке громадське суспільство здатне отримати інформацію на початкових стадіях ухвалення державно-управлінських рішень, запропонувати альтернативні шляхи розв'язання проблем, здійснювати контроль за реалізацією прийнятих рішень [5].

Саме надання державі можливості вирішувати проблеми громадянського суспільства демократичним шляхом є основою для його демократичного розвитку.

Демократичне державне управління передбачає, перш за все, встановлення демократичного режиму правління громадянським суспільством. Демократичний режим утворюється в правових державах. Він характеризується демократичними методами існування влади, що реально забезпечують вільний розвиток громадянського суспільства фактичну захищеність його прав [1]. Для демократичного режиму характерні наступні ознаки: надання свободи громадянському суспільств у в економічній сфері, що становить основу його матеріального благополуччя суспільства; Одним із центральних питань було і залишається питання про фактори, що обумовлюють реальний характер демократії, або, інакше кажучи, про її гарантії [2]. Останні можна розділити на два види: об'єктивні фактори, обумовлені реально існуючими життєвими умовами, і суб'єктивні, залежні від волі, бажання й інших суб'єктивних устремлінь рядових громадян або посадових осіб. Серед об'єктивних факторів — гарантій реальної демократії маємо: матеріальні, соціальні, юридичні, політичні, ідеологічні та ін. [5].

Під матеріальними гарантіями розуміються економічні умови життя громадянського суспільства й різних його прошарків, у відносинах між якими встановлюють-

ся демократичні принципи; рівень життя населення, що дозволяє йому брати участь або, навпаки, не брати участь в управлінні справами суспільства й держави; економічні й фінансові можливості держави, що дозволяють або, навпаки, що не дозволяють йому забезпечувати нормальне функціонування в країні демократичних політичних інститутів; здійснення прав і свобод громадян [3].

Зазначимо, що демократизація громадянського суспільства неможлива без демократизації державного управління.

Загальносвітова практика демократичного державного управління в найбільш успішних країнах свідчить, що засади демократичності й ефективності в державному управлінні взаємно припускають і обумовлюють один одного [4].

Отже, суспільно-політичні процеси вимагають створення демократичного громадянського суспільства з демократичним державним управлінням, яке здатне отримати інформацію на початкових стадіях ухвалення державно-управлінських рішень, запропонувати альтернативні шляхи розв'язання проблем, здійснювати контроль за реалізацією прийнятих рішень.

Джерела

1. Бакуменко В.Д., Башкатов В.М. Механізми державного управління демократичними змінами: Монографія / Бакуменко В.Д., Башкатов В.М. — К. : АМУ, 2015. — 180 с. ISBN 978-966-2341-19-5181.
2. Работа Ю. І. Зв'язки з громадськістю як інститут державного управління : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 / Ю. І. Работа // Національна академія державного управління при Президентові України. — Київ, 2006. — 20 с.
3. Околіта С. В. Справедливість та законність як принципи державно-правового регулювання : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 /С. В. Околіта; НАДУ при Президентові України. — Київ, 2000. — 20 с
4. Романюк Виктор. О государственном управлении, экономике, политике и децентрализации / Виктор Романюк // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://romanyuk.com/2007/03/post.html.– Заголовок з екрана.
5. Торяник В. М. Взаємна політична відповідальність державної влади і громадянина в сучасній правовій державі :автореф. дис... канд. політ. наук : 23.00.02 / В. М. Торяник; Дніпропетр. нац. ун-т. — Д., 2006. — 17 с.

Т. С. ЯРОВОЙ
канд. наук з держ. упр., доц., НН ІМВСН МАУП

ІНТЕРЕСИ ГРОМАДЯН І ДЕРЖАВИ: ЛОБІЗМ ЯК МЕХАНІЗМ КОНФЛІКТУ ЧИ КОМПРОМІСУ?

Стаття 3 Конституції України визначає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Водночас, відповідно до ст. 5 Основного Закону, носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування [1]. Таким чином, акцентовано увагу на тому, що саме український народ, тобто "громадян України всіх національностей", дбає про життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку, а держава виступає виключно інструментом. Цей доволі простий, на перший погляд, висновок, кардинально змінює баланс сил, а якщо бути більш точним, то він фіксує зміну балансу сил, що відбувається в українському суспільстві протягом останніх десятиліть.

Такий підхід доволі органічно вписується і в сучасну доктрину адміністративного права, відповідно до якої, держава, дедалі більше, має переходити від функцій управління, контролю, до сервісної функції. Так, відомий апологет сучасної доктрини адміністративного права В. Б. Авер'янов, з цього приводу зазначає наступне: "...в усіх публічно-сервісних адміністративних правовідносинах здійснюється не односторонній, а двосторонній вплив сторін. Адже в цих відносинах як суб'єкт владних повноважень має право вимагати від приватної особи виконання певних обов'язків (тобто належної поведінки), так і приватна особа має таке саме право щодо суб'єкта владних повноважень" [2, с.13]. Тобто мова йде вже не про вертикальний зв'язок, а про горизонтальний зв'язок, де громадянин є рівноправним суб'єктом взаємодії з суб'єктами владних повноважень. Певно, що такий підхід до взаємодії громадянина та держави (у особі суб'єкта владних повноважень), доволі непросто реалізувати на практиці. Ймовірно, це могло мати місце в античних містах-державах, або ж це можна спостерігати на рівні територіальної громади (та й то — лише в процесі її становлення). Коли ж мова заходить про рівень держави з багатомільйонним населенням, суб'єкти владних повноважень невпинно віддаляються як від громадянина, так і від його потреб. Для розв'язання цієї проблеми було запропоновано та апробовано чимало механізмів. До таких можна віднести і інститут "віче", поширений в давньоруський період нашої державності, і козацькі "старшинські ради" і більшовицькі "ревкоми" та "комнезами". Кожен з цих проявів "безпосередньої демократії" мав свої недоліки, обумовлені як самою своєю природою, так і особливостями тогочасних суспільних реалій, тому, зрештою, жоден з них не витримав випробування часом.

Сьогодні українське суспільство гостро потребує нового інституту, здатного згладити конфлікт між інтересами окремого громадянина та державною політикою. Найбільш дієвим, з огляду на ряд обставин, нам видається створення вітчизняного інституту лобізму. В даному випадку, мова йтиме навіть не про повноцінне створення інституту, а про його трансформацію, шляхом належного унормування. Адже ті

чи інші складові національного лобіювання мають місце протягом всіх років незалежності України. У нас давно є лобіювання інтересів "олігархічних груп", лобіювання інтересів тих чи інших регіонів (яке почасти перетинається з попереднім), лобіювання інтересів окремих галузей господарства, чи навіть окремих підприємств. Металурги, аграрії, програмісти, газо-нафтовики, військові — ось далеко не повний перелік українських галузевих лобістів, які дуже суттєво впливають на реалії економічної, соціальної, безпекової політики нашої держави, і які ось уже 28 років діють не забороненими, але й належним чином не унормованими методами, непомітно трансформуючи обличчя України без відома абсолютної більшості громадян.

Головний парадокс ситуації полягає в тому, що єдиним винуватцем такого стану справ є самі громадяни України, які в масі своїй не бажають цікавитися політичними, економічними процесами, не хочуть підвищувати свій фаховий рівень, не знаходять часу на аналіз реального стану справ у державі та закордоном, обмежуючись інформацією з масових популярних ЗМІ, яка сповнена пропагандою та зорієнтована на відволікання уваги від дійсно важливих процесів. Мало кого цікавить обсяг внутрішніх та зовнішніх фінансових запозичень, умови та терміни їх погашення, мало хто відслідковує співвідношення тих чи інших складових видаткової частини державного бюджету, ще менше людей регулярно слідкує за змінами законодавства, хоча наразі це доволі легко зробити у режимі online. Подекуди навіть досвідчені фахівці відстають від шалених темпів змін, які невпинно генерує сучасний глобалізований інформатизований світ. Водночас, навіть за умови зростання інтересу громадськості до державотворчих процесів, нагальною необхідністю є формування нормативно-правового забезпечення лобістської діяльності, як найбільш дієвого, на наш погляд, інструменту впливу як окремих громадян, так і тих чи інших соціальних груп на рішення органів державної влади.

Ми, у своїх попередніх працях, неодноразово наполягали на потребі розробки і прийняття Закону України "Про лобістську діяльність", орієнтованого на врегулювання всіх елементів лобіювання, з урахуванням важливості цього інституту як для реалізації прав та законних інтересів громадян, так і для зміцнення національної безпеки України [3]. Зокрема, нами було запропоновано концепцію Національної Ради України з питань регулювання лобізму (НРУРЛ), як єдиного конституційного, постійно діючого колегіального центрального органу виконавчої влади. На наше переконання, тільки такий орган, наділений найширшими повноваженнями щодо нагляду за лобістською діяльністю, здатен забезпечити реалізацію інтересів громадян України, шляхом гарантування публічності та доступності суб'єктів лобіювання. Водночас, він дозволить прогнозувати, оперативно реагувати на загрози, які може нести лобістська діяльність, у випадку потреби припиняти діяльність суб'єктів лобіювання, що дозволить якщо не запобігати загрозам національній безпеці України з боку лобістів, то принаймні мінімізувати їх вплив.

Отож, тільки цілеспрямована діяльність фахівців з права, державного управління, економіки та політології орієнтована на формування належного законодавчого забезпечення лобістської діяльності, дозволить сформувати компроміс між інтересами громадян та держави у довгостроковій перспективі.

Джерела

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р (зі змінами) // База даних "Законодавство України"/ВР України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/ show/254к/96-вр

2. Авер'янов В. Б. Нова доктрина українського адміністративного права: концептуальні позиції. Право України. № 5. 2006. С. 11-17.
3. Яровой Т. С. Лобізм: механізм відстоювання інтересів громадян, чи інструмент втручання у внутрішню політику держави? Аналіз проблеми та шляхи її вирішення. Програма круглого столу "Правове регулювання лобіювання в Україні: проблеми та перспективи" Інститут законодавства Верховної Ради України 24 квітня 2019 року.

Л. С. СТАВСЬКА
магістр з упр. держ. фін., заст. нач. відділу аудиту, інформатизації та зв'язку, Рахункова палата України

МЕТОДИЧНІ ПРОБЛЕМИ АУДИТУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ: ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ

Розглянуто й уточнено значення змісту терміна "аудит інформаційних технологій", конкретизовано сфери його застосування та об'єкти дослідження. Визначено основні елементи методики аудиту інформаційних технологій.

Постановка проблеми. У сучасній практичній аудиторській діяльності виділяють, як зазначають вчені, майже сто різноманітних видів аудиту, одним з яких є і аудит інформаційних технологій.

Особливість виникнення цього виду полягає в тому, що він започаткований одночасно з процесом комп'ютеризації операцій у суспільстві. Сьогодні аудит інформаційних технологій стає одним з основних напрямів діяльності Рахункової палати в Україні. Однак в Україні відсутнє чітке нормативне визначення та одностайне тлумачення терміна і розуміння завдань аудиту інформаційних технологій.

Аналіз досліджень і публікацій. У нормативно-правовій сфері відсутнє чітке тлумачення зазначеного терміну, що призводить до того, що серед аудиторів виникають певні розбіжності щодо застосування цього виду аудиту. Причиною цього є недостатність наукового обґрунтування вченими-аудиторами як методики проведення аудиту інформаційних технологій, так і конкретизації його складових. Така ситуація призводить до неналежного використання потенціалу зазначеного виду контролю, що свідчить про актуальність подальшого дослідження зазначеної проблеми.

Метою статті є уточнення поняття "аудит інформаційних технологій" стосовно напрямів його застосування та окреслення основних елементів методики його проведення.

Основний матеріал. Інформаційні технології розвиваються шаленими темпами. В умовах цифрової революції та тотальної діджиталізації всіх процесів здійснюється й трансформація процесу проведення аудиту. Аудит інформаційних технологій (IT аудит) став однією з центральних тем аудиторських перевірок, в тому числі для вищих органів контролю державних фінансів. Впровадження інформаційних технологій у всіх галузях пов'язано з високим ризиком використання значних коштів та неотримання належного ефекту від застосування вказаних технологій. Використання значних коштів, в тому числі й державних для переходу роботи з off-line в on-line режим державними установами та підприємствами потребує посиленої уваги з боку Рахункової палати, як вищого органу державного фінансового контролю за ефективністю впровадження інформаційних технологій.

Разом з тим, з позитивними моментами впровадження інформаційних ресурсів не слід забувати й ризики, які принесла з собою діджиталізація суспільства. При роботі з комп'ютерними базами даних використовувані IT системи повинні забез-

печити належний захист даних. В умовах, коли комп'ютери збирають, зберігають, обробляють, передають, обмінюються великою кількістю даних, притому що вказані процеси проводяться як державними установами так і приватними підприємствами, важливим є ідентифікація всіх можливих ризиків та управління ними.

В зв'язку з цим метою проведення ІТ аудиту є отримання систематизованої та достовірної інформації для здійснення оцінки функціонування інформаційних технологій та прийняття ефективних управлінських рішень у цій сфері.

Ідентифікація ІТ ризиків постійно проводиться установами та організаціями, що застосовують інформаційні технології з метою мінімізації їх впливу на ефективність прийняття управлінських рішень. Натомість метою проведення ІТ аудитів є не лише належна ідентифікація ІТ ризиків, оцінка достатності заходів щодо їх зменшення, системність та своєчасність прийняття рішень щодо функціонування інформаційних технологій в цілому, а й вдосконалення системи контролю за ІТ.

Аудитори Рахункової палати, які здійснюють заходи державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) в сфері ІТ акцентують увагу на незалежному підтвердженні надійності та адекватності системи внутрішнього контролю за інформаційними технологіями. Вказане досягається шляхом проведення оцінки ІТ ризиків, аналізу нормативних документів, сприяння попередженню та пом'якшенню збоїв ІТ, безпосередньої участі в управлінні ІТ ризиками за допомогою засобів автоматизованого контролю для ефективної організації управління інформаційними технологіями, здійснення періодичних перевірок, так званий "погляд зі сторони".

На сьогоднішній день, Рахункова палата знаходиться на етапі формування окремого спеціалізованого структурного підрозділу, який здійснюватиме виключно ІТ аудити. Натомість аудиторами Рахункової палати проводяться окремі види ІТ аудитів в рамках здійснюваних аудитів ефективності та фінансових аудитів. Обов'язковим видом ІТ аудиту, що проводяться Рахунковою палатою є ІТ аудит такого критерію як безпека, побудова комплексної системи захисту інформації.

В процесі проведення ІТ аудитів необхідно отримати впевненість щодо необхідності розробки, правильності впровадження та якості обслуговування програмного продукту, що відповідає інтересам держави, захищає та підтримує цілісність загальної ІТ системи. Тобто при проведенні ІТ аудиту прийнято дослідити не тільки окремий елемент ІТ інфраструктури, але й всю сукупність програмних, апаратних засобів, процесів, які їх супроводжують та обслуговують.

Незалежно від виду аудиту, ІТ аудитору потрібно оцінити політику та процедури, які керують загальним ІТ середовищем об'єкту аудиту, забезпечуючи відповідний контроль та існуючі механізми правозастосування.

Аудит інформаційних систем дозволяє проаналізувати та оцінити їх функціональність, рівень інтеграції, систему документування тощо. В цілому аудит інформаційних систем — це оцінка їх роботи та відповідність стандартам, політиці та потребам установи.

Аудит ІТ інфраструктури включає перевірку різних складових, в тому числі інженерної інфраструктури (енергоспоживання, кондиціювання, сигналізація), мережевої інфраструктури (доступ до Інтернету, локальна сітка) та обчислювальної інфраструктури (апаратне і програмне забезпечення, система зберігання і резервування (бекап) та ін.).

Аудит інформаційної безпеки включає в себе оцінку захищеності інформації та підтримки інформаційної системи від випадкових і навмисних впливів природного або штучного характеру, що завдають шкоди власникам або користувачам цієї інформації, а також інформаційній системі в цілому.

Незалежно від розміру економічного суб'єкта і специфіки його інформаційної системи, роботи щодо забезпечення інформаційної безпеки зазвичай містять такі етапи:

- формування політики *інформаційної безпеки;*
- *визначення меж (масштабу) системи управління інформаційною безпекою і постановка конкретних цільових* установок щодо її створення;
- оцінка і управління ризиками;
- вибір контрзаходів, що забезпечують належний режим інформаційної безпеки;
- аудит системи управління інформаційної безпеки.

Аудит IT управління дозволяє оцінити організаційну структуру, рівень документування і автоматизації, що дозволяє оцінити ефективність управління IT процесами в організації.

Існують декілька класифікацій IT аудитів:

- за графіком: плановий або позаплановий;
- за часом проведення: перед впровадженням, під час впровадження та після завершення;
- за типом виконання: внутрішній (власними силами) та зовнішній (з залученням експертів);
- за цілями: технічний (дозволяє отримати характеристику стану системи) та стратегічний (необхідність якого обумовлена розробкою IT стратегії);
- за обсягом: комплексний (аудит всієї IT системи) та вибірковий (аудит окремих елементів).

Проведення IT аудита дозволяє знайти відповіді на наступні питання, наприклад:

- чи впроваджуються нові технології, якщо так, то наскільки ефективно функціонують;
- чи відповідають існуючі технології сучасним вимогам;
- чи задоволені стейкхолдери станом та функціональністю IT системи;
- як побудована робота IT служби та чи несе вона відповідальність за роботу IT системи;
- як здійснюється контроль якості роботи IT системи;
- чи відповідає робота IT служби цілям та стратегії діяльності організації;
- яка ситуація з рівнем кваліфікації IT персоналу та оцінка процесу навчання персоналу;
- як налагоджено зворотній зв'язок з кінцевими споживачами;
- як формується IT бюджет;
- яка суть політики інформаційної безпеки та як вона дотримується;
- які роботи проводяться для захисту безпеки інформації, та інше.

Здійснення IT аудиту дозволяє оцінити правильність вибору методів, політик та процедур, які використовуються для управління IT системою на окремому об'єкті контролю. При цьому особливу увагу приділяють оцінці процесу захисту, точності та надійності проведення записів, дотримання стандартів управління.

При проведенні IT аудиту процедура умовно поділяється на дві частини.

Перша, це загальна оцінка стану IT системи об'єкту аудиту. Загальне управління IT середовищем є основою, оскільки вона гарантує, що системи працюють за призначенням і що вихід надійний. Загальний IT аудит встановлює рамки загального контролю за IT діяльністю та забезпечує надійність виконання загальних цілей управління.

Загальне управління здійснюється за допомогою ряду інструментів, таких як політика, керівництво та процедури, а також створення відповідної структури управління, включаючи структуру управління IT системи організації. Сюди можна

віднести питання дослідження загального середовища, в якому ІТ системи розробляються, експлуатуються, управляються та підтримуються.

Прикладом може бути розробка та впровадження стратегії інформаційних систем та політики їх безпеки, наявність управлінського персоналу та побудову системи контролю за прийняттям управлінських рішень ІТ персоналом з врахуванням конфлікту інтересів, оцінка дій при збоях, управління змінами, управління користувачами та доступом, тощо.

За результатами робиться висновок про систему управління ІТ діяльністю та забезпечення її надійності.

Інша частина — це управління програмами. Керування програмами забезпечує належне охоплення та конфіденційність, цілісність та доступність програм та пов'язаних із цим даних. Завдяки правильному контролю програм, підприємства, установи та організації значно зменшують ризики та загрози, пов'язані з їх використанням, тому що програмам забороняється виконувати їх, якщо вони наражають мережу на небезпеку або порушують політику конфіденційності даних.

Управління програмами — це специфічні елементи управління, унікальні для кожної комп'ютеризованої програми. Вони поширюються на сегменти програм і стосуються транзакцій та наявних даних. Керування програмами включає: перевірку введення даних, шифрування даних, що передаються, керування обробкою тощо.

Контроль програм — це практика безпеки, яка блокує або обмежує виконання несанкціонованих програм, що ставлять під загрозу дані. Функції управління змінюються залежно від визначеної мети конкретної програми, але головна мета полягає у забезпеченні конфіденційності та безпеки даних, що використовуються та передаються між програмами.

Управління програмами включає, зокрема, перевірку повноти (обробка записів від ініціації до завершення) та достовірності (введення чи обробку лише дійсних даних), ідентифікацію (унікальна, незаперечна ідентифікація всіх користувачів), автентифікацію (механізм розпізнавання системи додатків), авторизацію (доступ до системи додатків лише затвердженими користувачами), управління введеннями (подача цілісності даних у систему додатків із вихідних джерел) та перевірку правильності даних (логічно та математично) при вході та виході.

Процес ІТ аудита складається з п'яти етапів:

1) планування;

2) вивчення процесів та здійснення оцінки;

3) тестування та оцінка;

4) складення звіту, формування висновків та рекомендацій;

5) оцінка ефективності впроваджених рекомендацій.

Планування аудиту є ключовою частиною будь-якого аудиту, включаючи аудит ІТ. Планування аудитів Рахунковою палатою проводиться щорічно на основі ризик орієнтованого підходу до визначення пріоритетності та вибору підходящої теми. Крім того, Рахунковій палаті, як органу вищого державного фінансового контролю доводиться додатково включати обов'язкові аудити, як того вимагає закон чи парламент.

На етапі "планування ІТ аудиту":

- аналізується діяльність об'єкту аудиту, його структура та стратегія розвитку; платформи та структура інформаційних систем, розподіл функцій та відповідальності та ін.;
- визначаються інформаційні критерії, які є найбільш значимими для цього об'єкту аудиту;
- ідентифікуються ІТ ризики;

• оцінюється створена система контролю.

На основі отриманої інформації визначаються межі та об'єкти дослідження: ІТ процесів та пов'язаних з ними ІТ ресурсів.

Планування передбачає розробку детального плану аудиту обраного суб'єкта господарювання, починаючи з чіткого розуміння діяльності об'єкту аудиту та її інформаційних систем.

Планування вимагає розуміння особливостей організації об'єкта аудиту та проведення попередньої оцінки роботи контролю.

Ступінь деталізації знань про організацію, особливості її роботи та характер процесів, значною мірою визначається цілями аудиту, що ставить перед собою ІТ аудитор. Інформація про об'єкт аудиту повинна включати розуміння зовнішнього середовища, в якому функціонує організація, особливості її роботи, включаючи виробничі, фінансові та інші пов'язані ризики та оцінку ступеню відображення діяльності в ІТ середовищі. Аудитор повинен використовувати цю інформацію для виявлення проблем, формулювання цілей аудиту та планування обсягу роботи.

Тому виходячи з основної мети аудиту інформаційної системи на етапі планування передбачається:

- охоплення найважливіших предметних галузей економічного суб'єкта (забезпечення достатності обсягу аудиту для вироблення належних управлінських рекомендацій);
- розробка графіка аудиторського дослідження;
- забезпечення достатньої та належної інформаційної бази для проведення детального аудиторського дослідження;
- організація координації дій з традиційним аудитом фінансової (бухгалтерської) звітності та системою внутрішнього контролю суб'єкта, і зокрема зі службою внутрішнього аудиту (при її наявності) цього суб'єкта;
- визначення передбачуваних результатів аудиту;
- оцінка відповідності мети аудиту потребам суб'єкта аудиту і ресурсів для його проведення.

На етапі планування аудиту інформаційної системи ІТ аудитор повинен мати у своєму розпорядженні розширену та уточнену інформаційну базу, яка відображає:

- нормативно-правові аспекти, що впливають на діяльність суб'єкта аудиту;
- організаційну структуру об'єктів аудиту;
- умови функціонування підсистем;
- місію, цілі і завдання економічного суб'єкта;
- основні напрямки діяльності суб'єкта аудиту;
- основні існуючі і потенційні ресурси;
- основні ризики, з якими стикається суб'єкт аудиту в процесі своєї діяльності;
- існуючі недоліки, виявлені за матеріалами попередніх аудитів;
- проблеми, які можуть бути вирішені або вже вирішені сторонніми організаціями та інше.

При визначенні суттєвості під час планування проведення ІТ аудиту аудитор повинен враховувати рівень суттєвості в контексті фінансової звітності або виходячи з характеру діяльності об'єкту аудиту. ІТ аудитор повинен визначити чи може той чи інший недолік загального управління інформаційною системою потенційно стати суттєвим, що визначається з точки зору їх впливу на систему управління програмами.

ІТ аудитор повинен провести попередню оцінку стану ІТ контролю на об'єкті аудиту та отримати розуміння того, що методи управління є надійними. Оцінка заходів контролю на цьому рівні буде включати:

- оцінку відповідних механізмів управління ІТ,підтвердження їх існування та належного функціонування;
- оцінку наявності ІТ завдання, та відповідність його стратегічним цілям діяльності організації;
- оцінку наявності відповідних механізмів для прийняття ІТ рішень (включаючи ІТ додатки, обладнання, програмне забезпечення, людські ресурси, мережу, сервіс і т. д.);
- засоби управління на рівні організації, вбудовані в ІТ операції, що керують повсякденними ІТ функціями, процедури забезпечення інформаційної безпеки, безперервності бізнесу і процедури резервного копіювання, процес управління змінами та надання послуг та зворотний зв'язок.

Наведені заходи є елементами загального управління ІТ та пов'язані із ІТ інфраструктурою організації, включаючи пов'язані з ІТ політикою, процедурами та методами роботи. Тести повинні бути спеціально розроблені з використанням наступних методів: інтерв'ю, опитування за допомогою анкет, спостереження, прохідні тести (що проводяться з метою розуміння та встановлення надійності ІТ систем та процедур внутрішнього контрою об'єкту аудиту), збір даних і аналіз, спостереження і т. д.

На етапі "проведення ІТ аудиту" виконуються наступні види робіт:

- ідентифікація існуючих механізмів управління та документування процедур (збір та первинний аналіз інформації);
- оцінка ефективності існуючих механізмів управління з метою виконання завдань управління, їх доцільність та придатність;
- тестування відповідності (отримання гарантій придатності існуючих механізмів управління для вирішення поставлених завдань);
- детальне тестування з метою виконання коректуючи дій для удосконалення системи управління ІТ.

Вся виконана аудиторська робота та докази, що підтверджують результати і висновки аудиту формують аудиторську документацію ІТ аудиту, яка повинна відповідати вимогам надійності, повноти, достатності та правильності.

Документація включає:

- Планування і підготовка обсягу і завдань аудиту.
- Програми аудиту.
- Зібрані докази, на підставі яких зроблено висновки.
- Всі робочі документи, включаючи загальний файл, що відноситься до організації та системи.
- Питання, обговорювані в інтерв'ю, чітко позначають тему обговорення, особа, в якої беруть інтерв'ю, її посада, позначається час і місце.
- Спостереження, які здійснював аудитор за виконанням робіт. Опис спостереження зазначає місце і час, причину спостереження і перелік залучених осіб.
- Звіти та дані, отримані з системи безпосередньо аудитором або надані персоналом об'єкту аудиту.
- Для збереження електронних даних необхідно забезпечити резервне копіювання даних, отриманих від об'єкту аудиту і результати запитів і аналізу.
- Якщо аудиторська робота розглядається іншими аудиторами або керівником, зауваження, що випливають з перевірки також повинні бути записані в документації.
- Проект і підсумкові звіти по аудиту повинні бути частиною аудиторської документації.

На різних етапах документування аудитор може додавати свої коментарі та пояснення про проблеми, сумніви стосовно необхідності надання додаткової інформації та посилання про те, як і де вони були вирішені.

Аудиторська документація повинна зберігатися конфіденційно та протягом визначеного терміну.

Безпосередніми результатами IT аудита є звіт про поточний стан справ об'єкту аудиту щодо предмету, який досліджувався. Невід'ємною частиною звіту є висновки і рекомендації щодо необхідності внесення змін у роботу об'єкту аудиту з метою підвищення ефективності функціонування IT процесів в організації. Для прикладу, це може бути рекомендація щодо розвитку або модернізації існуючих інформаційних та/або інженерних систем. В довгостроковій перспективі — це підвищення продуктивності праці від інвестицій в IT, скорочення строків впровадження нових технологій і систем, підвищення якості управлінських рішень, що стосуються роботи IT служб.

Результати проведення IT аудитів за своєю суттю можна поділити на наступні види:

- організаційні — планування, управління документообіг функціонування IT;
- технічні — збої, несправності, оптимізація роботи елементів IC, безперервне обслуговування, створення інфраструктури і т. д.;
- методологічні — підходи до вирішення проблемних ситуацій, управління і контролю, загальна впорядкованість і структуризація.

Проведення IT аудиту дозволяє отримати характеристику всіх існуючих в організації IT систем і IT процесів. Наприклад, по завершенні аудиту стає зрозуміло:

- наскільки кінцеві користувачі/керівники задоволені станом і функціональністю IT систем;
- наскільки ефективно в компанії впроваджуються нові технології;
- рівень готовності IT систем до змін;
- яким чином організована робота IT службу, хто і за що несе відповідальність на практиці;
- як забезпечується контроль якості роботи IT систем;
- чи відповідає робота IT служби цілям організації;
- рівень кваліфікації IT персоналу;
- яка ситуація з навчанням персоналу;
- як побудовано співпрацю з контрагентами;
- яким чином формується IT бюджет;
- у чому суть політики інформаційної безпеки компанії, як вона дотримується;
- які роботи проводяться для захисту безпеки інформації та ін.

Оцінка ефективності впроваджених рекомендацій є заключним етапом проведення IT аудиту, але найбільш важливим з точки зору контролю якості роботи аудитора. Проведення вказаного етапу дозволяє оцінити роботу аудитора та ефективність впроваджених рекомендацій, поданих за результатами аудиту. А отже, дозволяє зробити висновок щодо досягнення цілей проведених IT аудитів на держаних підприємствах чи державних органах.

Аудит інформаційних технологій — найбільш затребуваний вид аудиторського контролю на сьогодні, який дозволяє підвищити якість послуг, що надаються суспільству та забезпечує високу ефективність роботи всіх державних органів та підприємств.

М. П. ДЯЧЕНКО
канд. фіз-мат. наук, проф., ФКІТ МАУП

І. О. КИРИЛЮК
магістрант, ФКІТ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ ТА РОЗРОБКА СЦЕНАРІЇВ ТЕСТУВАННЯ ПРОГРАМНИХ ДОДАТКІВ

Інтернет-магазин — веб-сайт, що рекламує товар чи послугу, приймає замовлення на покупку, пропонує користувачу вибір варіанта розрахунку, способу отримання замовлення та виписує рахунок на оплату.

Вибравши необхідні товари або послуги, користувач має змогу на сайті вибрати метод оплати та доставки. Сукупність відібраних товарів, спосіб оплати та доставки представляє собою кінцеве замовлення, що оформляється на сайті шляхом повідомлення мінімально необхідної інформації про користувача (покупця). Інформація про покупця може зберігатися в базі даних магазина, якщо бізнес — модель магазина розрахована на повторні покупки або відправлятися разово. Згідно даних опитування порталу mail.ru необхідність реєстрації при замовленні товару або послуги часто заважає користувачам здійснювати покупки в інтернет-магазині.

В інтернет-магазинах , що розраховані на повторні покупки, також ведеться стеження за поверненнями покупця і історія покупок. Стеження ведеться за допомогою методів веб-аналітики. Також часто надається можливість при оформленні замовлення надається можливість повідомити деякі додаткові побажання від покупця продавцю.

Інтернет-магазини створюються із застосуванням схем систем управління контентом сайту, які оснащені необхідними модулями. Відомі інтернет-магазини працюють на спеціально розроблених або адаптованих для них систем управління. Середні та малі магазини використовують типове комерційне або вільне програмне забезпечення.

Система управління контентом сайту інтернет-магазину може бути коробочним продуктом, що самостійно встановлюється на хостинг — площадку, може бути приватною розробкою веб-студії, що нею і обслуговується або може бути програмним сервісом з абонентською платою.

Потреби адміністраторів інтернет-магазину в складському, торговому, бухгалтерському та податковому обліку забезпечуються невидимою для користувачів частиною інтернет-магазину — бек-офісом. Економічно ефективною практикою створення інтернет-магазину є застосування спеціалізованих систем обліку.

Після відправки замовлення з покупцем зв'язується продавець та уточнює місце і час, коли потрібно доставити замовлення. Доставка реалізується або власною кур'єрською службою, компанією, що надає послуги доставки, по почті — посилкою або бандероллю.

Електронні товари, такі як програмне забезпечення або ключі до них, тексти, статті, фотографії, коди доступу або поповнення можуть передаватися електронними каналами — електронною поштою, доступом по FTP, доступом в захищену ча-

стину сайта. Але в цьому випадку слід бути обережним, так як довести неотримання товару електронним шляхом значно важче, ніж у випадку фізичної доставки.

Сучасні інтернет-магазини часто завантажують свої товарні пропозиції в системи порівняння та підбору товарів, що дозволяє заохотити додатковий потік покупців.

Враховуючи актуальність даного напрямку, в якості теми для курсового проекту була прийнята тема "Інтернет-магазин" та мова програмування PHP, в якості базової для реалізації.

Під час тестування сайт перевіряється на відповідність технічному завданню, перевіряються його технічні характеристики. Залежно від вихідного технічного завдання в процесі тестування можуть здійснюватися такі перевірки:

- перегляд сайту на різних моніторах. Перегляд сайту на моніторах різних розмірів і при різному дозволі дозволяє оцінити як буде виглядати дизайн сайту на комп'ютерах потенційних відвідувачів: чи з'являється горизонтальна смуга прокручування на маленьких екранах, чи не зміщаються елементи при різному дозволі й т. д.
- перегляд сайту в різних браузерах. Перегляд сайту в різних інтернет-браузерах і їхніх версіях, дозволяє перевірити кросбраузерність сайту;
- перевірка часу завантаження сайту на різній швидкості інтернет-підключення. Як швидко завантажуються сторінки сайту на мінімальній і на максимальній швидкості підключення;
- перевірка працездатності гіперпосилань на сайті. Є чи на сайті "биті" посилання або посилання, що ведуть не на ті сторінки. Після виявлення таких посилань їх необхідно усунути або виправити;
- перевірка коректного відображення кольорів на сайті при різних настроюваннях колірної палітри монітора. Дозволяє довідатися, як будуть відображені кольори сайту на моніторах потенційних відвідувачів;
- перевірка відображення шрифтів, анімації й графічних зображень. Дозволяє знайти й усунути можливі проблеми із правильним відображенням зображень, анімаційних роликів і шрифтів на сайті;
- перевірка властивостей кожної сторінки сайту: заголовків, ключових слів, описи або інших мета-тегів;
- перевірка змісту кожної сторінки на відповідність вихідним матеріалам замовника й перевірка правопису на кожній сторінці.

Крім того, сайт важливо протестувати на сервері. Для цього сайт завантажується на сервер, де він багаторазово перевіряється за вищеописаними критеріями.

Для проведення різних перевірок при тестуванні сайту існує безліч спеціальних програмних інструментів. Наприклад, HTML-валідатори перевіряють html-код сторінок сайту на відповідність стандартам мови HTML. А аналізатори непрацездатних (битих) посилань і зображень, наприклад, Semonitor, дозволяють автоматизувати процес перевірки сайту на працездатність гіперпосилань і коректне відображення.

Таким чином, дана дипломна робота дала змогу побудувати ER-модель для заданої тематики "Інтернет-магазин комп'ютерної техніки", і побачити як повинна виглядати БД для різних закладів і підприємств.

Для вірної побудови бази даних ми на першому етапи зробили аналіз предметної області, в я кому було описано система в цілому та його підсистеми, та для вірного розуміння самої системи було описано модулі роботи підсистем.

Наступним етапом було створення проектування концептуальної моделі даних, в якому створюємо додаткову інформацію в вигляді списків. Ця інформація розроблена для моніторингу системи в цілому.

Третій етап є створення інфологічної моделі,яка відображає предметну область, а точніше опис предметної області й відображає погляди й потреби всіх користувачів системи. Метою побудови цієї структури є виявлення й об'єднання інформаційних вимог користувача, зв'язків між елементами даних без врахування їх змісту й середовища їх зберігання. Центральним компонентом інфологічної моделі є опис об'єктів предметної області й зв'язків між ними (ER-модель). Інфологічна модель представляє інформаційні потоки, сутності й зв'язку даної предметної області. Вона може бути представлена у вигляді ER-моделі й реляційної схеми. Також в ній класифікуються сутності та визначаються первинні й зовнішні ключі,які використаються в даній роботі.

Четвертий етап — побудова даталогічної моделі. Ця модель є моделлю логічного рівня і являє собою відображення логічних зв'язків між елементами даних безвідносно до їхнього змісту й середовищу зберігання.

П'ятий етап — це побудова фізичної моделі. Модель являє собою таблицю, кожний рядок якої (запис) містить деякі відомості про описуваний об'єкт. Всі записи бази даних мають ідентичну, задану користувачем структуру й розміри. Модель фізичного рівня також будується з урахуванням можливостей, що представляються СКБД.

ДЖЕРЕЛА

1. Гради Буч. Об'єктно-орієнтований аналіз і проектування. Біном, СПБ, 2010. — 560 с.
2. Орлов С.А. Технология розробки програмного забезпечення. СПБ. Питер, 2012. — 464 с.
3. Соммервилл Иан. Інженерія програмного забезпечення. М.: Вильямс, 2012. — 624с.
4. Давыдов В.И.б Кунгурцев А.Б. Об'єктно-орієнтоване програмування. Одеса :Автограф, 2013. — 124с.
5. Вигерс Карл. Разработка требований к программному обеспечению ИД "Русская редакция", 2014-576с.
6. Бусик, Н.В. Методичні рекомендації щодо виконання курсової роботи предмета "РіЕАІС" / Н.В. Бусик — НТСТ, 2009 р.
7. Попко А.О. Вимоги до оформлення текстових документів / А.О. Попко — НТСТ, 2007р.
8. htmlbook.ru — Для тих, хто робить сайти: портал [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://htmlbook.ru/
9. PHP — Керівництво по PHP — Manual: портал [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://php.net/manual/ru/manual.php.
10. Scrum і Kanban: вичавлюємо максимум * Книга + / авт. Кніберг Хенрік і Скарін Матіас.
11. Scrum і XP: нотатки з передової * Книга + / авт. Кніберг Хенрік.
12. Scrum. Гнучка розробка ПО * Книга + / авт. Кон Майк. — 2011 року.

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

Х. Р. КАВІЦЬКА
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Вирішення завдань кадрової політики в практичній діяльності складає суть кадрової роботи. Сюди відноситься діяльність з планування, підбору, підготовці, розміщенню, оцінці, підготовці та раціональному використанню кадрів. Елементами кадрової політики є [1, *74*]:

- політика зайнятості, що охоплює забезпечення висококваліфікованим персоналом, створення привабливих умов праці, гарантування її безпеки, створення можливостей для просування по службі з метою підвищення ступеня задоволення роботою;
- політика навчання, яка передбачає формування відповідної бази навчання, можливостей для підвищення кваліфікації та реалізації прагнень до професійного зростання;
- політика оплати праці, що полягає в наданні достатньо високої порівняно з іншими роботодавцями заробітної плати, яка б відповідала досвіду, здібностям і ставленню працівника до своїх обов'язків, його трудовому внеску;
- політика добробуту, яка ґрунтується на забезпеченні широкого набору соціальних пільг і благ, створенні умов, привабливих для працівників і взаємовигідних для них і для закладу;
- політика трудових відносин, що передбачає встановлення певних процедур для попередження виникнення трудового конфлікту, становлення кращого стилю керівництва, відносин з профспілками тощо.

Методика розрахунку основних показників ефективності кадрової політики наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Показники ефективності кадрової політики підприємства [2, 345]

Найменування показника	**Порядок розрахунку**
1	2
1. Продуктивність праці у порівняльних цінах, грн./чол.	Пп = обсяг реалізації / середньоспискова чисельність працівників
2. Коефіцієнт трудомісткості	Кт = час на надання і-ї послуги вартістю 1 грн. / середній розмір часу на надання послуг підприємством на суму 1 грн., сек.
3. Коефіцієнт співвідношення основних та допоміжних робітників	Чисельність основних робітників / Чисельність допоміжних робітників
4. Коефіцієнт співвідношення оперативного та управлінського персоналу	Чисельність оперативного персоналу / Чисельність працівників апарату управління

Закінчення табл. 1

1	2
5. Коефіцієнт кваліфікованості персоналу	Чисельність високо- та кваліфікованих працівників / Загальна кількість працівників
6. Коефіцієнт стабільності забезпечення персоналом	Кількість працівників, для яких робота на підприємстві є основним постійним місцем роботи / Загальна середньооблікова чисельність персоналу
7. Коефіцієнт участі в капіталі (власності) підприємства	Кількість працівників, які є співвласниками підприємства / Загальна середньооблікова чисельність персоналу
8. Коефіцієнт оновлення персоналу	Загальна кількість прийнятих на роботу / Середньооблікова чисельність персоналу
9. Коефіцієнт плинності персоналу	Кількість звільнених з усіх причин / Середньооблікова чисельність персоналу
10. Коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених працівників	Кількість прийнятих працівників / Кількість звільнених працівників
11. Ступінь забезпеченості персоналом	Фактична чисельність працівників відповідної професії (кваліфікації, посади) / Чисельність персоналу відповідної професії (кваліфікації, посади), передбачена штатним розкладом
12. Показник рівня дисципліни	Неявки на роботу без поважних причин (людино-днів) / Усього відпрацьований фонд робочого часу (людино-днів)
13. Надмірна чисельність персоналу	Загальний обсяг втрат робочого часу без поважних причин (людино-днів) / Нормативний фонд робочого часу одного працівника підприємства
14. Коефіцієнт рентабельності витрат на оплату праці	Чистий прибуток / Витрати на оплату праці
15. Рівень товарообігу на одиницю витрат на оплату праці	Товарообіг / Витрати на оплату праці
16. Прибуток на одного працівника	Чистий прибуток / Середньооблікова чисельність робітників підприємства

Дані показники достатньо всебічно відображають ефективність трудової діяльності персоналу і слугують основою для вибору критеріїв. Разом з тим вони не характеризують рівень організації роботи персоналу і соціальну ефективність, які також впливають на кінцеві результати діяльності підприємства і безпосередньо пов'язані з персоналом підприємства.

До показників, які найбільше визначають соціальну ефективність кадрової політики, а отже, гнучкість цієї системи управління персоналом, можна віднести: ступінь задоволеності працівників; стан соціально-психологічного клімату в колективі підприємства; креативність персоналу та його готовність до інноваційної діяльності; ступінь згуртованості персоналу та розвиток корпоративної культури.

Також для успішного функціонування системи кадрової політики підприємства необхідно систематично проводити аналіз використання людських ресурсів підприємства, своєчасно визначати кадрові потреби та розглядати систему кадрової політики на стратегічному рівні.

При оцінці кадрової політики потрібно враховувати можливість інтегральних ефектів, коли остаточний результат діяльності вищий, ніж проста сума окремих результатів.

З метою вивчення реакції колективу на вибрану кадрову політику необхідно проводити соціологічні дослідження та аналіз її ефективності.

Ефективність реалізованої кадрової політики можна оцінити за такими показниками: результативність праці, дотримання законодавства, задоволеність працею, наявність прогулів та скарг, плинність кадрів, наявність трудових конфліктів, частота виробничого травмування [3, *714*]. Ефективність роботи персоналу в значній мірі визначається організацією його роботи, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом в колективі, тобто більше залежить від форм і методів роботи з персоналом.

Таким чином, для оцінки ефективності кадрової політики на підприємстві необхідний комплексний підхід з позицій важливості кінцевих результатів діяльності, продуктивності і якості праці та організації роботи персоналу як соціальної системи. Тобто, необхідно використовувати комплексний показник ефективності управління, який відображає, з одного боку, результати економічного розвитку підприємства, а з іншого боку — показники соціальної ефективності роботи персоналу. Необхідно враховувати і те, що склад критеріальних показників ефективності повинен бути змінним, змінюватися в залежності від особливостей розвитку ринкової економіки, повинен уточнюватися і доповнюватися в умовах динамічного розвитку підприємства.

Джерела

1. Пушкарьов М.М. Кадровий менеджмент: конспект лекцій. — К.: Либідь, 2004. — 561 с.
2. Виноградський М.Д. та ін. Управління персоналом. Навч. пос. для ВНЗ / М.Д. Виноградський, С.В. Бєляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова, В. Хойєр. — К.:ЦУЛ. — 2011. — 500 с.
3. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення / О.А. Шаповал // Економіка і суспільство. — 2017. — Вип. 9. — С. 712–715.

T. MELNYK
Senior Teacher, ES IRSS IAPM

FORMATION OF COMMUNICATIVE COMPETENCE IN FUTURE SPECIALISTS IN TOURISM

The concept of "communicative competence" (from Latin communico — I make common, connect, communicate and competens (competentis) — means a set of knowledge about the rules and rules of natural communication — dialogue, disputes, negotiations, etc. [1].

Communicative competence is the ability to establish and maintain the necessary contacts with others, a certain set of knowledge, skills and abilities that provide effective communication, imply the ability to change the depth and range of communication, to understand and be understood by a partner in the communication process [2]. It is formed in the conditions of direct interaction, as it is the result of experience of communication between people and indirect interaction, including literature, theater, cinema, from which a person receives information about the nature of communicative situations, features of interpersonal interaction and means of their solutions. Mastering communication skills involves borrowing from the cultural environment tools for analyzing communicative situations in the form of verbal and visual forms.

Well-known communicative technique theorist J.I. Passov outlined five principles of communication that should be adhered to in the teaching of foreign language communication [3].

The first principle — speech-thinking activity — presupposes the speech orientation of learning and means the use of speech and language skills rather than language exercises to form language skills.

Students' speech-thinking activity is the core of the communicative learning process. Constant practical use of language makes learning attractive to students because it is consistent with the end goal, and therefore provides mastery of the language as a means of communication.

The second principle — individualization — means taking into account all the features of the student as an individual. One expresses its attitude to the environment in speech. And since the attitude to the environment is always individual, so the speech is individual and personal.

The third principle of the communicative approach is the principle of functionality. It means that any language unit performs certain speech functions in the communication process.

It is imperative for a communicative approach is a situational learning. If you do not adhere to the principle of situationality in learning a foreign language, then the situational nature of the skill will not be fixed in the brain and transfer will not occur. It is for this reason that many learnt words and automated grammatical structures remain unused when students attempt to support a conversation in a foreign language. Situationalism is able to reproduce communicative reality and thus to arouse students' interest in the reality of communication.

The process of communication is characterized by a constant change in the subject of conversation, circumstances, conditions, tasks etc. In order to be appropriate to a particular

situation, the speaker must take this into account. There is no doubt that to prepare a student for the heuristic communication is possible only through the development of his ability to respond adequately.

That is why the fifth principle of language learning as a means of communication is the principle of novelty. Novelty provides the development of speech skills, in particular its dynamism, ability to paraphrase, the mechanism of combining, the initiative of expression, the pace of speech, and especially the development of the strategy and tactics of the communicator.

It requires many methods and approaches to teach foreign language future specialists in the field of tourism. As future specialists will work with foreigners, they need a sufficient level of knowledge of a foreign language, not only at the theoretical level, but also at the practical level. Therefore, a great deal of effort is needed to achieve this goal, namely to achieve the goal of developing oral language skills.

One example of the formation of these skills is the use of the case-study method. Case method (situation method, situational analysis method) is a training technique that uses a description of real economic, social and business situations. Students should explore the situation, understand the nature of the problems, suggest possible solutions and choose the best solution from them. The cases are based on real factual material or are close to the real situation.

The basic concepts used in the case method are the concepts of "situation" and "analysis", as well as derived from them — "situation analysis". The term "situation" contains several meaningful contexts and can be understood as a certain state, which contains certain contradictions and is characterized by a high degree of instability. [4]

The fundamental difference between the case study method and other active teaching methods is that this method outweighs the need for professional and managerial competence of the student. In most of the considered situations, it is advisable to involve special knowledge. This knowledge comes not so much with life experience, but with the mastery of a particular profession. [5]

When considering a new situation, the participants of the analysis sometimes offer not one, but several variants for solving it, and all variants have the right to exist, because the goal can be reached in different ways.

Applying micro-situations like "what are your actions?" creates an opportunity for the teacher to introduce elements of creativity into the learning process, and demands new independent conclusions from those who study. [6]

Effectiveness of the lesson with the help of case-study largely depends on the ability of the teacher to organize group work: to direct the conversation in the right direction, to control the time in the process of interactive interaction, to involve in the discussion of all participants of the educational process, to organize the correct feedback from the participants of the lesson, to give timely references to the literature, summarizing the results and summarizing constructive results. [7]

For the students of the specialty "tourism" there are some textbooks, suggested on the case studies. For example, the well-known International Tourism course by Peter Strutt, Pearson Publishing, offers several case studies for different levels of student preparation. Challenges are related to the need to book the airline or hotel room correctly, develop a package of special offers for different situations (such as weddings), improve hotel service, find the right person for a certain position in a travel company etc. For example, working on the topic o" Customer complaints", the teacher suggested to prepare letters of complaint to the conditional hotel. Advertisements of the hotel with the offered offers are designed in advance. The "staff" of the hotel, in turn, was tasked to respond to customer

complaints, to think through proposals for their removal. After the written part of the work, the hotel organizes a meeting, which discusses complaints and causes of situations that led to customer complaints, so the discussion is organized. [8]

The case-method provides an opportunity to optimally combine theory and practice, since students do not get ready knowledge, but learn to acquire it on their own. That is, life decisions are better remembered than learning lexical and grammatical material. Thus, students learn to follow the rules of communication: work in a group and in pairs, listen to the interlocutors, to argue their point of view, which of course will lead them to an ambiguous decision. [9]

And even poorly performing students can participate in the discussion, because there are no definite answers to be learned. Students will not be bored in the class, because everyone will be involved in discussing the issues that need to be analyzed, think about the solution of this problem, which will help to develop discussion and oral skills. [10] Because the more a student speaks or tries to speak a foreign language, and while of course making a significant number of mistakes, the better he / she will be able to form a communicative competence.

References

1. I. Bekh, Personality-Starry Upbringing: A Learning Method., 1998. — P. 107.
2. Yu. Zhukov Diagnostics and development of competence in communication / Yu.. Zhukov, L. Petrovskaya, P. Rastyanikov — M., 1990 . — p. 28.
3. S. Nikolaev. Methods of teaching foreign languages. / S. Nikolaev — K.: Lenwith, 2002.
4. V. Sharko. Modern lesson. / Technological aspect: A guide for teachers and students. / V. Sharko K., 2007. P. 176-180.
5. A. Panfilova. Innovative pedagogical technologies: Active teaching. P. 50.
6. L. Panfilova. Innovative pedagogical technologies: Active learning. p. 47-48.
7. Yu. Surmin Case-method: formation and development in Ukraine. 2015. № 2. p. 19–28.
8. Peter Strutt. International Tourism. New Edition. Pearson Education Limited, 2013. 128 p.
9. A. Nissimchuk ,O. Padalka, O. Shpak Modern pedagogical technologies. 2000.

T. VOITKO
PhD in Philology, Associate professor, ES IIRCS IAPM

K. GACHENKO
4-year student, ES IIRCS IAPM

TEXT AND DISCOURSE: DEFINITION AND DIFFERENCE

Discourse refers to ways of constituting knowledge, together with the social practices, forms of subjectivity and power relations which in here in such knowledge and relations between them. Discourses are more than ways of thinking and producing meaning.

The four traditional modes of discourse are narration, description, exposition, and argument. Narration is story telling. It involves relating a series of events, usually in a chronological order.

Text is generally considered as written material, especially longer pieces of writing as in a book, a letter or a newspaper. Discourse is generally regarded as spoken. Jorgensen and Phillips put forth the qualities of a text as: ... The writer's attitude and purpose can be discerned.

The main difference between text and discourse is that the text does not specify an agent whereas the discourse specifies the agent of the information. ... Even though the two terms text and discourse are used interchangeably with concern to literary analytical studies, these two are diverging subjects.

In linguistics, discourse refers to a unit of language longer than a single sentence. More broadly, discourse is the use of spoken or written language in social sentences in spoken discourse are short and simple, whereas they are longer and more complex in written discourse.

The text is made up of sentences. Discourse is the use of such sentences. A discourse is made up of utterances having the property of coherence.

The discourse pattern (the logical arrangement of ideas) of an expository text or of an oral presentation for informational purposes will vary depending on the culture and the native language of the writer/speaker.

If you use the word discourse, you are describing a formal and intense discussion or debate. The noun discourse comes from the Latin discursus to mean "an argument." But luckily, that kind of argument does not mean people fighting or coming to blows. The argument in discourse refers to an exchange of ideas — sometimes heated — that often follows a kind of order and give-and-take between the participants.

Discourse studies look at the form and function of language in conversation beyond its small grammatical pieces such as phonemes and morphemes. This field of study, which Dutch linguist Teun A. van Dijk is largely responsible for developing, is interested in how larger units of language including lexemes, syntax, and context — contribute meaning to conversations.

References

1. Baker, Paul, and Sibonile Ellece. Key Term in Discourse Analysis,1sst ed., Bloomsbury Academic, 2013.

2. Bloor, Meriel, and Thomas Bloor. Practice of Critical Discourse Analysis: An Introduction. Routledge, 2013.
3. Henry, Frances, and Carol Tator. Discourses of Domination: Racial Bias in the Canadian English Language Press. University of Toronto, 2002.
4. Hinkel, Eli, and Sandra Fotos, editors. New Perspectives on Grammar Teaching in Second Language Classrooms. Lawrence Erlbaum, 2001.
5. Ogden, Jane. Health and the Construction of the Individual. Routledge, 2002.
6. Renkema, Jan. Introduction to Discourse Studies. John Benjamin, 2004.
7. Van Dijk. Handbook of Discourse Analysis, Academic, 1985.

Г. В. КИРИЧЕНКО
д-р філос. в гал. права, НН ІМВСН МАУП

СТРУКТУРА ІМІДЖУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Пріоритетним питанням розвитку сучасної української політики є створення ефективної системи державного управління та місцевого самоврядування. Дієве формування громадянського суспільства та подальша демократизація суспільно-політичних відносин створюють нові умови для функціонування всієї системи державного управління, її окремих інститутів та діяльності влади. Проте деякі аспекти функціонування органів державної влади є недостатньо відпрацьованими юридично та організаційно. При цьому, одним із важливих аспектів функціонування органів державного управління, на нашу думку, є створення позитивного іміджу органів влади та органів місцевого самоврядування [1]. Формування позитивного іміджу органів державної влади є досить вагомим питанням, що пояснюється насамперед необхідністю забезпечення ефективного діалогу між органами державного управління та організаціями громадянського суспільства з метою запобігання відчуженню населення від влади та впровадженню системних поетапних реформ.

Можемо частково погодитись із думкою дослідниці І. Пантелейчук, яка відзначає, що позитивний імідж органів державної влади є свідченням того, що держава здатна швидко реагувати на глобальні виклики суспільства, підтримувати надійність, успіх, економічну силу, багатство та благополуччя населення, як на місцевій, так і на міжнародній аренах.

На думку В. Дрешпака у сучасній теорії і практиці іміджмейкінгу досить ґрунтовно розкривається послідовність етапів формування позитивного іміджу органів державної влади, серед яких [2]:

- представлення реального суб'єкта формування іміджу через знаково-символьні форми, відомі та прийнятні для цільової аудиторії;
- наділення цих знаково-символьних форм відповідними значеннями та смислами, які адекватно сприймаються аудиторією, та/або формування умов для адекватної інтерпретації їх аудиторією;
- підтримка створеного іміджу шляхом постійного моніторингу адекватності його інтерпретації аудиторією та коригування, за необхідності, його смислового наповнення, або ж оцінкою здатності аудиторії переформатувати своє бачення відповідно до мети перетворення, збереження, використання зображень через відповідні зміни, створені на попередніх етапах системи знаково-символьних форм. Тобто, як бачимо, для формування позитивного іміджу органів державної влади, важливо мати інформацію принаймні стосовно того, як громадяни та експертне коло ставляться до влади, як вони оцінюють її дії, чого чекають від виконавчої влади та якою хотіли б щоб вона була.

Враховуючи думку таких дослідників як Т. Грінберг [3] та Г. Почепцов [4] щодо типології іміджу, ми можемо виокремити такі базові типи іміджу органів державної влади як:

- реальний імідж — сформований на основі сприйняття практичної діяльності органів державної влади (він може бути як позитивним, так і негативним);
- імідж-ідеал — це такий імідж, на який мають орієнтуватися органи державної влади відповідно до виконання своїх функціональних обов'язків з метою позитивного сприйняття їх громадськістю.

Відповідно, до способів формування іміджу органів державної влади Г. Марченко виокремлює об'єктивний, суб'єктивний та модельований типи іміджу [5]. Використовуючи типологію іміджу Г. Марченка як основу, ми можемо тлумачити типи іміджу органів державної влади наступним чином:

- імідж об'єктивний — формується у свідомості суспільства під впливом вражень від діяльності органів державної влади;
- імідж суб'єктивний — справжнє уявлення про сприйняття суб'єктів іміджу державного апарату;
- імідж модельований — імідж органів державної влади, який створюється іміджмейкерами. Основна ідея вищезазначеної типології іміджу органів державної влади полягає у його структурі, як складовій загальної системи іміджу. Розглянемо таблицю 1, у якій пропонується 8 компонентів структури іміджу органу державного управління [6].

Таблиця 1

Структура іміджу органу державного управління

Компонент структури	Характеристика компоненту
Діловий імідж органу влади	Сприйняття організації як суб'єкта ділової активності. Повнота та своєчасність послуг — це складові бізнес-іміджу, що надаються громадянину.
Особистий імідж працівників	Включає в себе інформацію про спосіб життя, соціальну ситуацію та деякі особистісні риси працівників.
Внутрішній імідж органу влади	Знання співробітників про свою організацію. Основними поняттями внутрішнього іміджу є організаційна культура і соціально-психологічний клімат.
Імідж ключових менеджерів органу влади	Включає ідеї про можливості, ціннісні орієнтації, психологічні характеристики та зовнішній вигляд керівників.
Імідж персоналу	Загальна ідея для співробітників виявляє найбільш характерні для них риси. Професійна компетентність включає: мобільність (швидкість і якість обслуговування); точність у виконанні службових завдань; усвідомлення (готовність надавати консультації або допомогу з будь-яких проблемних питань); якісне професійне навчання; культура спілкування (дружба, успіх у спілкуванні); соціально-психологічні характеристики, соціально-демографічні та фізичні дані працівників, у тому числі вік, стать, наявність / відсутність фізичних вад.
Наочний (візуальний) імідж органу влади	Мета діяльності органу влади, субстратом якої є візуальне відчуття, охоплює інформацію про інтер'єр та ін.
Соціальний імідж органу влади	Знання громадськості про соціальні цілі та роль державного інституту в економічному, соціальному та культурному житті населення.
Імідж, спрямований на послуги	Сприйняття людьми послуг, які надаються, їх особливостей і характеристик.

Таку структуру іміджу органу державного управління підтримує І. Колосовська, в той же час, на нашу думку, потрібно мати чіткий розподіл компонентів структури органів державного управління для персоналу та керівництва [7]. У науковій літературі, дуже часто аналізується державна установа без урахування людських цінностей її працівників. Однак, такий підхід може бути ефективним лише тоді, коли навколишнє середовище є послідовним. Така ситуація регулює внутрішні процеси державної влади — підбір персоналу, управління ним, стратегічне планування роботи тощо. Однак, виключається психологічний аспект діяльності, який обмежує роботу окремого комплексу проявів, що впливає на функціонування установи не менше, ніж економічні складові. Для того, щоб з'ясувати важливість процесу формування позитивного іміджу державної влади, необхідно розглянути його через вже існуючі підходи. Головна роль іміджу державної влади у структурно-функціональному підході — існування державної влади. Влада отримує необхідну соціальну підтримку від громадськості, якщо дотримується виконання певних функцій. В такому розумінні, основною функцією іміджу державної влади є досягнення певної мети, а вторинна полягає в управлінні внутрішніми процесами. Також, структурно-функціональний підхід передбачає те, що одна організація успішна, а інша ні, але не передбачає можливість визначення причини цього явища заздалегідь. Ігнорування протиріч між зовнішнім та внутрішнім середовищами, які, безперечно, можуть виникнути під час процесу гармонізації із самою інституцією, призводить до певного ідеалізму її функціонування. Наприклад, якщо погіршується якість послуг, що надаються державною владою, ставлення громадськості до неї негативно зміниться. Однак, структурно-функціональний підхід не визначає, що державна установа повинна робити в такій ситуації і не визначає, що може відбуватися постійна зміна балансу зовнішнього і внутрішнього середовища, в цілому.

Проте державна установа має більш складні зв'язки, ніж просто обслуговування потреб населення. У цьому сенсі, інституціональний підхід є більш специфічним підходом, оскільки передбачає існування певних соціальних складових внутрішнє середовище, культура, інтереси людей і груп, які не завжди збігаються з функціональними цілями органу влади, але мають значний вплив на його роботу. Однак, соціальні складові часто виступають проти продуктивних складових, формування іміджу, в цьому аспекті, спрямоване на підвищення ефективності діяльності державної установи та на поліпшення її відносин із зовнішнім і внутрішнім середовищем. Не можна сказати, що працівники відносяться до внутрішнього середовища установи, їх можна назвати тимчасовими представниками, оскільки вони належать до зовнішніх компонентів.

Враховуючи вищесказане, варто виокремити показники, що сприятимуть формуванню позитивного ставлення громадськості до державної установи. Як стверджує Ю. Падафет, до цих показників можемо віднести такі [8]:

1) ефективність діяльності пов'язана як з цілісною структурою, так і з окремими її функціональними одиницями;
2) регулярність, цілісність і унікальність державної організації;
3) рівень культури;
4) ставлення працівників до організації та керівників;
5) взаємовідносини з макро- та мікросередовищами;
6) врахування особливостей місцевості, потреб населення, менталітету громадян та історичних факторів.

Звичайно, з даними показниками формування позитивного іміджу державної влади можемо погодитися, але хочемо відзначити точку зору І. Сімеоніді, що є дис-

курсивною, а саме: “найголовнішими чинниками, що вчиняють вплив на формування позитивного іміджу державної влади, є робота засобів масової інформації, а також кадрова політика, що являється складовою механізму його формування” [9]. Але ж традиційними складовими іміджу є організаційна культура та кадрова політика, а інформація у засобах масової інформації є певним відголоском на діяльність органів державної влади, а формування іміджу державної служби не залежить від засобів масової інформації.

Потрібно враховувати, що формування позитивного іміджу можна досягти за умов конкретизації потреб та запитів цільової аудиторії, вибору правильних комунікаційних каналів і побудови повідомлень, які безпосередньо надходять від державних службовців до засобів масової інформації. Передумовою ефективної роботи із засобами масової інформації з формування позитивного іміджу є проведення регулярної роботи через соціальні служби, прийнятні для громадського сприйняття.

На нашу думку, формування позитивного іміджу державної влади повинно мати чітку структуру, нести управлінський характер, створюватись за відповідною схемою, в залежності від обставин. Пріоритетною, звичайно, є складова, яка визначає позитивно-ефективний імідж органу державної влади — це рівень суспільної довіри, здатність брати на себе відповідальність за рішення, харизма, внутрішні та зовнішні елементи позиціонування влади, здатність до самостійного впровадження, особистісні фактори та розвинуті комунікативні навички. На сучасному етапі формування позитивного іміджу державних органів влади є завданням іміджелогії і виступає як структурований, систематичний, складний багатовимірний феномен, що складається з окремих структурних елементів, має повний спектр кваліфікацій і характеризує як сучасну систему українського державного управління, так і механізми взаємодії органів державної влади та громадськості.

Джерела

1. Мамонтова Е. / Імідж органу публічної влади: структура та функції / Е. Мамонтова // Актуальні проблеми державного управління. — 2013. — Вип. 4. — С. 90-93.
2. В. М. Дрешпак / Знаки та символи в державному управлінні : монографія; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. — С. 102.
3. Гринберг / Политическая реклама: портрет лидера / Т. Гринберг. — М.: Б.и., 1995. — С.42.
4. Г. Почепцов / Паблик рилейшнз для профессионалов / Г. Почепцов. — К.: Ваклер, 2005. — С. 210.
5. Г. И. Марченко / Имидж в политике / Г. И. Марченко, И. А. Носков. — М.: Владос, 1997. — С. 155.
6. С.В. Колосок / Зв’язки з громадськістю у формуванні іміджу органів державного управління: Автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / Національна академія державного управління при Президентові України. — К., 2003. — 20 с.
7. І.І. Колосовська / Формування іміджу місцевих державних адміністрацій в Україні: Автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Національна академія державного управління при Президентові України. –К., 2004. — 20 с.
8. Ю.Г. Падафет , Т.Б. Хомуленко / Організаційна культура як фактор формування іміджу державної установи // Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць. — Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ Магістр 2004. — № 2 (21). — У 2-х ч. — Ч.ІІ. — С. 253-254.
9. І.А. Сімеоніді / Формування іміджу державної служби / І.А. Сімеоніді // Акт. пробл. держ. упр., педагогіки та психології : зб. наук. пр. — Херсон, 2010. — № 1 — 2. — С. 145.

О. М. МІХАТУЛІНА
д-р філос. в гал. права, НН ІП МАУП

М. О. ЗАЯЦЬ
студентка 3 курсу, НН ІП МАУП

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ ТА НАГЛЯД ЗА ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТА ЗАСОБИ ДЕРЖАВНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Зважаючи на основні риси державного регулювання господарської діяльності, воно є попередньою стадією реалізації економічної політики й має державно-політичний характер, а саме: у сфері господарювання держава здійснює довгострокову (стратегічну) і поточну (тактичну) економічну соціальну політику, спрямовану на реалізацію й оптимальне узгодження інтересів суб'єктів господарювання і споживачів, різних суспільних верств і населення загалом.

Контроль (як правова форма державного управління економікою) — визначення компетентними органами ступеня відповідності фактичних напрямків і результатів діяльності суб'єктів господарського життя встановленим державою правилам, нормам і нормативам, а також виявлення порушень у діяльності цих суб'єктів, вжиття заходів щодо їх усунення, в тому числі застосування господарсько-правових санкцій. Ця правова форма державного управління економікою регулюється Господарським кодексом (ст. 19 визначає основні засади державного контролю та нагляду за господарською діяльністю, в тому числі його напрями (сфери) [2]:

- збереження та витрачання коштів і матеріальних цінностей суб'єктами господарських відносин — за станом і достовірністю бухгалтерського обліку та звітності;
- фінансових, кредитних відносин, валютного регулювання та податкових відносин — за додержанням суб'єктами господарювання кредитних зобов'язань перед державою і розрахункової дисципліни, додержанням вимог валютного законодавства, податкової дисципліни;
- цін і ціноутворення — з питань додержання суб'єктами господарювання державних цін на продукцію, роботи і послуги;
- монополізму та конкуренції — з питань додержання антимонопольно — конкурентного законодавства;
- земельних відносин — за використанням і охороною земель; водних відносин і лісового господарства — за використанням та охороною вод і лісів, відтворенням водних ресурсів і лісів;
- виробництва і праці — за безпекою виробництва і праці, додержанням законодавства про працю; за пожежною, екологічною, санітарно-гігієнічною безпекою; за дотриманням стандартів, норм і правил, якими встановлено обов'язкові вимоги щодо умов здійснення господарської діяльності;
- споживання — за якістю і безпечністю продукції та послуг;

- зовнішньоекономічної діяльності — з питань технологічної, економічної, екологічної та соціальної безпеки.

Ст. 19 ГК України встановлює також гарантії для суб'єктів господарювання при здійсненні державного контролю та нагляду з боку компетентних органів державної влади та їх посадових осіб, встановлюючи умови здійснення інспектування та контролю: на підставі закону; в межах компетенції зазначених органів і посадових осіб; неупередженість, об'єктивність, оперативність проведення інспектування (перевірок) з дотриманням прав і законних інтересів суб'єктів господарювання; інформування останніх про результати перевірок (інспектування); можливість оскарження суб'єктами господарювання дій і рішень державних органів контролю та нагляду та їх посадових осіб [2].

Основні засади здійснення контролю (в тому числі уповноважені на це органи) визначаються відповідними законами від 26.11.1993 р. "Про Антимонопольний комітет України"; від 26.01.1993 р. "Про контрольно-ревізійну службу в Україні", "Про захист прав споживачів" (в редакції Закону від 01.12.2005 р.); від 14.10.1994 р. "Про відповідальність підприємств, установ та організацій за правопорушення у сфері містобудування"; від 17.05.2001 р. "Про стандартизацію" та ін.

Порядок проведення контролю (в тому числі перевірок) регулюються підзаконними нормативно-правовими актами, в тому числі відомчими — тих центральних органів державної влади, до сфери діяльності яких належить суб'єкт господарювання та/або до складу компетенції якого входить контроль за дотриманням положень відповідної гілки (інституту) господарського чи іншого законодавства (наприклад: Положення про порядок проведення перевірок додержання законодавства про захист економічної конкуренції: затв. розпорядженням АМК України від 25.12.2001 р. № 182-р; Про затвердження Правил проведення перевірок діяльності емітентів та саморегулівних організацій на ринку цінних паперів: рішення ДКЦПФР від 08.07.2003 р. № 302 та ін.).

Від форм державного управління економікою слід відрізняти методи державного управління економікою.

Органи державної влади і посадові особи, що уповноважені здійснювати державний контроль і державний нагляд за господарською діяльністю, їх статус, загальні умови і порядок здійснення контролю і нагляду визначаються відповідними законами України Незаконне втручання і перешкоджання господарській діяльності суб'єктів господарювання з боку органів державної влади їх посадових осіб при здійсненні ними державного контролю та нагляду забороняються.

Органи державної влади і посадові особи зобов'язані здійсню вати інспектування та перевірки діяльності суб'єктів господарювання неупереджено, об'єктивно і оперативно, дотримуючись вимог законодавства, поважаючи права і законні інтереси суб'єктів господарювання.

Суб'єкт господарювання має право на одержання інформації про результати інспектування і перевірок його діяльності не пізніше як за тридцять днів після їх закінчення, якщо інше не передбачено законом. Дії та рішення державних органів контролю та нагляду, а також їх посадових осіб, які здійснювали Інспектування і перевірку, можуть бути оскаржені суб'єктом господарювання у встановленому законодавством порядку.

Загальні засади державного регулювання захисту прав суб'єктів господарювання та споживачів визначені у ст. 20 ГКУ де зазначається, що держава забезпечує захист прав і законних інтересів суб'єктів господарювання та споживачів. Кожний суб'єкт господарювання та споживач має право на захист своїх прав і законних інтересів. До способів захисту належать такі:

- визнання наявності або відсутності прав;
- визнання повністю або частково недійсними актів органів державної влади та органів місцевого самоврядування, актів інших суб'єктів, що суперечать законодавству, ущемляють права та законні інтереси суб'єкта господарювання або споживачів; визнання недійсними господарських угод з підстав, передбачених законом;
- відновлення становища, яке існувало до порушення прав та законних інтересів суб'єктів господарювання;
- припинення дій, що порушують право або створюють загрозу його порушення;
- присудження до виконання обов'язку в натурі;
- відшкодування збитків;
- застосування штрафних санкцій;
- застосування оперативно-господарських санкцій;
- застосування адміністративно-господарських санкцій;
- встановлення, зміни і припинення господарських правовідносин;
- інші передбачені законом способи.

Порядок захисту прав суб'єктів господарювання та споживачів визначається ГКУ та законами України "Про захист прав споживачів", "Про стандартизацію", "Про захист економічної конкуренції", "Про якість та безпеку харчових продуктів та продовольчої сировини та ін.

Джерела

1. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141).
2. Господарський кодекс України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст. 144).
3. Закон України " Про звернення громадян" (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 47, ст. 256).
4. Закон України "Про Антимонопольний комітет України" (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 50, ст. 472).
5. Закон України " Про захист від економічної конкуренції" (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, N 12, ст. 64).

І. А. МУРАВЙОВА
доц. каф. адміністративного, фінансового та банківського права, НН ІП МАУП

ОСНОВНІ ОЗНАКИ ТА ПОНЯТТЯ СУЧАСНИХ МИТНИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

На сьогодні Україна знаходиться у важких і складних геополітичних і соціально-економічних умовах. Але, попри всі проблеми — воєнні дії, економічно-торговельну блокаду з боку Російської Федерації тощо, потрібно відновлятися, торувати свій шлях, розбудовуючи молоду незалежну та сильну Державу.

Конституцією України, а саме статтею 18 передбачено, що зовнішньополітична діяльність України спрямована на забезпечення її національних інтересів і безпеки шляхом підтримання мирного та взаємовигідного співробітництва з членами міжнародного співтовариства за загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права [1]. При цьому необхідно зважати на те, що категорія "зовнішньополітична діяльність" охоплює як сферу зовнішньоекономічних, так і сферу зовнішніх торговельних (митних) суспільних відносин.

Активний перехід до ринкових правовідносин, збільшення міжнародних зв'язків України, інтенсивне здійснення зовнішньоторговельних операцій та пасажиропотоків між різними країнами та континентами, перевезення все більшої кількості товарів і транспортних засобів через митний кордон України, зведення до мінімуму економічних відносин з Російською Федерацією активізували низку питань щодо реформування або удосконалення правових засад діяльності суб'єктів митних правовідносин. Удосконалення правових засад діяльності суб'єктів митних правовідносин безумовно сприятиме посиленню зовнішньоекономічної діяльності України, забезпеченню прав і законних інтересів як юридичних, так і фізичних осіб під час перетину митного кордону з одночасним вжиттям заходів щодо забезпечення як національної, так і фінансово-економічної безпеки. Причому як України загалом, так і окремих суб'єктів зокрема.

Першочергово зазначимо, що правильне теоретико-правове визначення сутності категорії "суб'єкти митних правовідносин" дозволить підвищити ефективність зовнішньоекономічної діяльності, як приватного, так і публічного економічного сектора держави, та дозволить уникнути дублювання повноважень з дотичними інституціями.

Водночас, на наш погляд, досліджувана категорія може бути розкрита шляхом з'ясування сутності тієї її складової, що визначає сферу суспільних відносин, в яких реалізується їх діяльність. У цьому випадку йдеться про з'ясування змісту такої категорії, як "митні правовідносини".

Так, у науковій літературі з митного права зазначається, що правовідносини належать до фундаментальних категорій науки будь-якої галузі, зокрема, і митної. В останній найбільш рельєфно знаходить своє відображення специфіка методу правового регулювання митних правовідносин як відносин, що виникають під час переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України [2, с. 11]. Складність та актуальність визначення сутності поняття "митні правовідносини" пов'язані з різними підходами науковців до визначення митного права або як само-

стійної галузі права, або як адміністративного інституту. Так, Ф. Л. Жорін, В. Я. Настюк, М. Г. Шульга стверджують, що митне право є самостійною галуззю права [3; 4].

Дослідник І. О. Панов вказує, що митне право являє собою систему правових норм різної галузевої приналежності, що встановлюються (санкціонуються) державою і призначаються для врегулювання суспільних відносин, пов'язаних із переміщенням товарів і транспортних засобів через митний кордон України, стягненням митних платежів, митним оформленням, митним контролем та іншими засобами проведення митної політики як складової частини внутрішньої і зовнішньої політики держави [2, с. 11].

Своєю чергою, Р. Б. Шишка та В. В. Сергієнко зазначають, що митні правовідносини доцільно відносити до сфери адміністративно-правових [5, с. 36], вважаючи митне право інститутом адміністративного права [6].

Ми не будемо зупинятися на детальному дослідженні змісту митних правовідносин. Хочемо тільки підкреслити, що, визначаючи сутність митних правовідносин, слід пам'ятати про те, що митні правовідносини є різновидністю адміністративних правовідносин, спільність яких зумовлена предметом і методом правового регулювання.

Так, на думку В. Я. Настюка, митні правовідносини — це різновид суспільних відносин, які за своєю формою є індивідуально визначеними зв'язками управомочених і зобов'язальних осіб, а за безпосереднім змістом є взаємодією осіб, які реалізують свої суб'єктивні права та виконують покладені на них юридичні обов'язки на підставі норм митного права [7, с. 94].

Деякі науковці визначають митні правовідносини як відносини з приводу правового регулювання митного оформлення товарів і транспортних засобів через митний кордон України, стягування митних платежів, митного та валютного контролю. О. М. Козирін, своєю чергою, підкреслює позицію про те, що митні правовідносини — це правовідносини, що виникають у процесі або з приводу переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України [8, с. 16]. Схожу позицію відстоює і М. Г. Шульга [9, с. 50–51]. Дослідник О. М. Шевчук зазначає, що митні правовідносини щодо лікарських засобів — це врегульовані нормами митного законодавства суспільні відносини, що виникають із приводу переміщення лікарських засобів через митний кордон держави. Митним правовідносинам щодо лікарських засобів (як різновиду правових відносин) притаманні основні ознаки будь-яких правовідносин [10,с. 3]. На наш погляд, вказані позиції науковців є дещо суперечливими, оскільки не дають повного розуміння юридичної природи митних правовідносин та їх взаємозв'язку з процесом переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України.

Оскільки норми, що регулюють порядок переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України, відображені не лише у чинному митному законодавстві, необґрунтованим вбачаємо твердження про те, що митними правовідносинами є правовідносини, що врегульовані нормами митного права. Адже, як зазначено у Митному кодексі України, законодавство України з питань державної митної справи складається з Конституції України, Митного кодексу України, інших законів України, з міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також з нормативно-правових актів, виданих на основі та на виконання цього Кодексу та інших законодавчих актів [11].

У зв'язку з цим виникає необхідність надання характеристики митним правовідносинам як таким, що пов'язані з переміщенням товарів і транспортних засобів через митний кордон України. На наш погляд, до основних ознак митних правовідносин слід віднести те, що вони:

1) впливають на розвиток економіки держави та забезпечення економічних прав, законних інтересів як публічного, так і приватного сектора;
2) є формалізованими відповідно до норм митного права;
3) забезпечують реалізацію державної митної політики, охорону економічних, зовнішньополітичних і зовнішньоторговельних інтересів останньої;
4) виникають, розвиваються та припиняються на підставі реальних або потенційних юридичних фактів, що властиві митному праву, зокрема, щодо переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України;
5) обов'язковим учасником митних правовідносин є митний орган, або центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної митної та податкової політики (орган публічної влади), його структурні підрозділи, службові або посадові особи;
6) учасниками митних правовідносин можуть бути як фізичні, так і юридичні особи, що планують переміщення або безпосередньо переміщують товари та транспортні засоби через митний кордон України.

З урахуванням поглядів науковців і сформульованих нами ознак митні правовідносини пропонуємо визначити як правовідносини, що виникають, розвиваються та припиняються на підставі реальних або потенційних юридичних фактів з приводу переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України, суб'єкти яких мають відповідні суб'єктивні права та кореспондуючі їм юридичні обов'язки, що закріплені в нормах адміністративного права.

Джерела

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 09.09.2019).
2. Панов І. О. Митні правовідносини як вид правових відносин. Право і безпека. 2009. № 2. С. 11–15.
3. Жорін Ф. Л. Правові основи митної справи в Україні (конспект курсу лекцій з програмних тем) : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2001. 248 с.
4. Митне право України : навч. посіб. / В. Я. Настюк, М. Г. Шульга. Харків : Нац. юрид. акад. України, 2001. 114 с.
5. Шишка Р. Б., Сергієнко В. В. Митне право України : навч. посіб. Харків : Еспада, 2002. 296 с.
6. Бахрах Д. Н. Административное право России : учеб. для вузов. Москва : НОРМА, 2002. 380 с.
7. Настюк В. Я. Поняття і сутність митних правовідносин. Проблеми законності. 2006. № 80. С. 93–99.
8. Козырин А. Н. Таможенное право России : учеб. пособие. Москва : СПАРК, 1995. 134 с.
9. Шульга М. Г. Митні правові відносини. Митна справа. 2002. № 2. С. 50–56.
10. Шевчук О. М. Митні правовідносини щодо лікарських засобів: поняття, структура та ознаки. URL: http://tlaw.nlu.edu.ua/article/download/62547/58090 (дата звернення: 12.09.2019).
11. Митний кодекс України : Закон України від 13.03.2012 № 4495-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17 (дата звернення: 12.09.2019).

О. В. ОЛІЙНИК
д-р філос. в гал. міжнар. відносин, НН ІМВСН МАУП

ПОМАКИ ЯК ЧАСТИНА МУСУЛЬМАНСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ БОЛГАРІЇ

Балкани є одним з небагатьох регіонів в світі, де національність людини і її релігійна приналежність часто визначають одна одну. Але в будь-якому правилі завжди трапляються винятки. Цей виняток — помаки — народ, про який досі ведуть палкі суперечки етнологи, дивний тим, що рідною мовою вважає болгарську (а поза Болгарією — іншу південнослов'янську мову, що використовується в конкретному регіоні), і при цьому сповідує іслам.

Помаки — етнос, відомий в Болгарії як болгари-мусульмани. Помаки досить широко поширені Балканським півостровом — вони живуть не тільки на території Болгарії, а і за її межами — в Греції, Македонії, Албанії та на півдні Сербії — в Косово [5].

Цікаво, що в залежності від країни змінюється і самосвідомість помаків: так, помаки, що живуть в Болгарії, вважають себе етнічними болгарами, ті, що живуть в Македонії — македонцями і т. д. В наші дні лише невеликі групи помаків, які проживають в Греції і Туреччині, називають самі себе помаки. Згідно з результатами останнього перепису населення в Болгарії, жоден громадянин країни не визначив свою етнічну приналежність як "помак". В 2001 році більшість болгаромовних мусульман (131,5 тис), що проживають в Болгарії назвали себе болгарами, інші визначили свою етнічну приналежність як турецьку. Відзначимо, що в 2011 році результати дослідження професора Євгенії Іванової показали зовсім інші результати: тільки 26% відсотків болгарських помаків вважали себе болгарами, 5% — турками, а інші 69% визначали себе як представників різних етнічних груп, причому половина з них вважала себе помаками [5].

Якщо говорити про болгарських помаків, то найбільш поширеною теорією є така, що помаки — нащадки болгар-християн, які прийняли іслам під час османської експансії на Балканському півострові. Характерним є те, що помаки не являють собою якусь єдину спільноту. Більш того, навіть сама назва "помаки" носить загальний характер, визначаючи таким чином чи не всі малі етноси Балкан, що говорять мовою титульної нації своєї країни і які сповідують іслам. У різних країнах помаки називають самі себе різними назвами — ахряни, аповці, бабечани, гаджели, жупани, торбеші і т. д.

Важливо додати, що помаки не мають не тільки національної, а й мовної спільності. Незважаючи на те, що рідною мовою для них є болгарська, помаки використовують різні локальні діалекти, які залежать від країни і регіону проживання. Болгарські помаки також використовують різні діалекти в різних регіонах країни, але останнім часом йде активний процес об'єднання цих діалектів зі стандартним болгарською мовою [5].

Щодо назви "помаки" в самій Болгарії існують дві основні теорії. Перша стверджує, що назва походить від слова "помагач", тобто помічник османів.

Інша ж, навпаки, вказує на слово "помачен", тобто такий, що зазнав страждань або тортур, тобто став жертвою ісламізаційної політики Османської імперії і обрав жити як мусульманин, аніж померти як мученик.

Вперше питання про походження помаків порушив в 1762 році Паїсій Хилендарський в його "Історії слов'яно-болгарської" [5].

Вважається, що ісламізація помаків почалася за султана Баязида, в 70-х рр. XIV століття. Болгарська історіографія традиційно висуває тезу про насильницький її характер. Наприклад, один з найвідоміших болгарських істориків, Микола Тодоров, вказує на дві хвилі такої насильницької ісламізації — при султанах Селімі Другому — в XVI столітті, і Мехмеді Четвертому — в кінці XVII-го. Однак дана концепція не витримує серйозної наукової критики — по-перше, основним джерелом Тодорова була якась болгарська хроніка XVIII століття, яку він сам навіть не зміг процитувати в своєму дослідженні. Ще одне джерело, на якому базується дана концепція, є хроніка болгарського священика Драганова, написана, за словами Тодорова, "невдовзі після згадуваних подій". У той же час, вчений визнає, що оригінал хроніки був загублений, і доступна вона тільки у вигляді компіляції Стефана Захарьева. Однак на даний момент доведено, що це — підробка, на чому зійшлися практично всі основні європейські фахівці з історії Османської імперії та Болгарії [1].

Будучи мусульманами, помаки служили надійною опорою турецькому пануванню на Балканах. Вони надавали султанам прекрасних солдатів і навіть обдарованих пашів, брали участь у придушенні грецького повстання 1821 р. підтримували Туреччину під час останнього болгарського повстання і російсько-турецької війни 1877–1878 рр. Помаки навіть не підпорядковувалися деякий час рішенням Берлінського конгресу, що приєднав частину території їх проживання до Східної Румелії, і виявили вірність Туреччині під час греко-турецької війни 1897 р.

У 1878 р., коли Болгарія здобула незалежність, помаки не хотіли визнавати болгарську владу і боролися за автономію для своєї етнічної спільноти, яка де-факто і існувала протягом кількох наступних років у двадцяти громадах в Родопських горах. Так звана Республіка Тамраш існувала до 1886 року [4].

В 1913 році, після відходу з помакських територій болгарських і турецьких армій (в ході Балканських воєн), цей приклад надихнув на створення Гюмурджинської республіки, яка проіснувала, втім, лише кілька місяців. Однак за цей час ті помаки, які були насильно навернені до християнства болгарськими військами, знову повернулися до своєї істинної віри.

Після Першої світової війни, в 1918 році, 8 помакських депутатів болгарського парламенту змушені були звернутися до лідерів Греції і Франції з проханням захистити представляється ними етнічне і релігійне меншість від насильницької християнізації [3].

Всього таких "кампаній" було чотири — в 1912, 1938–1944, 1962–1964, 1971–1972 рр. І всі вони проводилися болгарським урядом. Найбільш грубою і кричущою була остання спроба "інтегрувати" помаків. На допомогу була покликана армія, військова поліція, спецслужби, територіальні формування. І все це — з досить нешкідливою, на перший погляд, метою — поміняти турецькі імена помаків на болгарські [5].

Перше масове хрещення було проведено в 1881 році єпископом з Ловеч Натанаїлом Охридським. Друга хвиля масового насильницького хрещення помаків припала на самий розпал Балканської війни — 1912 і 1913 роки. До тих помаків, які не бажали примусово перейти в іншу віру, ставилися дуже жорстоко — палили їхбудинки, вбивали мирне населення. Найбільш відомі погроми в селах Тригради, Цринча, Жижево, Тимриш та інших.

У 1917 році помаків в Болгарії захлеснула нова хвиля насильства і репресій, правда, на цей раз не пов'язана з примусовим хрещенням. Найбільшими осередками репресій була Гюмурджіна, Гоце Делчев і в меншій мірі — ряд інших населених

пунктів. Помаків відправляли на примусові роботи, позбавляли майна, а тих, хто відкрито обурювався подібним порядком — вбивали. Під час Першої світової війни і якийсь час після її закінчення помаки, що жили на півдні Болгарії, переселялися в північні області Греції, щоб уникнути чергових репресій.

В 1942–1945 роках озброєні загони помаків боролися за незалежність Болгарії в родопських горах. А вже під час Другої світової війни, в 1942 році, болгарські помаки зазнали чергового масового хрещення проти їх волі. Організатором цієї "акції" став громадський рух "Батьківщина", який складався в основному з представників болгарської інтелігенції [4].

Мусульманські імена, дані при народженні, опинилися під забороною. Так тривало до того часу, коли розгром фашизму став лише питанням часу — і 9 вересня 1944 року "Батьківщина" була визнана фашистською організацією, її діяльність виявилася в Болгарії під забороною, і тисячі помаків отримали назад і свою віру, і свої мусульманські імена.

Спроби так чи інакше асимілювати помаків з християнським населенням мали місце і пізніше, в 1950–1980-ті роки, однак ці спроби не дали такого результату, на який розраховувала політична верхівка країни.

Однак, в 1989 році, разом з падінням соціалістичного уряду, практично все населення зі зміненими іменами поміняло їх на старі.

Болгарська політика мала на меті культурну і соціо-структурну інтеграцію даної меншини, а також відділити помаків від турецьких сусідів, зменшивши таким чином турецький вплив.

Зараз помаки є одним з трьох мусульманських народів Болгарії; два інші — мусульмани-роми і турки. В останні роки намічається тенденція до зростання впливу саме слов'янської спільності серед болгарської мусульманської умми [1]. Проте, більшість помаків зараз мають болгарську самосвідомість.

Насьогодні за різними даними в Болгарії налічується від 150 до 200 тис. помаків. Ставлення суспільства до них не є однозначним і перебуває під впливом певних стереотипів. Так, наприклад, існує думка, що емісари Саудівської Аравії поширюють ідеї радикального ісламу.

Помаки роблять спроби захистити свою ідентичність, але не мають політичного представництва в Національній Асамблеї в Болгарії. Вони не вважають себе іноземцями, а такими ж болгарами, які бажають зберегти свою культуру, віру і цінності [2].

Джерела

1. Bulgarian-speaking Muslims (Pomaks) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://minorityrights.org/minorities/bulgarian-speaking-muslims-pomaks/
2. The Pomaks in Bulgaria and Greece: Comparative Remarks [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/296634877_The_Pomaks_in_Bulgaria_and_Greece_Comparative_Remarks
3. The Pomaks in Greece and Bulgaria: A Model Case for Borderland Minorities in the Balkans (Südosteuropa-Studien 73). Ed. by Klaus Steinke and Christian Voss. Munich: Verlag Otto Sagner/ Südoosteuropa Gesellschaft. 278 pp.
4. Who are the pomaks [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.vagabond.bg/forum/society/item/121-who-are-the-pomaks.html
5. Аз съм помак, или кто такие болгары-мусульмане [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://vetarsabalkana.com/azsempomak

L. PERVUSHKINA
PhD in Education, ES IIRCS IAPM

MENTAL-VALUABLE INDICATORS IN MODERN INTERNATIONAL RELATIONS: AWARENESS, LANGUAGE, CULTURE

Consideration of the topic of the role of mental-value orientations in contemporary international relations presents a certain complexity, since these concepts have an ambiguous interpretation and raise certain questions on which it is difficult to give clear answers.

One of the problems is related to the nature of the community or a group of people who have their own cultural and ethical values that determine the mentality and values that contribute to the improvement of international relations in the modern world, and there are guidelines that prevent this process.

Times change, and it is very difficult for a modern person to preserve and realize the cultural values of his people. He must constantly seek, using mental-value orientations, undisclosed opportunities not only to maintain a balance in international relations, but also for their improvement.

Culture defines not only the face of society, but also its ability to perceive the values of other peoples. Today, not a single culture can survive in isolation. Therefore, cultural identity and cultural cooperation do not contradict each other, but are mutually complementary factors in a single process of development of international relations.

However, in one of those periods when the usual course of history is disrupted, and it seems to people that all traditional values have lost their meaning, a clear awareness of the mental-value orientations helps to overcome the complexity of the perception of transformation in the development of the world community.

The constant modernization of methods of teaching languages helps to overcome the low level of literacy and the preservation of traditional cultural values, which is a predetermining factor in the necessary rapprochement of peoples, the creation of a world where each nation will take its place of recognition and in which an increasing number of people will be able to accept a way of thinking different from their own, will be able to understand other values, not just those that are inherent in them, feel like an integral part of humanity.

It is impossible not to say about the role of the media in the preservation and promotion of cultural values — above all cinema and television.

The modern world is increasingly rotating in the orbit of the media and communication. Cinema and television literally flood the society, which, under their influence, undergoes significant changes both in their intellectual development and in means of expression. If book printing made a real revolution in medieval Europe, opening access to knowledge to much wider sections of the population, which helped to change the traditional way of thinking by expressing ideas with the help of the alphabet, nowadays a similar effect was produced by cinema and television. Technical progress allows us to travel to the most unexpected places and experience incredible feelings of delight, when we can be witnesses of exciting events taking place in different corners of the globe and even beyond.

But differences in approaches to using the media in promoting cultural values in different countries play a different role. In a number of countries, the media focuses primarily

on the tastes of consumers. Conversely, there are countries where the task of the media is not only to satisfy the population's requests for information and communication, but also to preserve and promote cultural values — education, leisure, acquaintance with the basics of civilization and care for the purity of the national language. However, if we analyze the situation in the world, we will see that in recent years the greatest concern is the use of the media for ideological, political, religious and other propaganda, far beyond any state. A special fear is the danger of cultural intervention — the clogging of one culture by another. Thus, we must strive to ensure that the media actually serves the purposes of cultural development and equally propagates the values of all the peoples of our planet. Such an approach would help to create conditions for the development of cultural cooperation in a new light in the world, such as joint creativity, the implementation of common projects in the field of culture, which would emphasize the role of preserving cultural heritage. Over the past few years, the definition of cultural heritage has been significantly expanded and now includes not only material but also spiritual aspects. The attention has been paid to traditions and customs, languages and dialects, music and dances, arts and crafts, as well as to classical and modern literature, because it is in them that national character is most fully manifested. The cultural heritage was often subjected to partial destruction or complete destruction in the result of armed conflicts, foreign occupation of values imposed from the outside. All these actions are aimed at destroying the bonds of memory that connect peoples with their past. Preservation and study of cultural heritage allows peoples to define mental-value orientations for the protection of their sovereignty and independence, and therefore, to assert and develop their identity.

The all-round development of society requires an interrelated policy in the field of culture, education, science and communication, with a view to ensuring a balance between technical progress and intellectual development and the moral perfection of mankind. And education is an excellent means of transferring national and universal cultural values. Today, an innovative education is needed, designed not only to inform and impart knowledge, but also to form and update. An education is needed that will help students to realize themselves in time and space that will promote the flowering of the personality, which will teach them self-discipline, respect for others, social and international solidarity that will teach them organization and productivity, encourage them to produce really necessary goods and services that will to stimulate renewal and creative activity in the sphere of cultural cooperation and in the sphere of improving international relations.

For the creative activity of man and society and their all-round development, it is necessary to achieve the widest possible dissemination of ideas and knowledge through exchanges and contacts between cultures.

International cultural cooperation and the improvement of international relations should be based on respect for the cultural identity, dignity and values of each culture, independence and national sovereignty and non-interference. In cooperation between states, it is necessary to avoid any form of inequality and subordination, and to replace one culture with another. The extension of culture, education and science to their interaction should strengthen peace, promote respect for human rights and eliminate racism and all forms of aggression, domination and interference. Cultural cooperation should help to establish an international climate conducive to disarmament so that the enormous resources and human resources allocated to armaments can be directed towards constructive goals such as the implementation of cultural, scientific and technological development programs that would facilitate the establishment of a new international economic order.

It is necessary to use the mentally valuable values in improving modern international relations and in establishing a lasting peace to ensure the very existence of human culture.

К. В. СЕРЕДЮК
д-р філос. в гал. екон., доц., НН ІМЕФ МАУП

О. В. МЕЛЬНИК
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

РОЛЬ УКРАЇНСЬКОГО ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ПРОДУКТУ В КОНТЕКСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ГАЛУЗІ КІНЕМАТОГРАФІЇ

Галузь кінематографії належить до найважливіших напрямів державної політики України [3]. Національна стратегія розвитку кіноіндустрії на 2015–2020 роки [2] визначає основні пріоритети, завдання і механізми реалізації державної політики у цій галузі, зокрема, щодо управління і фінансування. З огляду на визначені пріоритети, держава прагне створення успішної, інвестиційно привабливої кіноіндустрії в Україні, орієнтованої як на внутрішній кіноринок, так і на свою нішу у міжнаціональному культурному просторі і глобальній індустрії аудіовізуальних продуктів. Зокрема, окрема роль відводиться документальному кіно [1].

Українська документалістика як жанр набула особливої популярності після Революції гідності у 2013–2014 році. Українці по телебаченню і в кінотеатрах дивляться сучасну документалістику, а саме — "Зима у вогні", "Війна за свій рахунок", "Рейд", "Аеропорт", "Добровольці Божої чоти", "Воїни духу", "Янголи війни". Про роль та вплив документального кіно неодноразово говорили такі сучасні українські кінознавці та дослідники як Іллєнко П.Ю., Войтенко К., Васильєв С., Анастасьєва О., Шпилюк А., Бадьйор Д., Халпахчі А. Окрему аналітику по документальному кіно збирає державний кіноархів Центру ім. Довженка, Державне агентство з питань кіно, а також Міністерство культури України і Український культурний фонд.

Незважаючи на те, що документальне кіно в Україні фінансується та розвивається, про його комерційну привабливість [5] говорити рано. Кінобізнес в Україні загалом перебуває на початку свого становлення, а документальне кіно потребує масивної комунікаційної стратегії для того, щоб знайти свого глядача та стати комерційно привабливим продуктом.

Початком українського ренесансу в кіно можна назвати роки 2016-2019, коли вперше з часів Незалежності в українське кіно держава почала вкладати значні кошти. У 2016 році бюджет Держкіно становив 256 млн грн ($10 млн або 9 млн євро за середньорічним курсом НБУ). У 2017 році він зріс удвічі — до 513 млн грн ($19,3 млн або 17,1 млн євро), але 2018 року залишився на такому ж рівні — 518 млн грн (зростання становило 1% у національній валюті та навіть зменшилося через курсову різницю — до $19,2 млн або 16,1 млн євро; розрахунки за середнім курсом НБУ за 3 квартали 2018 року). Фінансування галузі у 2019 році розподілено між трьома державними інституціями [1]: 626,143 млн грн виділено Міністерству культури, 508,300 млн грн — Державному агентству з питань кіно і 400 млн грн — Українському культурному фонду. З них загалом на документальне кіно спрямовано 144 тис грн. Відповідно до Закону України "Про державну підтримку кінематографії в Укра-

їні", документальне кіно претендує до 100% включно загальної кошторисної вартості виробництва фільму [1]. Документальне кіно, яке отримує державне фінансування, насамперед розглядається як репутаційно привабливий товар на світовому кіноринку. Підтримка документального кіно є у "Національній стратегії розвитку кіноіндустрії України на 2015–2020 роки" [2].

Очевидно, що у найближчі кілька років про перетворення документального кіно на прибутковий бізнес говорити зарано, оскільки, наприклад, тільки у 2018 році у прокат вийшло всього 2 фільми, в сумі заробивши менше мільйона гривень (загалом на екранах торік в український кінопрокат вийшло понад 40 вітчизняних стрічок) [9].

Розглянемо формулу прибутку з прокату на прикладі документального фільму Сергія Лозниці "Майдан", який вийшов влітку 2014 року (рис. 1.).

Рис. 1. **Формула прибутку фільму з прокату**

Як видно з рис. 1 загальний бюджет фільму — 95 млн. євро. Світові збори фільму — 3909 тис. євро. В українському прокаті стрічка зібрала 141 тис. грн [7]. Як бачимо, ні про заробіток, ні навіть про часткове відшкодування коштів на фільм не йдеться. Проте можна сміливо стверджувати про репутаційні вигоди для України від світового прокату фільму, адже стрічка була показана на 50-ти міжнародних фестивалях — від Канн до Росії.

Одним із найбільш перспективних для галузі рішень є міжнародна ко-продукція, яка відкриває українському кіно найкоротший шлях до закордонного інвестора. Сьогодні закордонні фестивалі охоче вносять українське документальне кіно до своїх програм, кінематографісти здобувають перемоги, але про це зазвичай знає обмежене коло глядачів, тому що до прокату доходять одиниці.

За минулі десять років українські продюсери із зарубіжними колегами на умовах спільного виробництва спродюсували понад 20 повнометражних документальних фільмів [4]. До теперішнього часу лише третина від загальної кількості були випущені в Україні. За інформацією українського Державного агентства України з питань кіно ще 26 — продукційних проектів знаходяться на стадії розробки й виробництва і отримають державну підтримку.

У 2014–2015 роках в Україні стався розквіт документального кіно. Це було природним наслідком важливих і трагічних подій у країні під час революції і війни на сході України, які документалісти відчували себе зобов'язаними відобразити для майбутніх поколінь. Інші за допомогою своїх картин робили спробу висловити свою позицію, зробити заяву.

У той час можна відзначити досягнення документалістів у світлі того, що саме документальний фільм “Українські шерифи” (Ukrainian Sheriffs) в 2016 році був висунутий Україною на здобуття премії “Оскар” в категорії “Найкращий іноземний фільм”, а роком раніше серед номінантів на “Оскар” в категорії “Найкращий документальний повнометражний фільм” увійшов проект “Зима у вогні” (Winter on Fire: Ukraine’s Fight for Freedom) [6].

Таким чином можна констатувати, що виробництво українського документального кіно додає Україні репутаційних бонусів і дозволяє зарекомендувати себе як повноцінного гравця світової галузі кінематографії.

Висновки. Документальне кіно як продукт може стати комерційно привабливим за рахунок комплексної бізнес-стратегії (зокрема, комунікаційної) компанії-виробника фільму. Насамперед, великий акцент має робитися на вихід на міжнародний ринок. Співпраця з міжнародними інвесторами (ко-продукція) відкриває ширші можливості фільму, що своєю чергою сприяє промоції фільму, так би мовити — розголосу, і дає більше шансів стрічці потрапити у кінотеатральний прокат як за кордоном, так і в Україні. Відзнаки на міжнародних кінофестивалях [8] роблять фільм комерційно привабливим для міжнародних дистриб’юторів, а також для телевізійних та стрімінгових платформ в інтернеті.

Виробництво документальної продукції у значній мірі залежить від державного фінансування, яке найчастіше кінокомпанія може отримати шляхом пітчингування проекту. Значну роль у рейтингу пітчингуючих проектів відіграє вміння кінокомпанії презентувати майбутній проект, якісний сценарій, актуальна тема продукту, а також репутація кінокомпанії.

Оскільки документалістика наразі не розглядається як прибутковий продукт в Україні для кінокомпанії-виробника важливо мати бездоганну репутацію. А для побудови репутації кінокомпанії необхідна якісна і довгострокова комунікаційна стратегія.

Джерела

1. Закон України “Про державну підтримку кінематографії в Україні”// Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, — № 20, ст.240.
2. Національна стратегія розвитку кіноіндустрії України на 2015-2020 рр.//http://dergkino.gov.ua/ua/news/show/619/proekt_natsionalnoyi_strategiyi_rozvitku_kinoindustriyi_ukrayini_na_20152020_roki.html
3. Довгострокова стратегія розвитку української культури — стратегія реформ: Офіційний вісник України офіційне видання від 11.03.2016. — 2016 р., № 18, ст. 472.
4. Украина в копродукции. Документальное кино за 10 лет// https://mrm.ua/ru/article/317
5. Мазяр М. П. Особливості маркетингових досліджень у кінобізнесі / М. П. Мазяр // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. : у 2 ч. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, “Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана” ; [редкол.: О. О. Бєляєв (відп. ред.) та ін.]. — Київ : КНЕУ, 2011. — Вип. 26, ч. 1. — С. 246–258.
6. Документальне кіно, вироблене в Україні й про Україну// https://www.radiosvoboda.org/a/28320547.html
7. Український кінематограф сьогодні: є підстави для оптимізму// https://delo.ua/lifestyle/ukrajinskij-kinematograf-sogodni-pidstavi-dlja-349156/
8. Як ожило українське кіно// https://www.bbc.com/ukrainian/features-44374696
9. І сміх, і гроші: як українське кіно стає прибутковим// https://mind.ua/publications/20193793-i-smih-i-groshi-yak-ukrayinske-kino-stae-pributkovim

І. О. ШАШКОВА-ЖУРАВЕЛЬ
д-р філос. в гал. права., НН ІП МАУП

ХАРАКТЕРИСТИКА ПЛЮРАЛІСТИЧНОЇ НАУКОВОЇ ДУМКИ ПРО СУТНІСТЬ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Питання сутності міжнародного трудового права, його специфіки та місця в системі міжнародного права знаходило відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених як В.М. Андріїв, А.М. Аметистов, О.Ю. Білоус, Д.К. Бекяшев, Д.М. Величко, О.С. Волохов, Г.А. Капліна, І.Я. Кісельов, С.С. Лукаш, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, П. Є. Морозов, Ю.В. Чижмарь, О.В. Чорноус, І.І. Яцкевич та ін. Однак, в науці міжнародного права триває дискусія стосовно багатьох аспектів міжнародного регулювання праці, що засвідчує необхідність подальших наукових досліджень галузі міжнародного трудового права.

Досліджуючи сутність міжнародного трудового права, насамперед, слід звернути увагу на відсутність єдності поглядів вчених стосовно місця міжнародного трудового права в системі міжнародного права. Так, більшість вчених — міжнародників схиляються до визнання міжнародного трудового права самостійною галуззю сучасного міжнародного права, однак, значна кількість науковців утримуються від визнання за міжнародних трудовим правом статусу самодостатньої галузі міжнародного права та застосовують в своїх працях категорію "міжнародно-правове регулювання праці". Також, в міжнародно-правовій науці має місце бачення "системи міжнародно-правового захисту соціально-економічних, в тому числі, трудових прав" як одного із інститутів галузі міжнародного права прав людини.

Слід зазначити, що вченими, які одні із перших на теренах колишнього СРСР досліджували проблематику міжнародного трудового права були Е.М. Аметистов та С.О. Іванов. Так, С.О. Іванов в 60-роках 20 століття дійшов висновку про обґрунтованість відокремлення міжнародного трудового права в самодостатню галузь міжнародного права та пропонував розглядати міжнародне трудове право як окрему специфічну галузь міжнародного права, спрямовану на забезпечення державного співробітництва з метою поліпшення умов праці громадян [1; с. 102-103].

Аметистов Е.М. вбачає в міжнародному трудовому праві підгалузь міжнародного права, що спрямована на регулювання відносин між державами з метою захисту трудових прав [2; с. 10]. Вчений визначає мету здійснюваного за допомогою міжнародних трудових норм міжнародного регулювання праці як забезпечення захисту трудових прав працівників та їх професійних організацій шляхом встановлення певних юридичних і фактичних гарантій трудових прав, за рахунок чого досягається покращення умов праці та побуту трудящих в різних державах [3; с. 5-6].

На думку І.Я. Кісельова, міжнародно-правове регулювання праці являє собою здійснювану за допомогою міждержавних угод регламентацію питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, охорони праці, покращення умов праці, а також захистом колективних та індивідуальних інтересів працівників. Головним результатом міжнародно-правового регулювання праці вчений вважає вироблення міжнародних трудових стандартів, що являють собою нормативний елемент міжнародного трудового права, змістом якого є ретельно відібрані найбільш універсально-значущі прин-

ципи та норми, що властиві національним системам трудового права, являють собою вираз досвіду багатьох поколінь та відображають результати виробленої світовою спільнотою соціальної політики, а також державної діяльності, спрямованої на запровадження соціальних цінностей до ринкової економіки [4; с. 448-449].

Згідно визначення О.С. Волохова, міжнародно-правове регулювання праці являє собою застосування положень міжнародно-правових актів у сфері праці до відносин праці та пов'язаних з ними відносин, що мають місце в межах держави або виникають у зв'язку із діяльністю транснаціональної корпорації [5; с. 346-351]. Ми не можемо повністю погодитись із запропонованим визначенням міжнародно-правового регулювання праці з огляду на належність транснаціональних корпорацій до суб'єктів міжнародного приватного права.

Відомий український правознавець Ю.В. Чижмарь визначає міжнародне трудове право як систему правових актів, за допомогою яких здійснюється закріплення міжнародних стандартів праці, принципів у сфері праці, міжнародних зобов'язань держав щодо регулювання відносин праці, а також актів міжнародних організацій, спрямованих на здійснення регулюючого впливу на різні держави. Вчений зазначає, що елементами міжнародного трудового права виступають міждержавні угоди, міжнародні стандарти, акти міжнародних інституцій, що здійснюють регулюючий вплив, а також практика міжнародних судових установ. Ми повністю поділяємо думку автора, який головною метою міжнародного трудового права вбачає сприяння покращенню умов праці трудящих у світі, збільшити можливості якого видається можливим за рахунок економічного та соціального прогресу, досягнення якого потребує миру та стабільності у міжнародному співтоваристві. Вчений стверджує, що в сучасний період відбувається остаточне формування міжнародного трудового права як самодостатньої галузі міжнародного права та звертає увагу на те, що норми міжнародного трудового права реалізуються завдяки вольовим зусиллям держав. До головних суб'єктів міжнародного трудового права Ю.В. Чижмарь справедливо відносить держави, при цьому, зазначаючи можливість включення до кола суб'єктів міжнародного трудового права міжнародних неурядових організацій наступних видів:

- міжнародних профспілкових організацій;
- міжнародних організацій роботодавців;
- правозахисних організацій міжнародного рівня (у зв'язку із реалізацією трудових прав) [6].

На думку С.С. Лукаш, міжнародно-правове регулювання праці являє собою сукупність норм міжнародного права, спрямованих на встановлення стандартів у сфері праці та зайнятості, остаточною метою яких є забезпечення впливу на внутрішньодержавне трудове право з метою його вдосконалення. Міжнародне трудове право, на думку вченого, є галуззю міжнародного права, що включає особливу систему правових норм, спрямованих на регулювання відносин між суб'єктами міжнародного права з метою захисту трудових прав працівників та їх представницьких організацій, покращення побуту та умов праці трудящих, що здійснюється за допомогою встановлення правових та фактичних гарантій трудових прав на підставі рівності [7].

Також, досить вдало, на наш погляд, розмежовує поняття "міжнародне трудове право" та "міжнародно-правове регулювання праці" провідний український вчений в галузі трудового права В.М. Андріїв, який зазначає, що "міжнародне трудове право" слід розглядати як правовий вираз діяльності міжнародних організацій щодо регулювання сфери відносин праці. Головна увага, при цьому, зосереджена на міжнародних стандартах праці, їх змісті, цілях, тенденціях розвитку, а також механізмі реалізації. Також, вчений вказує на можливість розуміння міжнародного трудового права

у “вузькому” значенні як тієї його частини, що знаходить місце в праві конкретної держави за рахунок конституційних норм, норм національного трудового законодавства, а також існуючих правових процедур та міжнародно-правових правил. Натомість, поняття “міжнародно-правове регулювання праці” є категорією, що охоплює не тільки міжнародні трудові норми, а, також, норми інших міжнародно-правових інститутів та галузей, які здійснюють вплив на регулювання сфери праці та механізм правового регулювання, яке здійснюється за допомогою вказаних норм [8; с.12].

На підставі аналізу плюралістичної наукової думки про сутність міжнародного трудового права та його місце в системі міжнародного права є можливість констатувати наступне:

- міжнародне трудове право являє собою окрему галузь міжнародного (міжнародного публічного) права, що є системою забезпечених контрольним механізмом Міжнародної організації праці універсальних міжнародно-правових принципів у сфері праці, загальносвітових та спрямованих на їх відображення та деталізацію регіональних міжнародних трудових норм, регулюючий вплив якої спрямований на сприяння ефективному затвердженню та захисту індивідуальних та колективних трудових прав індивідів державами світового співтовариства;
- поняття “міжнародно-правове регулювання праці” доцільно застосовувати для позначення регулюючого впливу, що здійснюється на сферу трудових відносин у світі, а також діяльності, що спрямована на створення норм та принципів міжнародного трудового права, насамперед, діяльності здійснюваної в рамках Міжнародної організації праці. В широкому розумінні “міжнародне трудове право” і “міжнародно-правове регулювання праці” можуть вживатись як ідентичні поняття з огляду на спільне суспільне призначення категорій, що ними позначаються.

Джерела

1. С. А. Проблемы международного регулирования труда. — М.: Изд. “Наука”, 1964. — 343 с.
2. Иванов Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М.: Международные отношения, 1970. — 186 с.
3. Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. — М.: Междунар. отношения, 1982. — 352 с. С. 5-6.
4. Кисилев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
5. Волохов О. С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи / О. С. Волохов // Держава і право : Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 56. — К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. — 680 с.
6. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Чижмарь Юрій Васильович ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. — Київ, 2016. — 36 с.].
7. Лукаш С. С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці / С. С. Лукаш // Юридична наука і практика. — 2011. — № 2. — С. 28-34.
8. Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. / В. М. Андріїв. — Київ : ВД “Дакор”, 2017. — 574 с.

Г. М. АВЕРБУХ
аспірант, МАУП

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

В даний час в багатьох країнах проводяться реформи публічного управління, що мають на меті підвищення конкурентоспроможності національних економік. Велика роль в успішному проведенні адміністративних реформ належить державним службовцям. Тому виникають складні проблеми, пов'язані із забезпеченням ефективної діяльності публічної служби.

Аналіз наукової та навчальної літератури приводить до висновку про те, що в теорії і практиці сучасного менеджменту ще недостатньо відображені питання управління державною службою, особливості реалізації функцій менеджменту в цій складній соціально-економічній системі [1, 2].

Необхідність вдосконалення управління державною службою в країнах, які проводять економічні перетворення по формуванню ефективної ринкової економіки, обумовлена тим, що саме публічна служба готує матеріали і реалізує найважливіші економічні функції держави. Крім економічних функцій інститут публічної служби виконує соціальні завдання, сприяючи реалізації соціальної політики.

Слід зазначити, що окремі аспекти функціонування публічної служби знайшли відображення в національному законодавстві різних країн. Юридичний напрям в створенні і функціонуванні публічної служби набагато більше освітлено в літературі, ніж проблеми реалізації функцій менеджменту в системі публічної служби.

Відсутність у багатьох країнах цілісної та ефективної системи управління державною службою, системи управління бюджетними видатками призводить до зростання витрат на державне управління, позначається на соціально-економічному розвитку країн. Раціоналізація витрат на державне управління передбачає пошук шляхів зниження витрат на державні структури та інфраструктуру, яка обслуговує державні установи.

Вище викладене свідчить про актуальність проблеми дослідження публічної служби як соціально-економічної системи та об'єкта управління. Не менш актуальна і проблема пошуку шляхів раціоналізації витрат на державне управління.

Питання власне управління державною службою потребують проведення подальших теоретичних досліджень і практичних розробок.

Актуальність вивчення публічної служби та дослідження особливостей управління персоналом державних службовців пояснюється корінними змінами в політичній, соціальній та економічній життя суспільства, необхідністю розробки нових методів, механізмів і технологій публічного управління. Гостра проблема підвищення ефективності публічного управління вимагає поліпшення кадрового складу державних службовців, підвищення рівня їх професійно-кваліфікаційного розвитку, вдосконалення процесів підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, професійного підбору та відбору претендентів на конкретні посади, а також системи оцінки та атестації персоналу, кар'єрного зростання і стимулювання висококваліфікованої праці. Державну службу прийнято розглядати в якості особливого державно-правового і

соціального інституту, який встановлює і регулює відносини держави з людьми, професій яких є діяльність за дорученням і від імені держави щодо реалізації його цілей і функцій державними службовцями.

З метою уточнення сутності публічної служби як соціально-економічної системи та об'єкта управління доведено, що ланки системи управління виділяються за специфікою, обсягом і масштабом повноважень, трудомісткості роботи, рівномірності розподілу навантаження, кваліфікаційним вимогам до персоналу, інформаційного забезпечення, територіального розміщення співробітників. Але саме поняття публічної служби можна інтерпретувати по-різному — воно може бути правовою, тобто публічна служба розглядається як юридично-правовий інститут; соціально-економічним, як система соціально-економічних елементів і їх взаємозв'язків, і нарешті, з управлінсько-організаційної точки зору як система функціонування органів публічного управління. Більшість дослідників і фахівців з проблем публічної служби [1, 2] сходяться на думці, що головна, функція публічної служби — служити суспільству, забезпечуючи стійку демократично організовану зв'язок держави і суспільства, держави і його громадян, у своїй діяльності практично реалізовувати функції з управління всіма сторонами життєдіяльності суспільства, створювати законодавчі норми і забезпечувати їх виконання, розширювати умови для створення громадянського суспільства, мотивувати розвиток професійної управлінської роботи з розширенням можливостей для передачі функцій управління суспільними інститутами громадянам у міру створення для цього необхідних умов.

Механізм управління персоналом публічної служби повинен бути спрямований на пошук і утримання людей, здатних досягати поставлених цілей і враховувати життєвий цикл державного службовця з моменту відбору до закінчення служби.

Запропоновано раціоналізувати витрати на публічне управління, що передбачає: створення незалежної службової системи; перегляд законів і процедур, пов'язаних з цивільною службою; уточнення класифікації посад державних службовців; встановлення мінімуму і максимуму ціни державній посаді.

Головними цілями кадрового забезпечення публічної служби на найближчу перспективу є: формування високого професіоналізму і культури управлінських і технологічних процесів, досягнення укомплектованості всіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими високоморальними кадрами; здійснення максимально ефективного використання інтелектуального потенціалу державних службовців; створення сприятливих умов для прояву кожним працівником своїх здібностей, реалізації позитивних інтересів і особистих планів, всемірне стимулювання професійного зростання і службового просування, підвищення ефективності трудової діяльності; докорінна зміна завдань і функцій кадрових служб центральних органів виконавчої влади в питаннях кадрового забезпечення, вдосконалення організаційних структур управління, оптимізації чисельності структурних підрозділів державного органу, формування та підготовки резерву кадрів для висунення, планування кар'єри державного службовця, підвищення ефективності їх діяльності, закріплення і виховання державних службовців.

Джерела

1. Шляхи формування та розвитку самодостатніх суб'єктів муніципального руху: європейські виміри та орієнтири: монографія / О.І. Дацій, І.О. Драган, Н.В. Дацій та ін.; за заг. ред. О.М. Кондрашова. — Миколаїв: Ємельянова Т.В., 2013. — 352 с.
2. Державне та регіональне управління: [підручник] / Є.Г. карташов, В.В. Євдокимов, І.О. Драган, О.І. Дацій та ін.; за заг. ред. Є.Г. Карташова. — Київ : Освіта України, 2019. — 248 с.

І. В. АЛЬ-АТТІ
аспірантка, МАУП

СУЧАСНІ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ

Сьогодні дедалі частіше увага науковців акцентується на необхідності зміни моделі вітчизняного публічного управління. Україна обрала європейський вектор розвитку у всіх сферах життя. Однак, європейська цивілізаційна модель управління — це досить складний соціальний, демократичний та правовий перехід до політично організованого, відповідального громадянського суспільства нової якості, в якому є досить високий рівень ділової активності та політичної участі громадян, забезпечення їхніх прав і свобод.

Першочергове завдання держави полягає в тому, щоб під час здійснення міжнародних зв'язків у сфері публічного управління слід концентрувати увагу, передусім, на вивченні міжнародного досвіду у сфері нормативно-правового регулювання публічного управління, застосування форм і методів здійснення кадрової політики, науково-методичного та інформаційно-аналітичного забезпечення функціонування інституту публічного управління.

Цікавим, в цьому сенсі, є підхід О. О. Коліжук, який вона висвітлила у роботі "Державне управління зовнішньоекономічною діяльністю України в умовах європейської інтеграції". Зокрема, науковець запропонувала модель оптимізації державного управління на основі застосування комплексного підходу до порядку формування й реалізації Стратегії державного управління зовнішньоекономічної діяльності України з урахуванням повноважень органів державного управління різних рівнів за таким алгоритмом: формування державної зовнішньоекономічної діяльності та визначення основних напрямів її реалізації; розробка і затвердження Концепції розвитку зовнішньоекономічної політики; розробка і затвердження довгострокової програми розвитку зовнішньоекономічної діяльності України; прийняття тактичних державно-управлінських рішень у сфері регулювання зовнішньоекономічної діяльності України [4, с. 3–5].

У дослідженні Н. А. Гнидюк розроблено основні моделі координації політики європейської інтеграції з урахуванням повноважень центральних органів влади в сфері політики європейської інтеграції та ступеня їх централізації, що дозволяє, з погляду автора, теоретично обґрунтувати тенденцію до створення в Україні моделі із високим рівнем функціональної децентралізації та горизонтальної координації [2, с. 4–7].

У дослідженні "Концептуальні засади державної муніципальної політики в Україні у контексті європейської інтеграції" В. В. Попович удосконалив сучасні уявлення щодо методологічних підходів формування європейської муніципальної політики. Показано, що вони базуються на принципах, положеннях та стандартах місцевого самоврядування, що гармонічно поєднуються у концепції "доброго самоврядування" (Good Governance), що складається з чотирьох груп міжнародних стандартів: у сфері прав людини, в сфері локальної та регіональної демократії, у сфері стандартизації номенклатурно-територіальних одиниць (NUTS) [5, с. 5].

Також у наукових дослідженнях досить часто аналізуються питання щодо впровадження міжнародно-правових принципів та стандартів в окремі сектори економіки. Так, у роботі "Механізми розвитку державного управління аграрним сектором економіки України в умовах впровадження європейських стандартів" Т. П. Паламарчук вперше здійснила систематизацію механізмів розвитку державного управління аграрним сектором економіки України в умовах упровадження європейських стандартів за видами державного впливу на аграрний сектор: 1) фінансовий вплив на розвиток аграрного сектору в рамках середньо- та довгострокових програм розвитку (економічний критерій); 2) стандартизація умов щодо якості продукції та безпеки харчування (адміністративний критерій); 3) визначення пріоритетів щодо соціально-економічного розвитку сільських територій (політичний критерій). Також у цьому науковому дослідженні визначено механізм оптимізації експортного потенціалу аграрного сектору України, в основу якого покладено законодавство України, в якому слід забезпечити дотримання нормативних умов ЄС шляхом лібералізації митно-тарифних ставок між Україною та ЄС, коли українське законодавство встановлює безмитний режим та відмовляється від тарифів щодо аграрної продукції з ЄС [6, с. 4–5].

Модель оптимізації державної євроінтеграційної політики України в умовах глобалізації розроблено і науково обґрунтовано М. С. Калиною у науковій роботі "Особливості та напрями оптимізації державної євроінтеграційної політики України в умовах глобалізації". Така модель ґрунтується на застосуванні формально-логічного підходу — державна євроінтеграційна політика України розглядається як система, що має адекватно реагувати на запити впливових надсистем, до яких належить як сам ЄС, так й інші геополітичні спільноти Східноєвропейського регіону, а також світові економічні, політичні тощо спільноти, які сформовані в межах міжнародного правового поля [3, с. 4–5].

Водночас система публічного управління євроінтеграційною політикою також має адекватно реагувати на запити керованих нею підсистем управління в Україні й справляти на них відповідний вплив з урахуванням інтересів усіх суб'єктів цієї політики. Саме за таких умов реалізується композиційний підхід до побудови плану розвитку системи, що враховує інтереси складових її підсистем і формується на основі критерію оптимальності владно управлінських функцій.

Зважаючи на вказане, слід погодитися з думкою В. В. Баштанника, що наразі існує розрив між результатами попередніх досліджень і потребами науки державного управління, а також певна відстороненість висновків наукових праць від потреб реального управління. Поза увагою науковців залишилися практичні аспекти наднаціонального вимір у сучасному суспільному управлінні [1, с. 15]. Тому вказаний науковець у своєму дослідженні "Реформування державного управління в контексті європейських інтеграційних процесів" приходить до висновку, що завдяки дослідженню особливостей європейського досвіду організації демократичного державного управління та системних характеристик розвитку інтеграційних процесів дали змогу визначити такі напрями удосконалення державного управління як складової процесу побудови в Україні демократичного суспільства: 1) посилення впливу європейського адміністративного простору на систему державного управління в Україні; 2) оптимізація державного управління відповідно до критеріїв членства в ЄС, гуманізація та систематизація державного управління. Саме ці напрями можуть слугувати предметом окремих наукових досліджень з урахуванням адаптації зарубіжного досвіду до національних умов [1, с. 15, 16].

Таким чином, визначено принципово нові підходи щодо розвитку вітчизняного публічного управління в системі міжнародно-правових стандартів, що висвітлені в

наукових дослідженнях. Проаналізовано важливість кожної із причин-каталізаторів, запропонованих дослідниками, зміни основ публічного управління під впливом міжнародного права. Проаналізовано наукові дослідження, в контексті новацій у сфері публічного управління з врахуванням міжнародно-правових стандартів. Зроблено висновок, що українська держава має більш ефективно впроваджувати нові стандарти управління, і це стосується не тільки модернізації політичної сфери, а й збалансованого розвитку адміністративної, економічної, соціальної, духовної сфер суспільного життя.

Джерела

1. Баштанник В. В. Реформування державного управління в контексті європейських інтеграційних процесів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з державного управління наук : спец. 25.00.01 “Теорія та історія державного управління”. К. 2011.36 с.
2. Гнидюк Н. А. Механізм координації політики європейської інтеграції в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з державного управління наук : спец. 25.00.02 “Механізми державного управління”. К., 2011. 26 с.
3. Калина М. С. Особливості та напрями оптимізації державної євро інтеграційної політики України в умовах глобалізації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з державного управління наук : спец. 25.00.01 “Теорія та історія державного управління”. К., 2014. 23 с.
4. Коліжук О. О. Державне управління зовнішньоекономічною діяльністю України в умовах європейської інтеграції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з державного управління наук : спец. 25.00.01 “Теорія та історія державного управління”. К., 2012. 23 с.
5. Попович В. В. Концептуальні засади державної муніципальної політики в Україні у контексті європейської інтеграції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з державного управління наук : спец. 25.00.01 “Теорія та історія державного управління”. Івано-Франківськ, 2014. 20 с.
6. Чулаєвська М. Є. Державне управління трудовою міграцією України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з державного управління наук : спец. 25.00.01 “Теорія та історія державного управління”. К., 2013. 23 с.

Я. В. АРТЕМЕНКО
аспірант, МАУП

АКТУАЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ГАЛУЗІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Інформаційна сфера на сьогодні однією з тих сфер, які стрімко розвиваються. У цій сфері відбуваються перетворення та трансформації, обумовлені науково-технічним прогресом. Це автоматизація процесів виробництва та надання послуг, перехід до електронних способів комунікації, побудова та впровадження у всі сфери суспільного життя інформаційних систем, соціальних мереж, інформаційних технологій, перехід від паперових носіїв до електронних носів інформації та активного використання техніки для її зберігання, передачі тощо.

С. В. Демедюк та В. В. Марков з цього приводу вказують, що "протягом останнього десятиліття спостерігаються загальносвітові тенденції до глобалізації соціально-економічних, політичних та інформаційних процесів, а також конвергенції в телекомунікаційних мережах, яка обумовила глибоке проникнення високих інформаційних технологій у життєдіяльність суспільства" [1, с. 88].

Сучасний період розвитку суспільства і держави характеризується тим, що інформаційні процеси стали необхідним атрибутом забезпечення діяльності державних органів, підприємств і громадян, доходить висновку С. Р. Водорєзова. Важливою галуззю сучасної економіки розвинених країн стають інформаційні технології, індустрія інформаційних технологій є основою для побудови цифрової економіки, сприяє появі нових продуктів та сервісів, активно впливає на бізнес та суспільне життя [2, с. 32].

Інтернет є глобальною телекомунікаційною мережею, котра від початку виникла як засіб зв'язку для вузького кола фахівців (основними користувачами мережі у 60–70-х роках XX століття були службовці Міністерства оборони США), проте з часом швидко перетворилася на масове соціальне явище, вказує Р.Є. Еннан [3, с. 10].

У 90-х роках великі інвестиції США по всьому світу здійснювалися у підприємства, пов'язані з інформаційно-комунікаційною сферою, з розвитком Інтернету [4, с. 76–77]. І на сьогодні державна політика розвитку інформаційного суспільства [5, с. 3] стосується і сфери публічного управління.

Змінюються форми комунікації влади та громадянського суспільства, форми та методи адміністрування, надання адміністративних послуг, контролю [6, с. 308].

Стрімкий розвиток інформаційних технологій, констатують В.А. Ліпкан та І. В. Діордіца, поступово трансформує світ. Відкритий та вільний кіберпростір розширює свободу і можливості людей, збагачує суспільство, створює новий глобальний інтерактивний ринок ідей, досліджень та інновацій, стимулює відповідальну та ефективну роботу влади й активне залучення громадян до управління державою та вирішення питань місцевого значення, забезпечує публічність та прозорість влади, сприяє запобіганню корупції [7, с. 176].

Одним з інструментів відкритості сучасної влади є електронне врядування, яке забезпечує нові форми комунікації між громадянами, бізнесом та владою, безпере-

шкодний доступ до публічної інформації та сприяє участі громадян у виробленні та впровадженні державної політики, наданні більш якісних послуг. В свою чергу, відкрита та прозора влада є "однією з необхідних передумов сталого демократичного розвитку... Відкритість органів влади є запорукою здійснення ефективної політики, яка спроможна створити реальний громадянський контроль, забезпечити права людини та громадянина, зміцнити довіру громадян до влади" [8, с. 7].

Англомовний термін "e-government" у сучасному світі тлумачиться не лише у прямому розумінні, але й як "електронне управління державою", тобто використання в органах державного управління сучасних технологій, у тому числі й інтернет-технологій [9, с. 229].

В Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) поняття "електронний уряд" фокусується на використанні нових інформаційно-комунікаційних технологій урядом, які застосовуються до повного спектру управлінських функцій. Відправною точкою електронного уряду є переконаність у тому, що електронний уряд потенційно виступає основним джерелом адаптації кращих управлінських практик... А якщо ми говоримо вже про електронне управління, як про певну технологію, то виникає нове поняття "електронне урядування" [8, с. 7].

Побудова електронного формату співпраці особливо є актуальною у органах місцевого самоврядування в процесі реформ із децентралізації. Адже, підвищення якості державного управління регіональним розвитком забезпечується за рахунок підвищення ефективності діяльності місцевих держадміністрацій, удосконалення взаємовідносин між місцевими держадміністраціями та фізичними і юридичними особами шляхом упровадження електронного формату взаємодії [10, с. 87], що вже сьогодні дало ряд позивних результатів. Наприклад, за індексом легкості ведення бізнесу (англ. *Ease of Doing Business Index*) зі 152 місця згідно звіту 2012 році Україна перемістилася на 71 місце з позначкою "Easy" у класифікації 196 держав відповідно звіту 2019 року [11], для чого провідну роль відіграли можливість сплати податків та подання бухгалтерської звітності в електронному вигляді, що значно спрощує процедуру. І це стало причиною зміни місця України у ще одному рейтингу "Paying Taxes", який є одним зі складників дослідження Doing Busines, являючи щорічний спільний проект Групи Світового банку і компанії PwC, в рамках якого оцінюються кількісні та якісні аспекти сплати податків. Україна в рейтингу Paying Taxes 2018 піднялася на 43-ту позицію зі 190 країн порівняно з 84 місцем за результатами рейтингу "Оподаткування 2017" [12, с. 168]. Це лише два приклади, які ілюструють позитивні для України зміни завдяки розвитку інформаційних технологій, формування та використання електронного інформаційного простору в галузях публічного управління.

Однак, автоматизація процесів виробництва товарів та надання послуг, швидкоплинний розвиток цифрових технологій, електронно-обчислювальної техніки та розширення їх використання для обробки, зберігання, передачі та інших дій з інформацією, технічні вдосконалення, що мають на меті підвищення якості обслуговування, спрощення процедур ведення бізнесу та інших прогнозованих позитивних наслідків, мають, в той же час, негативні результати.

Невиявлені розробниками недоліки та прогалини програмного забезпечення, уразливості техніки, каналів передачі інформації та інші подібні фактори стають передумовами порушень функціонування сумісних (з'єднаних) комунікаційних систем та забезпечення електронних комунікацій з використанням мережі Інтернет та/або інших глобальних мереж передачі даних. При цьому, чим складніше стає програмно-математичне забезпечення інформаційних систем та комп'ютерних мереж, тим вразливішими стають організаційні заходи і засоби захисту інформації [13,

с. 28]. З розвитком комп'ютерної техніки та масштабів її застосування органами самоврядної та державної влади з'являються нові форми та методи порушень закону.

Джерела

1. Демедюк С. В., Марков В.В. Кіберполіція України. Наше право. 2015. № 6. С. 87-93.
2. Водорєзова С. Р. Правове регулювання господарських інформаційних відносин в Україні. Право та інноваційне суспільство. 2018. № 1. С. 32-38.
3. Еннан Р. Є. Поняття, ознаки, сутність, специфіка та види відносин у мережі Інтернет. Теорія і практика інтелектуальної власності. 2013. № 3. С. 10–19.
4. Політанський В. С. Загальна характеристика становлення та розвитку права на інформацію. Часопис Київського університету права. 2012. №4. С. 76-79.
5. Державне управління в умовах розвитку інформаційного суспільства : навч. посіб. / Н.В. Грицяк, Л.В. Литвинова. За заг. ред. д.держ.упр., професора Н.В. Грицяк. К. : Вид-во К.І.С., 2015. 108 с.
6. Турчин Я. Б. Світовий досвід у реалізації концептуальних засад електронного голосування. Гілея: науковий вісник. 2013. № 73. С. 308-310.
7. Ліпкан В.А., Діордіца І.В. Національна система кібербезпеки як складова частина системи забезпечення національної безпеки України. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 5. С. 174-180.
8. Електронне урядування та електронна демократія: навч. посіб.: у 15 ч. / за заг. ред. А.І. Семенченка, В.М. Дрешпака. К., 2017. Частина 2: Електронне урядування: основи та стратегії реалізації / [А.І. Семенченко, А.О. Серенок]. К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 72 с.
9. Поліщук І. О., Лур'є В.К. Електронне урядування в Україні: проблеми та перспективи. Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія : Соціологія. 2016. № 3. С. 229-230.
10. Матвейчук Л. О. Електронне урядування: правовий аспект. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 9. С. 85-88.
11. Doing Business 2018: Reforming to Create Jobs. URL: http://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2018 (дата звернення: 06.09.2019).
12. Линник О. І. Збалансована система обліку та адміністрування податків як основний чинник легкості ведення бізнесу в країнах світу. Глобальні та національні проблеми економіки : електрон. наук. фахове вид. 2018. Вип. 21. С. 168-171. URI: http://global-national.in.ua/archive/21-2018/34.pdf. (дата звернення: 15.09.2019).
13. Скулиш Є.Д. Прокоф'єва Д.М. Безпека кіберпростору як елемент національної безпеки в умовах глобалізації інформаційних процесів. Правове, нормативне та метрологічне забезпечення системи захисту інформації в Україні : науково-технічний збірник. 2007. Вип. 2(15). С. 26-30.

Н. БАРНАБІШВІЛІ
аспірант, МАУП

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Вивчення взаємозалежності освіти і механізмів функціонування освітньої системи на ринку освітніх послуг, то значення, яке освіта має для подальшого зростання країни, є відносно новою сферою дослідження науки — сфера освіти як окремий об'єкт для вивчення з точки зору державного регулювання стала розглядатися вченими менше півстоліття назад. І як наслідок в утворенні достатньо багато невивчених питань і суперечливих концепцій, що пов'язано, безумовно зі складністю об'єкта вивчення — продукт, що формується в рамках системи освіти, і освітні послуги, на відміну від матеріальних товарів, мають значної специфікою і тенденцією до урізноманітнення форм і видів. Виникнення нових форм і видів освіти та освітніх послуг також ускладнює проблему.

Окремі аспекти освіти з різним ступенем глибини і охоплення проблематики досліджувалися досить давно зарубіжними та вітчизняними вченими, проте дані проблеми розглядалися в основному в рамках соціології, педагогічної науки, філософії.

При цьому достатня кількість робіт, що існують у вітчизняній науковій літературі досі концентрується на окремих сторонах процесу утворення або формування ринку освітніх послуг, а зарубіжний досвід більше розглядається в рамках теорії управління галуззю. Механізми, що зумовлюють взаємодію та взаємовплив сфери освіти та освітніх послуг та розвитку держави, часто розглядаються однобічно і без використання комплексного підходу. У зарубіжній літературі досить багато робіт, які досліджують даний механізм, але, по-перше, вони не розглядає українську специфіку, по-друге, більшість цих робіт написано не в останні роки, а досить давно.

В зв'язку з прискоренням розвитку держави, так і сфери освіти, з'являється необхідність у нових дослідженнях, які б розглядали механізм взаємодії цих двох сфер у сучасній динаміці.

Освіта в цьому зв'язку бачиться не тільки ключовий інструмент в досягненні як інноваційного розвитку, але і механізму підвищення національної конкурентоспроможності країн на світовій арені, і, перш за все, саме в індустріально розвинених країнах [1, с. 18].

Раціональна основа такої ролі освіти досить очевидна. У міру розвитку наука послідовно висувала як обґрунтування добробуту нації спеціалізацію і розподіл праці, інвестиції в матеріальну основу виробництва та інфраструктуру тощо. Однак невдалі спроби багатьох країн, що розвиваються домогтися сталого росту, незважаючи на наявні ресурси, незважаючи на спеціалізацію і значні інвестиції в розвиток інфраструктури, наочно продемонстрували, що таких заходів недостатньо для досягнення стійкого зростання в умовах сучасної великої конкуренції світової економіки. І тоді на перший план були висунуті інші механізми, а саме технологічний прогрес, інновації та розвиток людського капіталу (людських ресурсів), не має значення будуть ці ресурси розвинуті всередині самої країни або запозичені у більш розвинених країн. А технологічний розвиток і людський капітал, в свою чергу, базується саме на освіті. Без освіти немає науки, немає інновацій, немає кваліфікованих робочих кадрів.

І емпіричні дослідження, що проводяться в ході визначення рейтингів національної конкурентоспроможності, тільки підтверджують значимість освіти, як одного з найважливіших чинників, і прямо, і опосередковано, через інші чинники, впливає на національну конкурентоспроможність, а, отже, і на забезпечення розвитку країни та зростання добробуту її населення.

Так, наприклад, незважаючи на ряд низьких макроекономічних показників США, за оцінками ВЕФ, зайняли перше місце в рейтингу 2007–2008 рр. На цьому місце США привели високі показники по групі "інновації" (перше місце), світового рівня науково-дослідні інститути (друге місце), високі витрати на НДДКР (друге місце) і значна ступінь зв'язку між підприємницькими колами і університетами, в тому числі і в галузі наукових досліджень (перше місце) [2, С. 56].

Автор вважає, що прямий зв'язок перерахованих показників з системою освіти і розвиненим ринком освітніх послуг США очевидна і не потребує додаткових доказів. Більш того, сама культура інновацій, настільки розвинена в США, базується безпосередньо на таких факторах, як значення, що надається утворення в цій країні і числом вступників до вищих навчальних закладів.

І, навпаки, Швейцарія, яка посіла в останньому рейтингу конкурентоспроможності ВЕФ друге місце, цим багато в чому зобов'язана, зокрема того, що показник зарахування (47%) до вищих навчальних закладів дав цій країні тільки 37 місце. Це дозволило укладачам рейтингу особливо відзначити необхідність для Швейцарії в підвищенні рівня охоплення населення вищою освітою і забезпечення підготовки національних кадрів для подальшого інноваційного розвитку.

Розвиток усіх рівнів освіти — обов'язкова умова поступального розвитку країни і суспільства. За останні другу половину двадцятого століття ситуація з підвищенням освітнього рівня населення в країнах світу явно прогресувала. Так, до 1990-го року близько 60 відсотків половини країн світу досягли ста відсотків початкового освітнього рівня населення, тоді як в 1960-му році цей відсоток складав всього лише 28 відсотків. Однак, незважаючи на цей розвиток, безграмотність залишається фактором, який стримує розвиток багатьох країн світу.

Йдеться, насамперед, про найменш розвинених країнах. Але і в тих країнах, які досягли певних успіхів у технічному і науковому розвитку, безграмотність досі не ліквідована. Яскравим прикладом тому є Індія, в якій, незважаючи на її статус постачальників висококваліфікованих фахівців в галузі телекомунікацій та комп'ютерних наук для багатьох розвинених західних країн, рівень безграмотності залишається вкрай високим — за даними Юнеско на початок 21-го століття в Індії близько 40 відсотків населення не вміли ні читати, ні писати.

Відсутність таких елементарних навичок серйозним чином обмежує можливість громадян таких країн брати участь в процесі розвитку країни, в соціальному житті суспільства, в професійній діяльності, а також знижує їх можливості знайти роботу і отримувати гідну винагороду за працю, що, в свою чергу, веде до розвитку убогості в цих країнах. Це погляд на дане явище з точки зору розвитку держави та соціально-економічного становища особистості в суспільстві. Якщо розглядати ситуацію з безграмотністю з точки зору розвитку виробництва і ключового фактора забезпечення національної конкурентоспроможності — продуктивності національних компаній, то така ситуація і тут створює певні перешкоди для розвитку. З цієї точки зору, без доступу до достатньої кількості кваліфікованих працівників, компанії обмежені у виборі видів діяльності, "прив'язані" до видів трудомістких виробництв, що, в свою чергу, обмежує їх здатність до розвитку і просуванню вгору по ланцюжку створення цінності.

Джерела

1. Вища освіта України — європейський вимір: стан, проблеми, перспективи. Матеріали до підсумкової колегії МОН України (21 березня 2008 р.). Освіта України (спецвипуск). 2008. № 21-22 (905). С. 1–23.
2. Галиця І. Державне регулювання в умовах ринкових відносин. Економіка України. 2002. № 6. С.52–58.

М. Ю. БЕРЕЗІН
аспірант, НН ІМВСН МАУП

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ ЯК ОСНОВИ РОЗВИТКУ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ДЕРЖАВНОСТІ В КОНТЕКСТІ СВІТОВИХ МОДЕРНІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Глибокі соціально-економічні перетворення, що відбуваються в останні роки в нашій країні вимагають не тільки проведення скоординованих економічних реформ, спрямованих на створення необхідних ринкових механізмів, трансформацію відносин власності, розвиток підприємництва, а й посилення захисту прав і свобод громадян, усіх форм власності, інтересів підприємств, установ, організацій та громадських об'єднань від злочинних та інших протиправних посягань. У цих умовах вкрай важливо зміцнення діючого механізму громадського порядку і безпеки, особистої безпеки громадян.

Громадський порядок, як політико-правова категорія означає соціальну впорядкованість і організованість всього суспільства, охоплює всі сфери суспільних відносин, які регулюються юридичними та неюридичними нормами. Основу громадського порядку в широкому сенсі становить правопорядок. Правопорядок є складовою частиною громадського порядку, який складається в результаті функціонування суспільства в різних сферах життя і регулюється соціальними нормами, тобто порядок в сім'ї, колективі, суспільстві, в державному управлінні, в громадських місцях, в сфері природи [1, *72*]. Подібний порядок характеризується певною стійкістю в суспільстві. Локальні військові конфлікти і соціальні потрясіння попереджаються, або усуваються за допомогою державних і громадських механізмів. Без громадського порядку неможливе життя людей. Стихійні лиха, війни, епідемії, революції порушують громадський порядок, як рівноважний політико-правовий стан суспільства.

Сама держава, як форма організації, виникає з необхідності створити в суспільстві порядок, щоб життя людей проходило в умовах безпеки і добробуту. Історичний досвід показує, що виробництво матеріальних і культурно-духовних благ вимагає певного громадського порядку, який може в основному забезпечити держава. У науковому плані, при дослідженні даної проблеми слід говорити про історичні типи та форми громадського порядку. Саме вони, типи і форми громадського порядку, визначаються історичними типами держави, суспільно-економічної формації [2, *209*].

Необхідно зазначити, що сьогодні в Україні працюють громадські формування з охорони громадського порядку і державного кордону, які створюються відповідно до Закону України "Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону".

Формування створюється як громадське об'єднання на добровільних засадах з метою сприяння органам місцевого самоврядування, правоохоронним органам, Державній прикордонній службі та органам виконавчої влади, а також посадовим особам у запобіганні та припиненні кримінальних і адміністративних правопорушень, захисті життя та здоров'я громадян, інтересів суспільства і держави від протиправ-

них посягань, а також у рятуванні людей і майна під час стихійного лиха та інших надзвичайних ситуацій.

Основними завданнями громадських формувань з охорони громадського порядку і державного кордону у сфері охорони громадського порядку є: надання допомоги органам Національної поліції у забезпеченні громадського порядку і громадської безпеки, запобіганні адміністративним проступкам і злочинам; інформування органів Національної поліції про вчинені або ті, що готуються, злочини, місця концентрації злочинних угруповань; сприяння органам Національної поліції у виявленні і розкритті злочинів, розшуку осіб, які їх вчинили, захисті інтересів держави, підприємств, установ, організацій, громадян від злочинних посягань; участь у забезпеченні безпеки дорожнього руху та боротьбі з дитячою бездоглядністю і правопорушеннями неповнолітніх [3].

При розробці концепції забезпечення охорони громадського порядку, що представляє собою систему науково обгрунтованих та офіційно прийнятих поглядів на життєво важливі інтереси особистості, суспільства і держави, специфіку загроз цим інтересам і стратегію їх захисту, необхідно враховувати її соціально-правовий характер. Її значення на сучасному етапі розвитку української державності зростає в силу об'єктивних закономірностей, що визначають в кінцевому підсумку темпи науково-технічного прогресу та шляхи демократизації всіх державних, громадських та інших структур.

У загальному вигляді поняття особистої безпеки громадян можна визначити як стан захищеності кожного громадянина від злочинного та іншого протиправного посягання на його життя, здоров'я, права і свободи, честь і гідність, недоторканість особи і житла. Коли мова йде про забезпечення особистої безпеки громадян, мається на увазі обов'язок всіх державних органів забезпечувати і охороняти права і свободи кожної людини як вищі соціальні цінності. Для міліції виконання цього обов'язку становить найперше її призначення.

Таким чином, особиста безпека громадян знаходиться в тісному взаємозв'язку з громадською безпекою і здійсненням заходів щодо її забезпечення. Цей взаємозв'язок проявляється не тільки в тому, що від безпеки окремої людини залежить стан безпеки суспільства в цілому, але і в тому, що громадська безпека означає огорожу від небезпеки одночасно багатьох людей на території країни або в конкретному місті, населеному пункті, в певній місцевості.

Охорона громадського порядку спрямована на захист різноманітних суспільних відносин, пов'язаних із забезпеченням прав і свобод громадян. У цьому сенсі охорона громадського порядку, з одного боку, є найважливішою умовою і своєрідною гарантією прав і свобод громадян, а з іншого — різновидом управлінської діяльності держави, і, як така, що має всі риси управлінської діяльності держави взагалі.

Громадський порядок як система відносин в значній мірі регулюється моральними нормами та іншими соціальними нормами. Безумовно, реальний стан громадського порядку та громадської безпеки формується під впливом не тільки нормативних встановлень, а й цілого ряду об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільного розвитку. Цей стан визначається реальною поведінкою суб'єктів права, який не завжди відповідає ідеальній моделі.

Оптимізація механізмів державного управління, з метою забезпечення охорони громадського порядку, дасть можливість підвищити оперативність і швидкість правоохоронного реагування, більш точно оцінити ситуацію для обрання оптимальних заходів протидії суспільно небезпечним проявам, забезпечить баланс прав та інтересів особистості і суспільства в кожному конкретному випадку з урахуванням

місцевих умов, особливостей і традицій. Але це можливо за умови, якщо виключити "амбітність", поспішність і закритість (закритість від суспільства і відсутність двостороннього зв'язку держави і органів місцевого самоврядування).

Джерела

1. Комзюк А. В. Перспективи залучення громадян та їх об'єднань до співпраці з поліцією у сфері забезпечення публічної безпеки і порядку. — Право і Безпека. — 2017. — № 3. — С. 71-74.
2. Кулинич Р. О. Моніторинг державного управління сферою громадського порядку в Україні. — Університетські наукові записки. — 2017. — № 2. — С. 208-217.
3. Про внесення змін до Закону України "Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону": Закон України від 04 листопада 2018 року № 1835-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 40, ст.338.

С. Ф. ДМИТРУК
аспірант, МАУП

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В КОНТЕКСТІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Невід'ємною складовою сучасного світу стала глобалізація. Ця проблема привертає дедалі пильнішу увагу дослідників багатьох галузей знань, в тому числі стала домінуючою в сучасній науці державного управління оскільки держава намагається вирішити стратегічну мету — увійти до кола цивілізованих країн світу. Прорив України у всіх сферах суспільного життя можливий лише за умови чіткого визначення перспективних імператив з урахуванням глобальних напрямків розвитку людства.

Важливою складовою процесів глобалізації став розвиток новітніх інформаційних технологій, які призвели до глобальних трансформацій у сфері комунікації. Процеси глобалізації, які є основою формування глобального (світового, взаємозалежного, уніфікованого) суспільства, потребують його методологічно декомпозиції та подальшої композиції на основі філософії діалектики і системної методології. З огляду на це ми можемо говорити про специфіку становлення й розвитку глобальних економічної, політичної,соціальної та гуманітарної сфер планетарного суспільства, що глобалізується, передусім, на основі формування глобальної інформаційної сфери світового суспільства [1, 35].

Бурхливий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій в умовах формування глобального інфо-суспільства перенесли дослідницький акцент із концепції електронного уряду (e-government), в основі якого перебуває поняття відкритості урядової інформації та надання публічних он-лайн послуг, на концепцію електронного урядування (e-governance), яка передбачає використання електронної демократії з розширенням форм і сфер впливу громадян на процес ухвалення та реалізації управлінських рішень. Тому подальший розвиток в країні інформаційного суспільства вимагає переосмислення, а у окремих випадках і розробки нових механізмів регулювання відносин, що виникають між громадянами, їх об'єднаннями та державою. Всі суб'єкти інформаційних відносин повинні усвідомлювати і виконувати свою роль у цьому процесі, але саме держава призначена активно впливати на якісну сторону трансформаційних процесів, залучати до співпраці політиків, науковців, практиків, громадськість. Логіка розвитку суспільства і держави потребує не тільки удосконалення державного управління за допомогою його цифровізації, але і нової стратегії державного управління в процесі розвитку глобального інформаційного суспільства. Зазначене зумовлює актуальність проведення наукових досліджень спрямованих на моніторинг ризиків та загроз національній безпеці, виявлення та теоретичне напрацювання практичних заходів з реалізації без пекової політики з урахуванням розвитку глобального інформаційного суспільства з урахуванням специфіки його складових: інформаційних суспільства в окремих країнах.

Серед глобалістів (філософів, соціологів, політологів, культурологів, правознавців та інших науковців) точаться активні дискусії щодо визначення ключових ознак змісту не тільки глобального інформаційного суспільства, але й співвідношення його з близьких до нього за змістом категорій, зокрема таких, як глобальне

постіндустріальне суспільство, глобальна кібер-цивілізація, глобальне суспільство знань, глобальна економіка знань тощо. Це свідчить також про формування на транскордонному рівні і нового глобального соціально-технічного явища — глобальної інформаційної культури. Добування, змістове наповнення, поширення інформації стали базовими ознаками інформаційного суспільства, яке визначає характер сучасної епохи [2, 84].

Одночасно із значними перевагами ці процеси спричинюють і значні ризики. Через те дотримання пріоритетів демократичного розвитку світового співтовариства, збереження і розширення прав людини, зокрема визнання життєво важливим нового права людини — права на комунікацію, повинні стати важливою передумовою вироблення публічної політики і створення відповідних законів інформаційної ери. Негативні прояви розвитку глобального інформаційного суспільства в науці державного управління розглядаються у контексті реальних і потенційних загроз національній безпеці, у тому числі її складової — національній інформаційній безпеці.

У сучасних умовах інформаційні впливи стали невід'ємною частиною політики будь-якої держави. Інформаційне протистояння здійснюється у формах: інформаційної розвідки — пошуку, збирання, обробки та аналізу інформації про інформаційні ризики та загрози; планування інформаційних впливів інформаційних операцій, акцій) у рамках реалізації завдань внутрішньої і зовнішньої політики держави, оцінки ефективності інформаційних впливів — визначення рівня досягнення успіху. Як зазначає український дослідник В. Гурковський у масовій свідомості українських громадян поки що не сформувалося належного розуміння тієї загрози, яку може становити використання сучасних комунікаційних технологій для вчинення спрямованого інформаційно-психологічного впливу як різновиду соціальних відносин і невід'ємного складника інформаційно-медійних війн [1, 344]. В безпековому контексті важливим є те, що під впливом поширення інформації відбувається зміна ментальності, що особливо актуально для посттоталітарних країн, до яких відноситься й Україна, що також потребує свого вивчення. У цьому сенсі важливого значення набуває дослідження стану і тенденцій розвитку системи масової комунікації в Україні, її місця і ролі в світовому комунікаційному просторі.

Це зумовлює необхідність постійної уваги наукової громадськості, фахівців різних галузей наукових знань до виявлення нових загроз національній безпеці, а також розроблення інструментарію (методів, засобів) та організації сучасних заходів, спрямованих на протидію таким загрозам [3, 107].

Інформаційні війни стали породженням інформаційної глобалізації та все більше викликають тривогу і занепокоєння і потребують детального з'ясування їх можливих наслідків. Тому у контексті державної інформаційної політики в умовах розвитку глобального інформаційного суспільства спеціальної уваги заслуговують загрози національній інформаційній безпеці, які співвідносяться з загрозами міжнародній інформаційній безпеці.

Концентрація наукових та інших зусиль різних держав у подоланні загроз міжнародній інформаційній безпеці, або зведення їх негативного впливу до мінімуму, є важливим чинником спільного вирішення міжнародним співтовариством проблем розвитку глобального інформаційного суспільства.

Джерела

1. Національна безпека в умовах інформаційних та гібридних війн:монографія /авт.кол.: В.Куйбіда,В.Бебик, М.Дмитренко та ін.; за заг.ред. В.Куйбіди і В.Бебика.Київ: НАДУ, 2019. — 384с.

2. Гурковський В.І. Окремі аспекти застосування країною-агресором медіа ресурсу проти України в умовах гібридної війни / Публічне урядування. — 2016. — № 1(2). — С. 78–88.
3. Ткач В.Ф. Спецпропаганда як інформаційний складник гібридної війни проти України / В.Ф.Ткач // Стратегічні пріоритети: наук.-аналіти.щокварт.зб.Нац.ін-ту стратег. Дослідж.- 2016.-№1 (38)=С.99-109.-(Серія “Політика”).

В. І. ЗОЛОТАРЬОВА
аспірантка, МАУП

ОСНОВНІ ЗАСАДИ КОНКУРЕНТНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА РЕКЛАМНОЇ СФЕРИ

Маркетингова діяльність будь-якого підприємства повинна бути спрямована на розширення меж діяльності, збільшення обсягу реалізації продукції та частки на відповідному сегменті ринку, що стосується і підприємств рекламної сфери. Ефективність же маркетингової діяльності підприємства буде на високому рівні лише у випадку комплексного дотримання власниками та керівництвом підприємства загальних принципів, серед яких основними є наступні:

- необхідність повної і достовірної інформації про зовнішні умови функціонування підприємства;
- пристосування виробництва до умов ринку, вимог потенційних покупців з одночасним цілеспрямованим впливом на них;
- виробництво продукції, що базується на точному знанні вимог покупців, ринкової ситуації та реальних можливостей підприємства;
- ефективна реалізація продукції та послуг на певних ринках у запланованих обсягах і в намічені строки;
- забезпечення довгострокової результативності виробничо-комерційної діяльності підприємства, тобто його спрямованість не на сьогоденний, а на довгостроковий результат маркетингової діяльності підприємства, що передбачає забезпечення науково-технічних ідей та впроваджень для готовності виробництва нових товарів і послуг;
- поєднання стратегії й тактики активного пристосування до вимог потенційних покупців з одночасним цілеспрямованим впливом на них, на попит і ринок для досягнення максимально можливого контролю над сферою реалізації продукції, послуг [1].

Стосовно підприємств рекламної сфери О. Селезньова пропонує такі принципи маркетингової діяльності:

- спрямованість на споживача;
- маркетингова інтеграція;
- адекватність маркетингових досліджень;
- стратегічна орієнтація;
- якість маркетингових заходів;
- фінансування маркетингу;
- ефективність маркетингу у формуванні репутації підприємства [2].

Вирішальну роль в цьому відіграє правильно розроблена маркетингова стратегія підприємства, вибір якої залежить від цілей та завдань, що висуваються перед підприємством його власниками, конкурентними перевагами підприємства, тощо. Адже стратегія:

по-перше, є “узагальненою моделлю дій, необхідних для досягнення поставлених цілей шляхом координації та розподілу ресурсів компанії” [3, *148*];

по-друге, має призначення, основні засади яких полягають у взаємоузгодженні маркетингових цілей підприємства з його можливостями, вимогами споживачів, використанні слабких позицій конкурентів та своїх конкурентних переваг [4, *11*].

На нашу думку, маркетингова стратегія рекламного підприємства — це така комплексна організація діяльності підприємства, яка дозволяє досягати стратегічних маркетингових цілей, підтримувати протягом тривалого періоду високий рівень ефективності та конкурентоспроможності, якісно та в повному обсязі задовольняти потреби споживачів в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

В той же час, найбільшої ефективності рекламне підприємство зможе досягти коли його маркетингова стратегія буде мати чітку орієнтацію на підтримання на високому рівні власної конкурентоспроможності протягом тривалого періоду часу, тобто при запровадженні саме конкурентної маркетингової стратегії, яка передбачає безперервне та стабільне функціонування рекламного підприємства за допомогою:

- формування стратегічних цілей та тактичних завдань діяльності рекламного підприємства,
- застосування різного інструментарію в процесі управління рекламного підприємства,
- гнучкості та швидкої адаптації рекламного підприємства до змін навколишнього середовища, потреб та вподобань споживачів,
- формування конкретного комплексу маркетинг-міксу рекламного підприємства,
- аналізу стратегічних альтернатив та вибору стратегії маркетингу,
- спрямування на розробку, виробництво і постачання покупцеві товарів і послуг, які виробляються підприємством і найкраще відповідають потребам його споживачів,
- підтримання персоналом рекламного підприємства постійної комунікації зі споживачами власних товарів та послуг, тощо.

Необхідно також чітко розуміти, що, хоча конкурентна маркетингова стратегія підприємства рекламної сфери і дає йому можливість будувати майбутню діяльність виходячи із стратегічних можливостей, підвищувати адаптацію до змін у маркетинговому середовищі завдяки безперервному моніторингу, аналізу конкурентоспроможності і регулярному перегляду бізнес-портфелю [5], водночас, маркетингова стратегія підприємства рекламної сфери, як і будь-якої іншої, є лише елементом стратегії діяльності цього підприємства.

Джерела

1. Тирпак І.В. Основи економіки та організації підприємництва : навч. посіб. К. : Кондор, 2011. 284 с.
2. О.О. Методичне забезпечення оцінки ефективності маркетингової діяльності підприємств. Наукові записки Національного університету “Острозька академія”. Серія: “Економіка”, 2014. Вип. 25. С. 56–59.
3. Карлоф Б. Деловая стратегия: Пер. с англ. М. : Экономика, 1991. 239 с.
4. Куденко Н.В. Стратегічний маркетинг: Навч. посібник. К. : КНЕУ, 1998. 152 с.
5. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива: Пер. с франц. СПб. : Наука, 1996. 589 с.

Г. І. ІСМАІЛОВ
аспірант, МАУП

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЕКТАМИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

В нашому дослідженні доведено, що учасники, які можуть брати участь в інноваційному проекті, несуть різний ступінь ефективності для цього проекту.

Таким чином, вибір стратегії — це процес, при якому необхідно визначити не тільки рівень існуючого на підприємстві потенціалу, а також необхідно визначити ефективність існуючій (або впроваджувальної) інноваційної стратегії. При ігноруванні чинника ефективності стратегії, підприємство може втрати існуючий потенціал, тому дослідження ефективності існуючої стратегії є актуальними. Методичні підходи щодо визначення ефективності існуючої стратегії спрямовуються на виявлення та усунення слабких сторін, що перешкоджають його успішної діяльності та конкурентоспроможності на ринку, та дозволяють визначити рівень інноваційної активності підприємства. При визначенні рівня інноваційної активності підприємств необхідно постійно враховувати вплив змін, які відбуваються як у внутрішньому так і зовнішньому середовищі існування суб'єкту господарювання. При цьому, при формуванні стратегії необхідно враховувати, що стратегія інноваційного розвитку має бути орієнтована не стільки на максимально ефективне використання існуючих можливостей, скільки на виявлення і розвиток тих можливостей і характеристик, які визначатимуть успіх підприємства у майбутньому.

На підставі наукових досліджень науковців та практичних даних отриманих на підприємствах, які досліджувались доцільно виокремити наступні критеріїв ефективності інноваційної стратегії підприємства:

- наявність інноваційного потенціалу, його спорідненість з загальним потенціалом підприємства;
- наявність потужного управлінського персоналу, який здатен до впровадження системи інтерактивного планування (інтерактивне — це проектування, яке спрямовано на майбутнє, важливої умовою ефективного функціонування системи інтерактивного планування є можливість контролю в довгостроковій перспективі);
- спрямованість стратегії, з одного боку, на максимальне використання існуючих можливостей, а з іншого — на формування і розвиток можливостей, необхідних для успіху в майбутньому;
- відповідність інноваційної стратегії підприємства загальної стратегії розвитку підприємства;
- гнучка організаційна структура підприємства, яка, за необхідністю, здатна легко змінюватися;
- готовність вищого управлінського персоналу та власників підприємства до інноваційних змін;
- ефективна система стимулювання до інноваційної діяльності;
- ефективна інформаційна система, яка дозволить мінімізувати можливі
- ризики, у тому числі можливий ризик, пов'язаний з опором системи.

Формування ефективного механізму розробки та впровадження інновацій, спрямованих на розвиток, або збереження підприємства в умовах невизначеності, вимагає аналізу та врахування всіх перелічених вище чинників.

В межах нашого дослідження визначено чинники впливу (як негативні так і позитивні) зовнішнього та внутрішнього середовищ на інноваційний розвиток суб'єктів господарювання АПК. Можливість та достатність інвестиційних ресурсів для забезпечення інноваційного розвитку підприємств проаналізовано в роботі як чинник, який визначає здатність підприємства ефективно використовувати та поступово нарощувати свій потенціал.

Слід відмити, що при розробці та впровадженні стратегії інноваційного розвитку існує багато ризиків. На етапі планування необхідно передбачити наявність ризиків, та, за можливістю, мінімізувати їх. Ризики, які пов'язані з впровадженням авторської методики для визначення інноваційного потенціалу на аграрних підприємствах, стосуються можливості ризиків неправильного визначення інноваційного потенціалу, що може вплинути в подальшому на вибір інвестиційних джерел. Неефективне використання інвестиційних джерел може негативно вплинути на стан підприємства в цілому, на його конкурентоспроможність на ринку та т. ін.

Стратегія зниження ризиків та активізації інноваційної діяльності аграрних підприємств України має будуватися на функціях управлінської діяльності: прогнозуванні, організації, контролю, аналізу, регулювання, координації та стимулювання.

Оскільки більшість чинників в пропонованих методичних підходах є такими, що складно вимірюються, то доцільно для підтвердження отриманих даних залучати зовнішніх експертів.

Рівень суб'єкту господарювання відповідає за всі цикли інноваційного процесу "розробка — впровадження — вихід на ринок".

Таким чином, рівень механізму, який відповідає за державне управління, дозволяє визначати поле інноваційної діяльності підприємницьких структур, окреслює його межі.

Мікрорівень конкретизує варіанти дій окремих суб'єктів підприємницької (господарської) діяльності з пошуку шляхів розвитку ринкових можливостей, які спираються на безупинну і послідовну розробку і виведення на ринок різного роду новацій з метою забезпечення тривалого виживання і стійкого розвитку в конкурентному середовищі.

Інноваційна діяльність потребує значних інвестиції, не дивлячись на те, що вона пов'язана з підвищеним ризиком та невизначеністю, пошук зовнішніх та внутрішніх шляхів фінансування — є актуальною необхідністю, тому що ці вкладення є вкладеннями в майбутнє підприємства, галузі, держави. Інновації, на впровадження яких спрямовуються інвестиції, є забезпеченням конкурентоспроможності підприємства та є одним з вагомих факторів підвищення інвестиційної активності на макро-, мікро-, мезорівнях.

Джерела

1. Дацій О.І. Інновації — основна діюча сила науково-технічного прогресу для збереження природного середовища. Економіка та держава. 2017. - № 5. С. 4-9.
2. Гулич О. Методика формування стратегій сталого соціально-економічного розвитку курортно-рекреаційних територій і туристичних центрів. НАН України, Інститут регіональних досліджень. Львів, 2008. 52 с.

О. В. КЛИМЕНКО
магістр, голов. спец. відділу захисту спожив. департам. страхов. регулюв. та нагляду Нацкомфінпослуг

АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Державне регулювання страхового ринку, як і інших ринків небанківських фінансових послуг, має стратегічний характер і передбачає цілеспрямований вплив на суб'єкти ринку з метою підвищення ефективності їх діяльності. Регулювання включає виявлення та аналіз проблем, виділення найважливіших у даний період завдань, пошук оптимальних рішень і забезпечення їх виконання. Важливою складовою системи регулювання страхового ринку, окрім нагляду за додержанням законів, державних нормативних актів та правил, які створюють умови діяльності суб'єктів ринку, є аналіз практики його функціонування, виявлення недоліків та розробка пропозицій щодо їх усунення. Цей аналіз включає в себе моніторинг позитивних тенденцій та оперативне реагування на негативні явища, осмислення причин їх виникнення, розробку і опрацювання ймовірних наслідків можливих заходів впливу. Ефективне регулювання має створювати умови для оптимальних рішень щодо запобігання кризовим ситуаціям, ліквідації ускладнень, які виникли, та примноження потенціалу страхового ринку.

Проблеми регулювання в Україні страхового ринку, як і інших ринків небанківських фінансових послуг, можна поділити на функціональні та системні [1]. Проблеми функціонального порядку пов'язані, головним чином, з непрофесійними, а нерідко і з протизаконними діями менеджменту страхових компаній (СК). Проблеми системного характеру зумовлені, насамперед, недосконалістю нормативно-законодавчої бази, яка є предметом регулювання. Сказане проілюструємо прикладами із практики функціонування страхового ринку.

На даний час регулятором страхового ринку є Національна комісія, яка здійснює державне регулювання у сфері фінансових послуг (Нацкомфінпослуг). Одним із дієвих заходів її впливу на страховиків слід вважати анулювання ліцензій, виключення із реєстру та ліквідації чи обмеження напрямів діяльності фінансово неспроможних і недобросовісних страхових компаній. Очевидно, що позбавлення страхового ринку від ненадійних суб'єктів сприяє зміцненню його стану, посиленню захисту споживачів страхових послуг та підвищенню рівня довіри юридичних і фізичних осіб, громадян України до цього ринку.

Поширеними порушеннями вимог законодавства у сфері надання страхових послуг, які зафіксовані у розпорядженнях Нацкомфінпослуг, є порушення статті 31 Закону України "Про страхування....." у частині обов'язковості представлення коштів страхових резервів активами визначених категорій; невиконання страховиком обов'язку розміщувати страхові резерви на умовах, передбачених статтею 31 цього Закону України і відповідними нормативно-правовими актами; пункту 3 статті 1 цього Закону України щодо невиконання зобов'язання здійснювати страхову виплату або виплату страхового відшкодування у передбачений договором строк. Цей перелік можна продовжувати. Найбільш небезпечними можна вважати випадки,

коли деякі компанії використовують страхування, як інструмент ухилення від сплати податків. Відповідні схеми полягають у тому, що кредити, які отримують певні структури, страхуються, потім ці кредити не повертаються, а далі страхова компанія виплачує страхові відшкодування [2]. Доволі часто такі оборудки стають предметом розслідування правоохоронними органами.

Статистика свідчить, що за останні роки Нацкомфінпослуг позбавила ліцензій кілька десятків страховиків. З 2008 по 2018 рік кількість СК зменшилась з 469 до 281 компанії. Велика кількість порушників, які були виявлені і позбавлені ліцензій, з одного боку свідчить про наявність боротьби регулятора з неправомірною діяльність недобросовісних компаній на страховому ринку. З іншого боку, типові, найбільш поширені порушення відомі органам державної влади вже протягом багатьох років, але необхідних заходів щодо виключення можливостей здійснювати порушення на законодавчому рівні не було вжито. На недостатньому рівні ефективності перебувають механізми захисту прав споживачів страхових послуг. Більш детально на це питання звертається увага у наших публікаціях [2-4].

У наших роботах [1,4] та публікаціям інших авторів неодноразово підкреслювалось, що діюча впродовж останніх років система регулювання діяльності ринків небанківських фінансових послуг, механізми нагляду за суб'єктами цих ринків потребують удосконалення щодо збалансованості і посилення системності. Законодавча і правова база при надмірній зарегульованості дозвільних процедур у цій сфері стримує розвиток ринку небанківських фінансових послуг з усіма негативними наслідками для держави.

Необхідність впровадження рішучих дій з боку держави щодо викорінення названих порушень на страховому ринку відображена у прийнятих Верховною Радою України у вересні 2019 року двох Законів України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав споживачів фінансових послуг" (проект Закону від 06.09.2019 № 1085-1, Закон прийнято 20.09.2019) і "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення функцій із державного регулювання ринків фінансових послуг" (проект Закону від 06.09.2019 №1069-2, Закон прийнято 12.09.2019). Перший із зазначених законів наділяє новими повноваженнями і тим самим розширює владні можливості регуляторів ринку фінансових послуг, у тому числі на страховому ринку. Згідно із цим законом про "спліт", який у словнику економічних термінів трактується як "подрібнення", нагляд і регулювання ринків страхових компаній перейдуть від Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг), до Національного банку України (НБУ). Другий суттєво посилює контроль за діяльністю учасників цього ринку і якістю послуг, які надаються, посилення відповідальності страховиків та захисту споживачів страхових послуг.

Той факт, що нагляд і регулювання страхового ринку тепер буде здійснювати НБУ виключить певною мірою дублювання функцій регуляторів з контролю та нагляду, у тому числі за діяльністю різного роду об'єднань банківських структур із страховими компаніями. Мова йде про те, що нині в Україні страхові компанії розширили практику продажу страхових послуг через банки. Наприклад, Приватбанк у 2018 році за даними Нацкомфінпослуг і самого банку продав страхові продукти на суму 1,3 млрд. грн. Банки пропонують і продають своїм клієнтам різні страхові послуги. Це обов'язкове страхування цивільної відповідальності автовласників (ОСЦПВ), у тому числі електронні поліси "автоцивілки", поліси медичного страхування виїжджаючих за кордон осіб, страхування фінансових ризиків, пов'язаних з кредитуванням, та інше. Страхові компанії і банки зацікавлені у взаємовигідній співпраці.

Страхувальники з довірою відносяться до купівлі страхових послуг через банки. Особливо, якщо страхувальники є клієнтами конкретного банку. Довіра до банків у частині більшої надійності придбання у них страхових послуг базується на розумінні того, що банки перевіряють страхові компанії, з якими співпрацюють. Банк має можливість запропонувати страхувальнику найбільш підходящу страхову компанію, оскільки зазвичай співпрацює з декількома СК. Взаємодія з банками вигідна страховим компаніям тому, що банки мають розгалужену мережу відділень, а це розширює місткість страхового ринку. Крім того, банки забезпечують зручність та гарантії оплати страхових послуг і обіцяють надавати допомогу страхувальникам щодо врегулювання фінансових питань у страховому випадку.

Тим не менш, треба зазначити, що об'єднання у різній формі банківського і страхового бізнесу, а саме коли банки створюють дочірні, підконтрольні страхові компанії, а СК беруть участь у банківських структурах, звужує конкуренцію на страховому ринку. Об'єднання якимось чином банківського і страхового капіталу та відповідних структур у єдину узагальнену систему призводить до одного центру прийняття господарських рішень щодо надання банківських і страхових послуг. Наскільки такий напрям розвитку страхового ринку в Україні є ефективним у сенсі інтересів держави, покаже час. Регулятор страхового ринку має відстежувати цю тенденцію.

Враховуючи вищевикладене у цілому слід очікувати підвищення ефективності регулювання державними органами страхового та інших ринків небанківських фінансових послуг.

Джерела

1. Клименко О.В. Розвиток системи регулювання ринків небанківських фінансових послуг в Україні. Економіка України. 2014. № 5. С.58-69.
2. Клименко О.В. Проблеми ринків небанківських фінансових послуг в України і шляхи їх вирішення. Економіка і держава. 2014. № 7. С.102-107.
3. Клименко О.В. Закономірності розвитку ринків небанківських фінансових послуг в Україні. Фінанси України. 2014. № 6. С.80-94.
4. Клименко О.В. Напрями вдосконалення регулювання ринку страхування. Економіка України. 2019. № 7-8. С.55-69.

Г. О. КУЗЬМЕНКО
здобувач каф. публічного адміністрування, НН ІМВСН МАУП

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК СКЛАДОВОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Соціальній складовій національної безпеки приділено не менше уваги, ніж воєнній, політичній, економічній складовим.

Питання про стан соціальної безпеки як однієї із складових національної безпеки є надзвичайно актуальним для України. Соціальна складова в системі суспільно-політичних і економічних пріоритетів України набирає ваги одного з домінуючих національних інтересів. Від ефективності соціальної політики залежить ставлення громадян до впроваджуваних реформ, до державних інституцій, політичних партій і окремих політиків, зрештою — до державності і незалежності України.

Інтегруючись у глобалізований простір, кожна країна прагне стати повноправним учасником соціально-економічних процесів, які у ньому відбуваються. А це, у свою чергу, обумовлює необхідність відповідності економіки й соціальної сфери країни-аутсайдера загально-прийнятним стандартам сталого розвитку. Саме тому привертає увагу парадигма формування суспільства знань, яку об'єктивно обирають стратегією розвитку країни зрілої демократії та ринкової економіки.

Соціальна безпека — це стан суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, при якому забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ — матеріальних, санітарно-епідеміологічних, екологічних, психологічних тощо, що визначають якість життя людини і суспільства в цілому та гарантує мінімальний ризик для життя, фізичного та психічного здоров'я людей.

Представники традиційного напряму трактують соціальну безпеку як певний стан захищеності соціальних інтересів особи і суспільства у широкому та вузькому значенні. Зокрема Б. Мінін, О. Новікова, Т. Русанова, О. Хомра, П. Шевчук дають визначення соціальної безпеки близьке за змістом до визначення національної безпеки, закріпленого в Законі України "Про основи національної безпеки", та подають перелік загроз соціальній безпеці, а В. Скуратівський також наголошує, що соціальна безпека є невід'ємною складовою національної безпеки.

Вчені наслідкового напряму розглядають соціальну безпеку не лише як певний стан рівноваги у суспільстві, а й як наслідок низки дій з боку держави, тобто комплексу заходів забезпечення соціальних інтересів і соціальних потреб громадян. Науковці Е. Лібанова та С. Пирожков пов'язують соціальну безпеку із соціальною політикою та зазначають, що соціальна безпека є наслідком ефективної соціальної політики, а низка інших — серед яких О. Білорус, О. Давидюк, В. Данилишин, В. Куценко, В. Паламарчук, В. Серебряніков, А. Хлоп'єв у своїх дослідженнях окреслюють чіткий взаємозв'язок соціальної безпеки із колом заходів її досягнення. Варто зауважити, що деякі представники цього напряму також вводять поняття "якості життя" та безпосередньо узалежнюють його із соціальною безпекою, серед них, зокрема, доцільно виокремити О. Давидюк, В. Данилишин, Л. Весельську, Н. Коленду, В. Куценко, О. Повстин та А. Самійло.

Синтезувавши підходи пропонуємо таку дефініцію: соціальна безпека — це захищеність життєво важливих інтересів людини, громадянина, суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація загроз національним інтересам у соціальній сфері, за якої забезпечуються належний рівень життя населення, розширене відтворення, людський розвиток і соціальний прогрес у суспільстві.

Стан соціальної безпеки в Україні характеризується низьким рівнем та якістю життя громадян України, несформованістю середнього класу; значною часткою населення, яке живе за межею бідності, поглибленням демографічної кризи, скороченням тривалості життя, старінням населення. Ситуація на вітчизняному ринку праці характеризується зростанням застійного безробіття, низькою ефективністю праці та недостатнім рівнем її оплати; зубожінням значної частини працюючого населення; відсутністю умов збереження і розвитку людського, трудового та інтелектуального потенціалу країни; погіршенням стану здоров'я працівників; низькою вартістю робочої сили тощо. Соціальні деформації (стрімке соціальне розшарування, збіднінння широких верств населення, руйнація трудового потенціалусуспільства) створюють загрози соціальній безпеці України. Одним з головних чинників загрози соціальній безпеці держави є "соціальні суперечності, що виникають усередині соціальної системи, але не всі протиріччя, а лише ті, що призводять до соціального конфлікту" [4, с. 13]. Основними чинниками загроз національній безпеці у соціальній сфері виокремлено: низький рівень життя та соціальної захищеності значних верств населення; наявність великої кількості громадян працездатного віку, не зайнятих суспільно корисною діяльністю; незадовільний стан системи охорони здоров'я; тенденції моральної та духовної деградації в суспільстві;неконтрольовані міграційні процеси в країні тощо [3].

Наявні загрози соціальній безпеці спричинені низькою ефективністю та якістю державного управління соціальними процесами. На нашу думку, перелічені вище чинники є лише похідними від недосконалості рішень, які приймаються органами влади, діяльність якої характеризується суперечливістю, орієнтацією на досягнення поодиноких цілей та недостатнім урахуванням практичної адаптованості заходів, що впроваджуються, до реальних умов, які склалися в суспільстві.

Особливо важливе місце в системі державної політики щодо забезпечення соціальної безпеки посідає розвиток соціально-класових відносин. Соціально-класові відносини становлять соціальну структуру суспільства, основу соціальної сфери, значною мірою детермінують самореалізацію людиною власного соціального потенціалу, стан її соціальної безпеки. [5, с. 25].

Вагому роль у забезпеченні соціальної безпеки відіграють соціальнотрудові відносини. Розвитку соціально-трудових відносин і насамперед ринку праці та зайнятості населення сприятимуть: підвищення ефективності використання трудового потенціалу, забезпечення продуктивноїзайнятості, скорочення прихованого безробіття, створення нових і ефективне використання наявних робочих місць, розширення заходів активної політики зайнятості, розвиток підприємництва, здійснення політики підтримки самозайнятості населення, підвищення його територіальної мобільності з метою перерозподілу робочої сили між регіонами.

Серед шляхів забезпечення соціальної безпеки, створення умов для реалізації соціального потенціалу людини нами виокремлено необхідність розвитку відносин соціального партнерства, соціального діалогу.

Надзвичайно важливим є удосконалення державних механізмів системи соціального захисту населення, підвищення добробуту громадян, боротьба з бідністю засобами ефективного та адресного соціального захисту, гарантування гідної опла-

ти праці та справедливого пенсійного забезпечення. Підтримка непрацездатних та уразливих верств населення залишається важливою складовою соціального захисту.

Важливим є продовження реформування пенсійної системи, зважаючи на песимістичні демографічні прогнози, низький середній рівень пенсійного забезпечення, поширення неформальної економіки та тіньової зайнятості тощо.

Тому слід у чинних нормативно-правових актах, що визначають державну політику у сфері соціального захисту та соціального забезпечення, чітко визначити пріоритети цієї політики, що сприятиме сприйняттю та реалізації її як єдиного взаємопов'язаного комплексу принципів та заходів. У таких актах доцільно чітко визначити показники результативності, які б дали змогу оцінити актуальний стан реалізації та ефективність державної політики.

Джерела

1. Декларація про державний суверенітет України // Відом. Верхов. Ради УРСР. — 1996. — С. 2.
2. Закон України про основи національної безпеки України. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/
3. Концепція (основи державної політики) національної безпеки України : постанова Верхов. Ради України від 16 січ. 1997 р. № 397 // Відом. Верхов. Ради України. — 1997. — № 10.
4. Соціальна безпека: теорія та українська практика : монографія / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новікова та ін. ; за ред. І. Ф. Гнибіденка, А. М. Колота, В. В. Рогового. — К. : КНЕУ, 2006. — 292 с.
5. Управління соціальним і гуманітарним розвитком : навч. посіб. / [авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський та ін.] ; за ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського : у 2 ч. — К. : НАДУ, 2009. — Ч. 1. — 456 с.

Н. М. ЛИТВИН
аспірантка, МАУП

ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ СПІВРОБІТНИЦТВА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД УКРАЇНИ

З втіленням реформи з децентралізації в місцевих органів влади виникло багато проблем, одна із найважливіших — нестача фінансових ресурсів необхідних для повноцінного функціонування та розвитку територій.

Розвиток регіонів є ключовим напрямком системних суспільних трансформацій в Україні, він не тільки забезпечує добробут населення, а й загалом покращує економічне становище держави.

Аналізуючи сучасний стан місцевого самоврядування, виникає необхідність у розвитку всіх гілок місцевої влади шляхом співробітництва та партнерства між територіальними громадами.

Наразі в Україні є багато міст та сіл, які не в змозі належним чином надавати якісні соціальні та медичні послуги місцевому населенню, а також через брак коштів місцеві органи влади не мають можливості розвивати комунальне господарство та реалізовувати інфраструктурні проекти. Особливо це стосується сільських територій (в яких відсутні туристичні й курортні зони) в яких значними темпами скорочується місцеве населення та спадає місцева економіка.

Саме тому, щоб впоратися з наявними проблемами багатьох громад необхідне співробітництво. Завдяки спільним зусиллям та фінансуванню, можливо вирішувати багато нагальних проблем, реалізовувати взаємовигідні проекти та загалом покращити добробут населення.

Сьогодні співробітництво між територіальними громадами активно набирає популярності, з кожним роком зростає кількість об'єднаних територіальних громад, які об'єднавши зусилля та ресурси вирішують питання соціального, комунального та житлового забезпечення.

Співробітництво між територіальними громадами необхідне для забезпечення соціально, економічного та культурного розвитку територій, а також з метою підвищення якості надання послуг громадянам з урахуванням спільних цілей та інтересів.

Ініціювати процес співробітництва може голова або члени територіальної громади порядком місцевої ініціативи. Співпраця між громадами здійснюється в різних формах, таких, як перерозподіл повноважень і фінансових ресурсів на виконання цих завдань, реалізація між громадами спільних проектів, утворення та спільне фінансування економічних проектів, інфраструктурних об'єктів тощо.

Після об'єднання бюджети територіальних громад переводяться на прямі міжбюджетні відносини з державним бюджетом, а отже, фінансування буде прямим, громади не залежатимуть від області або району, кошти безпосередньо надходять від держави — громаді. На думку багатьох вчених [3, 4] саме прямі міжбюджетні відносини та посилення фінансової децентралізації здатні подолати не тільки дефіцит місцевих бюджетів, а й загалом забезпечити дієву економічну ефективність місцевих органів влади.

Об'єднання громад позитивно впливає на архітектурно-будівельну сферу, адже громадам передається частина функцій завдяки яким легше вводити в експлуатацію

об'єкти будівництва, що значно спрощує відповідні процедури та стимулює громади в інфраструктурному розвитку.

Громадам необхідно активно використовувати цей інструмент для розвитку своїх територій, тим паче, що держава надає фінансову підтримку суб'єктам співробітництва.

В Україні протягом багатьох років місцеве населення виявляє недовіру до влади, саме це ускладнює процес об'єднання територіальних громад. Тому необхідно налагодити комунікацію між населенням та владою, а також забезпечити прозорість та відкритість місцевих бюджетів.

Ще однією проблемою є невизначеність меж територій громад, як наслідок неможливість планувати діяльність через брак інформації про земельні ресурси та об'єкти розташовані на ній. Необхідно забезпечити місцеві органи влади інформаційною базою та ресурсами необхідними для співробітництва з іншими громадами.

Місцеві органи влади не надто активно підтримують ідею об'єднання територіальних громад, це пояснюється тим, що центральна влада не розтлумачила населенню та громадам економічні й соціальні переваги до яких призведе об'єднання. Щоб у громад з'явився стимул до об'єднання з боку держави необхідна комунікація та гарантована стабільна фінансова підтримка для новостворених громад.

Не менш важливим елементом є досвідченість керівників громад у сфері стратегічного планування та управління, керівникам необхідно чітко визначати мету, стратегію та засоби які необхідні для подолання наявних проблем громади.

Об'єднання територіальних громад повинно базуватися на потребах і можливостях, адже напрямків для співробітництва може бути досить багато починаючи із соціальних проектів закінчуючи економічним розвитком громад.

Зокрема об'єднання громад дозволяє не тільки економити ресурси та підвищувати ефективність їх використання, а й загалом покращує благополуччя населення й значно впливає на інвестиційну привабливість громад.

Варто зазначити що саме об'єднання територіальних громад і є ефективним інструментом місцевого економічного розвитку в Україні, завдяки якому можна упорядкувати планування територій громад та встановити довіру між населенням та владою.

Процес об'єднання територіальних громад триває та демонструє позитивні результати, тому на даному етапі вкрай важливо оперативно виявляти та аналізувати помилки та проблеми які виникають під час об'єднання громад, а також враховувати та виправляти їх. На державному та регіональному рівнях необхідні ефективні стратегії та чітке дотримання і виконання заходів які спрямовані на економічний розвиток.

Співробітництво між громадами дає є низку можливостей у багатьох сферах які необхідно ефективно використовувати, аби нова адміністративна одиниця була більш потужною та спроможною.

Отже, спільною роботою, мотивацією та спільними зусиллями можна подолати недовіру населення до місцевої влади, ефективно використовувати свої земельні та природні ресурси, запобігти формуванню дотаційних і не спроможних територіальних громад та досягти стійкого економічного зростання громад.

Джерела

1. Корень Н.В. Міжбюджетні відносини в умовах бюджетної децентралізації в Україні / Н.В. Корень // Статистика України. — 2016. — № 1. — С. 27–33.

2. Макаров Г.В. Очікувані ризики у процесі децентралізації влади в Україні. Аналітична записка / Г.В. Макаров ; Нац. ін.-т стратегічних досліджень при Президентові України. — 2017 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.niss.gov.ua/articles/1021.
3. Місцеве самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні: колективна монографія / Кол. авт.; за заг. ред. Р. М. Плюща. — К.: РІДНА МОВА. 2016. С. 284.
4. Фетденко К.А. Механізми реформування міжбюджетних відносин в умовах економічної нестабільності. Вісник ЖДТУ, 2016. С. 208.

Ю. В. МАЗУР
здобувач, НН ІМЕФ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ НАДАННЯ ТРАНСПОРТНИХ ПОСЛУГ

У ринкових умовах маркетингова орієнтованість є важливим фактором успішного функціонування підприємств транспорту. Особливості маркетингу в транспортній сфері обумовлені тим, що, з одного боку, транспорт є елементом інфраструктури товарного ринку, отже, він безпосередньо бере участь у процесі обміну товарами й послугами між учасниками ринку, а з іншого — транспорт є сам суб'єктом ринку, який продає свої послуги щодо переміщення вантажів і пасажирів.

Маркетингова діяльність на транспорті пов'язана з переміщенням вантажів і додатковими послугами, що супроводжують це переміщення. Взагалі, всі види основної транспортної продукції можна вважати транспортними послугами, для яких характерні ті ж особливості, що й для будь-якої іншої послуги. Отже, транспортні послуги — це не тільки процес перевезення пасажирів або вантажів, а будь-яка операція пов'язана з його обслуговуванням: вантажно-розвантажувальні роботи; складування, зберігання вантажів; надання рухомого складу на умовах оренди або лізингу; транспортно-експедиторське обслуговування; інформаційні, страхові та інші послуги тощо.

Головними особливостями транспортних послуг є такі, як: послуга поєднує в собі процес її надання та результат, вона невіддільна від того, хто їх надає та споживає; процес надання та споживання послуги, як правило, є одночасним, між ними немає часового розриву; в сфері сервісного обслуговування транспорту існує значна частка ручної праці, якість якої залежить від кваліфікації персоналу, його ставлення до роботи; споживач послуги не є власником її результатів; послуга, як правило, не зберігається, її неможливо накопичувати. Отже, транспортне обслуговування — це діяльність, пов'язана з процесом переміщення пасажирів та вантажу в просторі і часі та наданням супровідних цій діяльності транспортних послуг [5].

Маркетингова діяльність в транспортній сфері полягає в тому, щоб переконати споживачів купувати ці послуги, а для необхідно враховувати кон'юнктуру ринку, максимально пристосовуватися до потреб споживачів, задоволення їх інтересів. Інтереси споживача повинні визначати основну мету діяльності транспортного підприємства.

Одним з важливих напрямів застосування маркетингу у сфері транспорту є комплексне транспортне обслуговування, яке за концепцією багаторівневості послуги включає власне переміщення як основна послуга та вантажні операції як допоміжні послуги, а також супутні послуги — інформаційні, складські, митні тощо. Разом вони складають сукупний транспортний продукт ПАТ "КВК "Рапід" (рис. 1).

Публічне акціонерне товариство "Київська виробнича компанія "Рапід" — є одним із лідерів України, СНД і Європи у сфері вантажних автоперевезень. Основними напрямами діяльності ПАТ "КВК "Рапід" є: вантажний автомобільний транспорт;

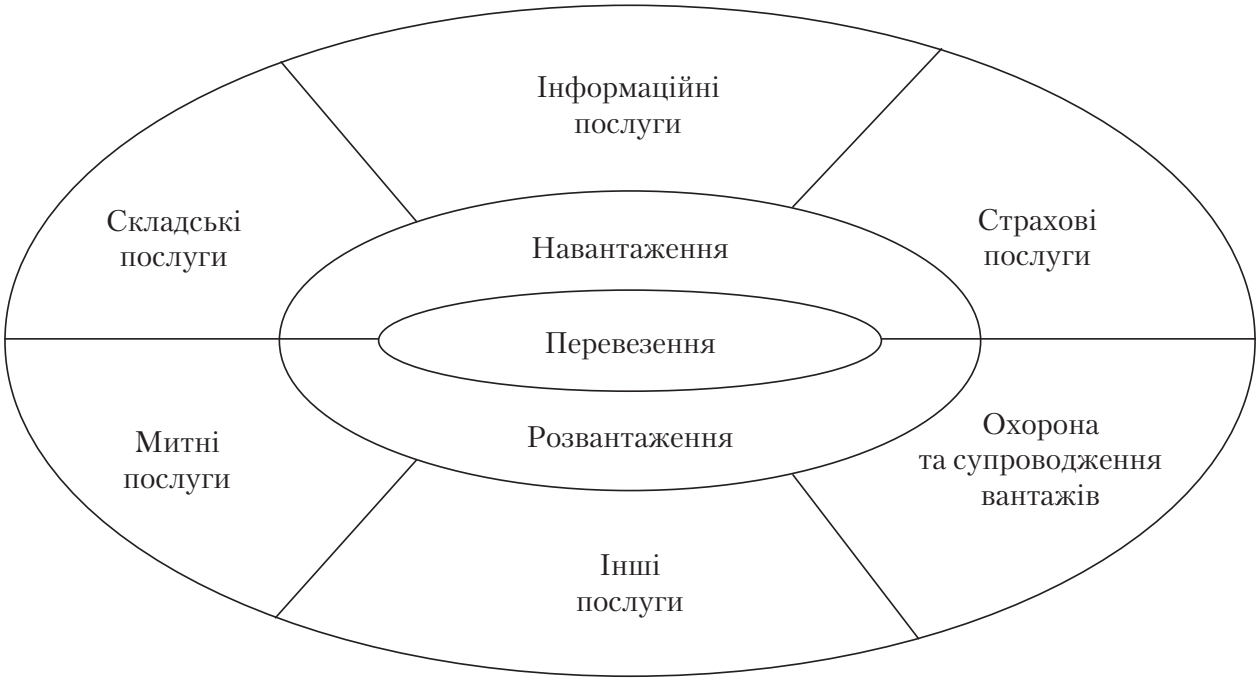

Рис. 1. **Складові транспортної послуги (транспортного обслуговування) ПАТ "КВК "Рапід"**

складське господарство; технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів; надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна; митні послуги з приймання, зберігання, митної обробки вантажів на термінал [4].

Конкурентними перевагами підприємства є великий досвід діяльності на ринку перевезень (з 1996 року), потужний автопарк кількістю 120 одиниць і висококваліфікований персонал. Найсучасніший рухомий склад автотранспорту ПАТ "КВК "Рапід" укомплектований автомобілями та напівпричепами провідних зарубіжних виробників; п'ять сервісних центрів "IVECO", "Mercedes-Benz", "BOSH", "Кроне", "Шмідц" мають сучасне діагностичне та сервісне обладнання, необхідне для виявлення та усунення несправностей у роботі різних систем вантажних автомобілів; 15 тис. м^2 митних і матеріальних складів призначені для зберігання та обробки консолідованих вантажів. ПАТ "КВК "Рапід" має повний набір необхідних дозволів та ліцензій на провадження всіх видів діяльності з перевезення вантажів, митного оформлення, надання логістичних послуг [4].

Метою ПАТ "КВК "Рапід" — пропозиція інтегрованих логістичних рішень, відповідних високому рівню якості, принципам захисту навколишнього середовища і суспільної відповідальності. Це забезпечує високий прибуток власникам, гарантує високий рівень задоволеності клієнтів і тим самим дає компанії конкурентні переваги.

КВК "Рапід" запровадив інтегровану система управління, що відповідає вимогам стандартів ISO 9001 і ISO 14001. Всі операції і процеси, пов'язані з управлінням, обов'язкові для всіх співробітників і субпідрядників. Продукти і логістичні послуги відповідають високим стандартам якості, відповідальності і екологічної безпеки, цьому сприяють інноваційні інвестиції в продукти і послуги, що підтримують розвиток і розповсюдження екологічно безпечних технологій [4].

Ключовим завданням сучасного підприємства є утримання та розширення своїх конкурентних позицій на ринку, а також підвищення ефективності функціонування. Фахівці й науковці зазначають, що одним із основних факторів успіху підприємства є відданість та задоволеність споживачів, тобто їхня лояльність.

Джерела

1. Власенко Д.О. Особливості стратегічного планування діяльності транспортних підприємств [Текст] / Д.О. Власенко// Економіка та держава. — 2016. — №1. — С. 32-35.
2. Гурч Л.М. Маркетингове дослідження ринку транспортних послуг України / Л.М. Гурч, А.М. Ченчик // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Логістика: зб. наук. праць. — Львів: Вид-во Національного університету "Львівська політехніка", 2008. — №633. — С.165-172.
3. Дмитрик Д.В. Формування стратегії розвитку транспортного підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://jrnl.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/504
4. Офіційний сайт ПАТ "КВК "Рапід" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://rapid.com.ua/
5. Транспортный маркетинг: учебник /В.Г. Галабурда, Г.В. Бубнова, Е.А. Иванова и др./ Под ред. В.Г. Галабурды. – М.: Транспорт, 2001 .-404с.

МАРВАН МУЗХЕР ХУССЕІН МУЗХЕР
здобувач каф. фінансів, банківської та страхової справи, НН ІМЕФ МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ДЕРЖАВНО-БАНКІВСЬКОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ЙОГО РОЛІ В ЕКОНОМІЦІ КРАЇНИ

Для реалізації масштабних модернізаційних проектів в різних секторах економіки потрібні значні інвестиційні ресурси, потужним джерелом яких можуть стати банки. Водночас, в умовах післякризового розвитку зростає інтерес бізнесу до державної підтримки, яка дозволить знизити ризики приватних інвестицій, підвищити надійність інвестиційних проектів для кредитних організацій. Отже, на сьогодні актуалізувались об'єктивні обставини для запровадження механізмів державно-банківського партнерства.

Актуальність проблематики державно-банківського партнерства породила значну кількість трактувань даної категорії. Однак, на сьогодні дефініція державно-банківське партнерство не має загальноприйнятого трактування і однозначного розуміння.

Зауважимо, що партнерство в сучасному розумінні визначається як вид взаємин між різними суб'єктами, що полягає у формуванні єдиної позиції з певних питань та організації спільних дій. До особливостей партнерства відносять збереження кожним з партнерів відносної самостійності в основних аспектах діяльності. До того ж, будь-яке партнерство передбачає наявність двох або більше сторін, діяльність яких присвячена досягненню спільної мети із поділом як ризиків, так і прибутків, вигоди чи переваг між усіма партнерами. Безперечно, партнерство будується на принципах добровільного прийняття зобов'язань, відповідальності за їх виконання, можливості обговорення спільних проблем, повазі до позиції партнера, прозорості прийняття рішень, отриманні вигоди.

Будучи головними суб'єктами фінансового ринку нашої країни та пронизуючи всі ланки економічних відносин, банки займають особливе місце в економіці країни і впливають на її розвиток. З іншого боку, банки активно взаємодіють один з одним та з центральним банком, який регулює та координує їх діяльність, пов'язуючи їх таким чином в єдине ціле.

Найбільш поширеним є визначення державно-банківського партнерства як системи відносин між державою та банками, при реалізації яких ресурси обох партнерів об'єднуються з відповідним розподілом ризиків, відповідальності та винагород (відшкодувань) між ними, для взаємовигідної співпраці на довгостроковій основі у створенні (відновленні) нових та/або модернізації (реконструкції) діючих об'єктів, які потребують залучення інвестицій, та користуванні (експлуатації) такими об'єктами.

Державно-приватне партнерство є ефективним та перспективним інструментом економічного і соціального розвитку на регіональному та місцевому рівні, засобом залучення фінансових ресурсів банків у проекти, де державні та місцеві органи влади намагаються зберегти контроль та налагодити співпрацю з інвесторами.

Таким чином, державно-банківське партнерство — це інституційний та організаційний альянс між державою і банком з метою реалізації національних і міжнародних, масштабних та локальних, але завжди суспільно значущих проектів у широкому спектрі сфер діяльності: від розвитку стратегічно важливих галузей промисловості і науково-дослідних конструкторських робіт до забезпечення суспільних послуг.

По своїй суті, державно-банківське партнерство є механізмом узгодження та регулювання інтересів держави та банків, а також забезпечення взаємовигідного співробітництва, метою якого є реалізація програм і проектів соціально-економічного розвитку країни. Результатом вказаних дій має стати поліпшення якості життя населення та вирішення суспільно значущих завдань на прийнятних для всіх учасників партнерства умовах.

В європейських країнах державно-банківське партнерство розглядається як пріоритетний інструмент реалізації інноваційної політики за такими напрямами, як: стратегічне співробітництво у сферах (критично важливих для держави) соціальних інновацій і високих технологій; забезпечення зв'язку між наукою і бізнесом та трансферу технологій у ринковий обіг; підтримка суб'єктів інноваційного підприємництва, приватних інвестицій у дослідження та інновації за допомогою партнерського фінансування та розподілу ризиків між партнерами.

Елементами, котрі характеризують державно-банківське партнерство є: відносно довга тривалість відносин, включаючи співробітництво в різних аспектах запланованого проекту; сторонами партнерства є держава в особі органів державної або регіональної влади і приватний бізнес в особі виконавця і постачальника ресурсів; виражена публічна, суспільна спрямованість; у процесі співпраці сторін об'єднуються їх ресурси і внески; метод фінансування проекту, частково за рахунок банківського сектору, іноді за допомогою комплексу домовленостей між різними учасниками; розподіл ризиків між державою та банківським сектором; взаємодія сторін закріплюється на офіційній, юридичній основі.

Державно-банківське партнерство, яке сьогодні продовжує формуватися як форма економічної взаємодії державного і банківського секторів, на відміну від традиційних відносин, створює власні базові моделі відносин власності, фінансування й методів управління на різних рівнях економіки, в різних галузях і сферах життєдіяльності.

Пріоритетними сферами застосування державно-банківського партнерства, на нашу думку, мають бути: виробництво, транспортування і постачання тепла та розподіл і постачання природного газу; будівництво та/або експлуатація автомобільних мереж, мостів, шляхових естакад, тунелів і метрополітенів, річкових портів та їх інфраструктури; збір, очищення та розподілення води; охорона здоров'я; туризм, відпочинок, рекреація, культура та спорт; забезпечення функціонування зрошувальних і осушувальних систем; оброблення відходів; виробництво, розподілення та постачання електричної енергії.

Таким чином, у світовій практиці державно-приватне партнерство базується на справедливому розподілі необхідних організаційних, фінансових, виробничих та інших ризиків, що забезпечує всім учасникам прийнятний результат. Разом з тим державно-приватне партнерство не просто об'єднання ресурсів держави і бізнесу, а нова економічна форма їх взаємодії задля досягнення якнайефективніших для суспільства результатів. Ця взаємодія може здійснюватися в різних інституційно-економічних формах, на різних рівнях національного господарства, з різними суб'єктами бізнесу, у тому числі і банками.

Джерела

1. Бойко О. Державно-приватне партнерство: світовий досвід та перспективи реалізації в Україні // Юридична газета, 2013. № 22. С. 42-43.
2. Вінник О. Корпоративні і партнерські відносини: проблеми правового регулювання. К. : Інститут приватного права і підприємництва НАПрН України, 2010. 161 с.
3. Заскалкін С. Державно-приватне партнерство: сутність, форма та зміст // Вісник Національного університету цивільного захисту України: зб. наук. пр. - Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2015. Вип. 2 (3). С. 12-20.
4. Шилепницький П. Державно-приватне партнерство: за і проти // Економічні науки. Серія "Економіка та менеджмент": зб. наук. пр. ; ЛНТУ. Вип. 7(26). Ч.3. Луцьк, 2010. С. 357-368.

Г. В. МЕДВІДЬ
магістр права, докторант МАУП

Е. В. ЧОРНИЙ
докторант, МАУПЄ.

Ф. КАЛІНІЧЕНКО
магістрант, НН ІП МАУП

ФЕНОМЕН ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ ДЕРЖАВНОСТІ УКРАЇНИ

Правова культура суспільства виступає як різновид загальної культури, який становить систему цінностей, що досягнуті людством у галузі права і стосується правової реальності даного суспільства. Теоретико-методологічні проблеми феномену правової культури розглядаються в працях вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема, С.Алексєєва, О.Аграновської, В.Баранова, Г.Балюк, А.Венгерова, В.Головченка, В.Гоймана, Н.Гранат, В.Казимирчука, В.Камінської, Д.Керімова, Н.Кейзерова, М.Козюбри, В.Кудрявцева, М.Матузова, Ф.Медвідя, О.Скакун, В.Нерсесянца, П. Рабіновича, А.Ратинова, В.Сальникова, О.Семітко, П.Фарбера, О.Шапієвої та ін. Питання правової культури, як складової загальної культури суспільства стоїть гостро, адже відсутній єдино прийнятий підхід до розуміння цього явища [1, 4-17]. Поняття правової культури багатоаспектне, тому фахівці нараховують близько 250 визначень цього феномену. Серед правових цінностей виділяють такі як: активність суб'єктів права у правовій сфері, добровільність виконання вимог правових норм, реальність прав і свобод громадян, ефективність правового регулювання, якісні закони, досконала юридична техніка, розвинута правова наука, юридична освіта, ефективна юридична практика, стабільний правопорядок. Систему цінностей в галузі права, що існують в реальному функціонуванні в суспільстві, називають правовою реальністю, яка у структурному відношенні збігається з поняттям "правова система" [3, 401-404]. Правова культура відображає такі зрізи правової реальності (правової системи): структурно-функціональний; аксеологічний (оцінний). Структурно-функціональний зріз уможливлює розкриття статики (структурного аспекту) і динаміки (функціонального аспекту) правової культури. Структурний аспект (статика) правової культури характеризує її склад, внутрішню будову; функціональний (динаміка) — виникнення, розвиток і взаємодію елементів правової культури між собою і з іншими соціальними явищами, насамперед моральною, політичною та іншою культурами. Аксеологічний (ціннісний) зріз розкриває систему цінностей, створених у ході розвитку суспільства і накопичених людством в галузі права, тобто все те, що належить до правового прогресу. Кожне суспільство виробляє свою модель правової культури, структура якої включає: 1) культуру свідомості та правосвідомості — високий (некризовий) цикл соціальної активності правосвідомості, що містить оцінку закону з позицій справедливості, прав людини; 2) культуру правової поведінки — правову активність громадян, яка виражається в правомірній поведін-

ці; 3) культуру юридичної практики - ефективну діяльність законодавчих, судових, правозастосовних, правоохоронних органів.

Основними функціями (основними напрямами осягнення правових цінностей) правової культури є: 1) пізнавальна — засвоєння правової спадщини минулого сьогодення — вітчизняної та іноземної; 2) регулятивна — забезпечення ефективного функціонував всіх елементів правової системи і створення непохитного правопорядку; 3) нормативно-аксеологічна — оцінка поведінки особи, рівня розвитку законодавства, стану законності і правопорядку відповідно до норм права держави і міжнародних стандартів. Показником правового прогресу є високий рівень правової культури. Рівень розвитку правової реальності як особливої системної якості і є правовою культурою. Правова культура в кожен даний момент "присутня" у кожній даній крапці правової реальності, не збігається з нею цілком, але існує в ній як складова частина, здатна виступати у вигляді показника (характеристики) рівня розвитку цієї реальності.

Правова культура особи виступає як обумовлені правовою культурою суспільства ступінь і характер прогресивно-правового розвитку особи, які забезпечують її правомірну діяльність [2, 6]. Вона включає: знання законодавства (інтелектуальний зріз); переконаність у необхідності і соціальній корисності законів і підзаконних актів {емоційно-психологічний зріз); уміння користуватися правовим інструментарієм — законами та іншими актами — у практичній діяльності (поведінковий зріз). Правова культура особи характеризує рівень правової соціалізації члена суспільства, ступінь засвоєння і використання ним правових начал державного і соціального життя. Вона означає не тільки знання і розуміння права, а й правові судження щодо нього як про соціальну цінність, і головне — активну роботу з його здійснення, зі зміцнення законності і правопорядку. Отже, правова культура особи включає перетворення особою своїх здібностей і соціальних якостей на підставі правового досвіду. Правова культура особи (загальна і спеціальна — професійна) сприяє виробленню стилю правомірної поведінки, який формується залежно від: ступеня засвоєння і вияву цінностей правової культури суспільства; специфіки професійної діяльності; індивідуальної неповторності творчості кожної особи [4, 360-362].

Важливо виділяти професійну правову культуру як одну із форм правової культури суспільства, що притаманна тій спільності людей, що професійно займаються юридичною діяльністю, яка потребує фахової освіти і практичної підготовки. Правова культура юриста вбачається в критичному творчому осмисленні правових норм, законів, правових явищ з погляду їх гуманістичного, демократичного і морального змісту. Професійна культура юриста включає: знання законодавства і можливостей юридичної науки; переконаність у необхідності і соціальній корисності законів і підзаконних актів; уміння користуватися правовим інструментарієм — законами та іншими правовими актами в повсякденній діяльності, вдаватися до використання всіх досягнень юридичної науки і практики при прийнятті і оформленні рішень.

Важливим і недостатньо вивченим елементом правової культури є правовий нігілізм, що виступає як деформація правової свідомості особи, групи, суспільства, який характеризується усвідомленим ігноруванням вимог закону, цінності права, зневажливим ставленням до правових принципів і традицій, однак виключає злочинний намір, бо ігнорування закону зі злочинною метою виступає самостійна форма деформації правосвідомості. Разом з тим правовий нігілізм породжує правопорушення, у тому числі кримінального характеру.

Отже високий рівень правової культури особи і суспільства та подолання правового нігілізму будуть сприяти формуванню державності, правової держави в Україні.

Джерела

1. Ганзенко О. Формування правової культури особи в умовах розбудови правової держави в Україні. Автореф. дис. канд. юрид. наук. — Запоріжжя, 2002.
2. Грищенко А.В. Правовий закон: питання теорії і практики в Україні. Автореф. дис. канд. юрид. наук. — К., 2003.
3. Медвідь Ф.М., Мельниченко Я.Б., Твердохліб А.І. Інтерпретація права як цінності культури як засаднича підстава дотримання конституційних права і свобод людини і громадянина // Захист прав людини: міжнародний та вітчизняний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (16 травня 2019 року). — Київ: Національна академія прокуратури України, 2019. — С.401-406.
4. Медвідь Ф.М., Мельниченко Я.Б., Твердохліб А.І., Чорна М.Ф. Правова культура українського суспільства в умовах модернізації освіти // Проблеми модернізації України: [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008. — Вип.8: Матеріали Міжнар. наук.конф. "Актуальні проблеми модернізації недержавного сектору освіти в Україні у контексті світових тенденцій і національної практики", 11 квітня 2019 р. / редкол.: М.Н.Курко (голова) [та ін.]. — 2019. - С. 360-362.

О. І. ПОЛОТНЯНКО
здобувач каф. менеджменту та інновацій ОНУ імені І. І. Мечникова,
ст. викл. каф. адміністративного, фінансового та банківського права НН ІП МАУП

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Трудове право — виступає регулятором соціальних відносин, а соціальна функція трудового права, є важливим чинником у формування особистості працівника. Соціальна політика держави направлена на подальший розвиток і вдосконалення правового регулювання трудових відносин.

Проблеми соціального призначення трудового права в сучасній Україні.

Важливим завданням перед сучасною наукою трудового права України є розробка та створення такого механізму правового регулювання трудових відносин, який би надійно забезпечив гарантію та реалізацію конституційного права на працю. Механізм правового регулювання трудових відносин повинен проходити через сучасну кодифікацію трудового законодавства України, як основної форми його вдосконалення по відношенню до реалій сьогодення. Сучасні соціально-економічні реалії потребують нового концептуального підходу до кодифікації трудового законодавства. В цьому сенсі мова йде про якісне реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність до норм Конституції України з урахуванням загальновизнаних норм і принципів міжнародного права, збалансування існуючих інтересів сторін трудових відносин, встановлення демократичних норм взаємодії роботодавця і працівника, визначення сфери дії трудового законодавства, але при цьому бажано не міняти правові категорії, які традиційно існують в трудовому праві та десятиріччями сприймаються суспільством. Треба зазначити, що соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки, прийняття із застосування норм трудового законодавства, особливо в умовах ринкової економіки [1, 5].

Необхідно зазначити, що здійснення реформ у трудовій сфері за безпосередньою участю науки трудового права дасть змогу вивести і правове регулювання, і суспільні відносини по реалізації суб'єктивного права на працю на якісно новий рівень, який відповідає умовам ринкової економіки, розбудови громадянського суспільства та правової соціальної держави.

Проблеми нормативно-правового забезпечення трудових відносин.

Трудове законодавство України повинно відбивати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави.

На оновлення трудового права впливають матеріальні та формальні джерела, а також економічні умови допомагають у формуванні джерел трудового права. Головною проблемою чинного Кодексу законів про працю України, 1971 року — його застарілість і невідповідність сучасним умовам.

Щоб вдосконалити трудове законодавство, першочергово необхідно створити дієвих механізмів контролю за виконанням уже встановлених норм, спрощення та

прозорість механізмів захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників, визначення штрафних санкцій за недотримання норм для роботодавців.

Майбутній Трудовий кодекс України повинен включати найбільш істотні положення нового трудового законодавства, забезпечувати єдність і диференціацію регулювання трудових правовідносин, бути актом прямої дії.

Зовсім нещодавно, стало відомо, що увійде до нового Трудового кодексу, який Рада планує ухвалювати найближчим часом. У планах нововведень: більше днів відпустки, страйки, скасування гарантій для вагітних, легалізація фрілансерів і спрощена процедура звільнення співробітників, і це лише мала частина змін, які готує українцям влада в новому Трудовому кодексі. У провладній партії не соромлячись заявляють, що цей документ буде занадто ліберальним для роботодавців. Цікаво та доступно з даних питань проводять аналіз зважаючи на позитивні та негативні сторони керівник експертно-аналітичного центру рекрутингової компанії HeadHunter Юлія Дрожжіна, Татьяна Пашкіна — експерт порталу по працевлаштуванню, Третьякова Галина — Голова Комітету ВР з питань соціальної політики, Ілля Несходовський — директор інституту соціально-економічної трансформації [2].

Враховуючи все вищезазначене, слід зауважити, що Трудовий кодекс України не повинен бути громіздким за обсягом, але має бути змістовним по суті і працювати на перспективу. Тому, на мій погляд, треба здійснювати правове регулювання трудових відносин таким чином. По-перше, прийняти Трудовий кодекс, який закріплює основні положення, принципи, сферу дії трудового права, основні гарантії, що забезпечуються державою, а також інші загальні інститути трудового права і який повинен стати конституцією трудового права, тобто його норми розповсюджуються на всіх без виключення осіб, які знаходяться в трудових правовідносинах. По-друге, правове регулювання трудових відносин окремих категорій працівників повинно здійснюватися відповідними міністерствами та відомствами шляхом прийняття положень про особливості правового регулювання праці, наприклад, науково-педагогічних працівників, медичних працівників, шахтарів, працівників сільського господарства та інших категорій працюючих. По-третє, безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях правове регулювання праці регламентується шляхом укладення колективного договору як своєрідного трудового кодексу конкретного підприємства незалежно від його форми власності, який не повторює приписи Трудового кодексу і не суперечить його нормам. Такий підхід зменшить кількість нормативно-правових актів в галузі трудового права, підвищить ефективність дії правових норм та правової культури суб'єктів трудового права, надасть можливість суб'єктам трудового права більш оперативно вирішувати нагальні проблеми, які виникли під час реалізації трудових правовідносин, або під час працевлаштування. [1, 7]

Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, новим формам господарювання в умовах ринкової економіки, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини праці та інших суб'єктів суспільних відносин. Право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством, між роботодавцем та працівником.

Трудові книжки

"Починаємо поступово знищувати паперові процеси в держорганах. Починаємо зі складника, на який припадає більша частка паперового документообігу — кадрового", — анонсував плани уряду Міністр Кабінету Міністрів Дмитро Дубілет.

За оцінкою Міністра, лише на канцелярію навколо кадрових документів держава витрачає 50–100 млн. грн. щороку. А скільки витрачається намарно часу і талантів — оцінити неможливо. Для реалізації змін уряду треба підготувати кілька законопроектів, ухвалити кілька постанов, а також запровадити "правильне ІТ", з особливою увагою на кібербезпеку.

Дмитро Дубілет розраховує, що втілити усі ці зміни в життя уряд зможе за 6–9 місяців.

Зауважимо, що всі ці зміни щонайперше стосуватимуться державних органів і системи державної служби. Варто очікувати, що аналогічні зміни поступово запроваджуватимуться і в органах місцевого самоврядування, а потім і для підприємств недержавного сектору економіки. [3]

Проблеми охорони праці в трудовому праві України

Охорона праці, як інститут трудового права України, уявляє собою сукупність правових заходів щодо створення безпосередньо у процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих. Норми з охорони праці поширюються на всіх працівників, що перебувають у трудових правовідносинах. Забезпечувати безпечні умови праці необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю є одним із основних обов'язків роботодавця. У поняття охорони праці входять і всі заходи, що спеціально призначені для створення особливих полегшених умов праці для жінок і неповнолітніх, а також працівників зі зниженою працездатністю.

Потрібно врахувати, що створення безпечних і здорових умов праці є одним із пріоритетних завдань держави і спрямоване на зниження ризиків нещасних випадків на виробництві потрібно зазначити, що: ситуація з виробничим травматизмом в Україні визначається як критична; умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, не відповідають вимогам закону України "Про охорону праці"; нормативно-правове забезпечення охорони праці в країні не відповідає світовим вимогам і стандартам, а процес адаптації національного законодавства до європейських стандартів відбувається уповільненими темпами; окремі ключові поняття з охорони праці досі не мають чіткого визначення в законодавчих і нормативно-правових актах з охорони праці. Перш за все це стосується визначення поняття "роботодавець", його обов'язків і відповідальності; відсутня матеріальна відповідальність роботодавця, який не виконує свої обов'язки перед працівником, і наслідком цього є порушення трудових прав працівника. [4]

Актуальним завданням сучасного трудового законодавства є забезпечення всім громадянам України, які перебувають у трудових відносинах, захисту права на безпеку праці, особливо в недержавному секторі економіки. Проблемам правового регулювання охорони праці, присвячені роботи багатьох провідних вчених, професійних спеціалістів, експертів з даного питання, проте особливості охорони праці потребують подальшого наукового дослідження, а правове регулювання цих особливостей — удосконалення.

Трудове законодавство України, в свою чергу, буде мати велике значення і займати відповідне місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушувати правові приписи в галузі трудових відносин ні державі та її органом, ні роботодавцю та працівнику, а забезпечить правові гарантії їх надійної реалізації та захисту в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання. Сучасна юридична освіта потребує інноваційних підходів для отримання фундаментальних знань та практичних навичок по реалізації правових норм, а також по самостійному здійсненню освіти впродовж всього життя.

Джерела

1. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. Для магістрів та аспірантів (напрям підготовки 081 “Право”) / В. С. Венедіктов. Харків : Право, 2018. — 294 с.
2. [Елекронний ресерс] / 26 вересня 2019 Автори: Денис Вергун, Антон Драннік “В Україні максимально спростять правила звільнення з роботи” — Режим доступу: https://ubr.ua
3. [Елекронний ресерс] / 18 вересня 2019 “Міністр Дмитро Дубілет пропонує скасувати трудові книжки” — Режим доступу: https://newsmakers.com.ua
4. Таірова Т. М. Визначення впливу соціально-економічних показників на виробничий травматизм в України / Т. М. Таірова // Проблеми охорони праці в України: зб. наук. праць. — К. : ДУ “ННДІПБОП”, 2013. — Вип. 27. — С. 53–61.
5. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”. НПАОП 0.00-7.11-12 “Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників”, затверджені наказом МНС України 25.01.2012 №67.
6. О. А. Сліпачук, Т. М. Таірова // Проблеми охорони праці в Україні : зб. наук. пр. — К. :ДУ “ННДІПБОП”, 2013. — Вип. 26. — С. 9–17.

Ю. А. САК
здобувач каф. публічного адміністрування, НН ІМВСН МАУП

ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКО-АДМІНІСТРАТИВНОГО РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

На даний час в Україні відбуваються процеси реформування системи публічного управління, публічної адміністрації, адміністративно-територіального устрою, здійснюються процеси модернізації системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Зазначені процеси носять іноді суперечливий та ситуативний характер та не спрямовані на формування цілісної системи публічного управління з урахуванням потреб сучасного суспільства та глобалізаційних світових викликів.

Тому виникла нагальна потреба у систематизації сучасних світових шляхів реформування системи публічного управління та виробленні ефективних шляхів реформування українського публічного управління.

Аналіз закордонного досвід у реформуванні системи публічного управління дає підстави виокремити шість основних напрямків політико-адміністративних реформ в провідних країнах ЄС: по-перше, інформатизація та дебюрократизація; по-друге, новий менеджеризм; по-третє, децентралізація; по-четверте, сервісне адміністрування; по-п'яте, "Good Governance"; по-шосте, реформування системи публічної служби.

1. Інформатизація та дебюрократизація означають перехід від концепції класичної бюрократії ("ідеальної бюрократії" М. Вебера), що спирається на ієрархічність і закритість системи управління, до нової інформаційної парадигмі, заснованої на відкритих мережевих структурах та управлінні за результатами. Цей напрямок реформ сприяє переходу від "жорсткого" мислення класичної бюрократії до "м'якого" мислення сучасних державних менеджерів [4].

2. Новий менеджеризм передбачає запозичення передових розробок і основних принципів управління з бізнес-менеджменту, що передбачає сучасне уявлення про організацію як гнучку "балансуючу" систему, здатну адаптуватися до викликів зовнішнього середовища. Найбільш успішними ідеями цього напрямку стали "організаційна кібернетика", принцип управління за результатами, зниження мікроконтролю, активне матеріальне стимулювання праці та ін. [2, с. 7].

3. Сервісне адміністрування або ідея адміністрації як звернення до сервісної служби — це нове розуміння державних органів як установ надання послуг громадянам [1, с. 172].

4. Децентралізація (деконцентрація, аутсорсинг) полягає в тому, щоб спустити процес прийняття рішень на низові рівні — туди, де виникають проблеми. При цьому територіальна децентралізація (деконцентрація) означає передачу повноважень від центру на регіональний і місцевий рівень, від центральних органів — їх територіальним представництвам. Можливо також делегування повноважень в рамках однієї організації з верхніх на нижні рівні управління. Аутсорсинг передбачає передачу державних функцій приватним організаціям за допомогою контрактної системи. Функціональна децентралізація спрямована на створення спеціальних напівавтономних державних агентств, які беруть на себе більшу частину сервісних функцій і діють на основі угод з центральними відомствами [1, с. 171].

5. Недоліки менеджерального підходу до державного управління спровокували появу нової управлінської моделі, яка отримала назву “Good Governance”, або “гідне управління” [7]. В основному нова парадигма орієнтована на подолання таких недоліків нового державного менеджменту, як другорядність вирішення соціальних проблем і, як наслідок, підвищення рівня соціальної нерівності і бідності, особливо в країнах, що розвиваються; ерозія ролі держави і державних службовців в суспільних відносинах; акцент на універсальності пропонованих методів реформування замість обліку інституційного контексту кожної країни.

6. На нашу думку, до зазначених вище етапів реформування системи публічного управління слід віднести реформування системи публічної служби як основи політико-адміністративного реформування.

Важливим питання щодо реалізації політико-адміністративного реформування системи публічного управління є оцінювання результатів етапів реформ. Спираючись на відому з “класичних” принципів політичного аналізу модель входу — Виходу (input -output) політико-адміністративної системи [3, с. 112], засновану на загальній теорії систем і використовувалася також в інституційних дослідженнях і при аналізі демократичних процесів [5-6], можна виділити два основних виміри впливів адміністративної реформи: ефекти в сфері легітимності “входів” і ефекти в сфері легітимності “виходів”. У той час як легітимація “входів” описує вимір участі і представництва громадян за допомогою відкритих для них в рамках демократичних процесів можливостей, легітимація “виходів” охоплює якість, дієвість та ефективність виконання завдань. Поряд з цими критеріями встановлюється третій вимір, орієнтоване на процес діяльності, яке концептуально спирається на аргументацію, пов’язану з рухом всіх компонентів, що надходять через “входи” і перетворюються в продукти “виходу” в рамках процесів, що відбуваються всередині системи [8-9]. В даному випадку мова йде про діяльність по вертикальній і горизонтальній координації, що складається у взаємодії різних стейкхоулдеров - учасників процесу прийняття і виконання рішень. На цій основі можна виділити три основні виміри як основу порівняльних досліджень політико-адміністративних впливів [8-9]:

- впливу в сфері “легітимації виходу”: ефективність, дієвість, продуктивність;
- впливу в сфері “управлення і координації”: вертикальна і горизонтальна координація, формування або усунення зв’язків в адміністративній структурі;
- впливу в сфері “легітимації входу”: демократичний контроль, політична відповідальність, участь, прозорість.

На даному етапі реформування системи публічного управління потрібно здійснити аудит результатів попередніх реформ, визначити їх недоліки, результати та з’ясувати можливі наступні шляхи удосконалення системи публічного управління.

Наступним кроком є формування Концепції політико-адміністративного реформування системи публічного управління, де визначити:

1. Основні дефініції, цілі, завдання Концепції.

Політико-адміністративне реформування — це система механізмів державного управління, спрямованих на оптимізацію системи органів державної влади та їх раціональний розподіл; оптимізацію кількості державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування; формування системи надання ефективних адміністративних послуг населенню країни; розбудову системи місцевого самоврядування; забезпечення добробуту населення країни.

2. Виокремити базових етапів реформування системи публічного управління:

2.1. Реформування системи публічної служби.

2.2. Реформування адміністративно-територіального устрою.

2.3. Децентралізація.

2.4. Формування сервісної держави.

2.5. Реформування основних сфер життєдіяльності суспільства (судова реформа, медична реформа, пенсійна реформа, реформа збройних сил тощо).

3. Можливі результати, ризики реалізації.

4. Виконавців кожного етапу, визначеного у Концепції.

5. Основні етапи аудиту та оцінювання реалізації Концепції.

6. Шляхи корегування етапів реалізації концепції.

7. Аналіз досягнутих результатів та їх корегування.

Джерела

1. Барч У. Возможности внедрения зарубежного опыта в условиях России. Государственная служба. 2007. № 6. с. 170-180.
2. Грэй Э., Дженкинс Б. От государственного управления к государственному менеджменту: переоценка переворота. Государственная служба. Проблемы реформирования. Зарубежный опыт. 1995. Вып. 8. С. 7-12.
3. Easton D. A. A Framework for Political Analysis. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1965.
4. Kearney R.C., Hays S.W. Reinventing Government. The New Public Management and Civil Service Systems in International Perspective. The Danger of Throwing the Baby out with the Bathwater. Review of Public Personnel Administration. 1998. vol. XVIII. № 4.
5. Scharpf F. W. Regieren in Europa. Effektiv und demokratisch? Frankfurt a. M. New York : Campus Verlag, 1999.
6. Scharpf F. W. Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Opladen : Springer, 2000
7. The Good Governance Standard for Public Services. URL: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/media/doc/Good_Gov_StandardPS_en.pdf (дата обращения: 20.04.2014).
8. Zurn M. Regieren jenseits des Nationalstaates. Globalisierung und Denationalisierung als Chance. Frankfurt a. M. : Suhrkamp Verlag,1998.
9. Zurn M. Democratic Governance Beyond the Nation-State. The EU and Other International Institutions . European Journal of International Relations. 2000. Vol. 6. N 2. P. 183–221.

А. В. ШИНЬКОВИЧ
аспірант, МАУП

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТЕОРЕТИЧНОГО ОБҐРУНТУВАННЯ ФЕНОМЕНУ СУЧАСНОГО МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ВАЖЛИВІШОЇ ФОРМИ НАРОДОВЛАДДЯ

Демократизація розвитку сучасних суспільств і модернізація державного управління спричиняють об'єктивну потребу детальніше вивчати і пояснювати процеси, що відбуваються на усіх рівнях функціонування такого управління, але, найперше, як феномену "місцеве самоврядування".

Феномен "місцеве самоврядування" можна пояснювати у широкому і затим і у більш вузькому плані. В широкому плані — це право та спроможність територіальної громади вирішувати питання місцевого значення під свою відповідальність або відповідальність створених нею органів [4, с.187]. У вузькому — це державно-український процес на рівні регіону.

Російські дослідники розуміють і пояснюють місцеве самоврядування як "самостійну і відповідальну діяльність населення по вирішенню безпосередньо або через відповідні органи питань місцевого значення, виходячи з інтересів даного населення, його історичних і інших місцевих традицій" [8, с.213], а український дослідник М.Головатий обґрунтовує самоврядування взагалі як: "а) право на внутрішнє управління своїми, місцевими справами; б) право вирішувати справи внутрішнього управління за власними законами в межах національної території; в) автономія [2, с.16].

В широкому плані місцеве самоврядування пояснюється і як "система суспільних відносин, що виникли у процесі самоорганізації населення певних територій субнаціонального рівня для самостійного та під власну відповідальність управління місцевими справами (вирішення питань місцевого значення як безпосередньо, так і через утворені ним органи місцевого самоврядування та інші органи його самоорганізації за місцем проживання" [8, с.9].

У дещо більш вузькому плані місцеве самоврядування — це достатньо чітке автономне функціонування певної територіальної спільноти, а ще менше — менеджмент державного управління на територіальному рівні.

Моделей місцевого самоврядування є немало, однак домінують дві — іберійська (Бразилія, Мексика, Португалія і т.ін.) та континентальна (романо-германська або європейська). В обох випадках йдеться про роль, статус, місце в системі державного управління місцевих органів влади, їх взаємини з вищими державними органами влади, а головне — з громадськістю. За таких обставин, саме місцеве самоврядування постає як важливіший механізм формування й широкого залучення до державно-управлінської діяльності громадянського суспільства.

Існує декілька основних теорій місцевого самоврядування, серед яких виділяють: а) теорію вільної громади (виникла ще у XVII–XVIII століттях, популярна і нині); б) теорія, що базується на так званій господарській концепції (недержавний, суто господарський характер діяльності територіальних громад); в) громадська теорія

місцевого самоврядування (максимальний розвиток і реалізація громадянами своїх інтересів на місцевому рівні); г) державницька теорія місцевого самоврядування (місцеве самоврядування має базуватися на максимальній децентралізації державного управління і не шляхом призначених згори урядових чиновників, але через виборних посадових осіб; ґ) теорія, що базується на концепції соціального обслуговування. За багатьох обставин — зростання потреб громадян і їх дифференціація, демографічні проблеми, соціальне розшарування, дефіцит ресурсів і т.ін., останнім часом ця концепція стає однією з найпопулярніших, в тому числі і у сучасній Україні. Акцентуємо увагу на тому, що досить помітним, особливо у практичному плані функціонування місцевого самоврядування, є поєднання державницької і громадської теорій місцевого самоврядування: це — концепція муніципального дуалізму. Вона набула достатнього поширення у другій половині XX століття. Згідно цієї концепції суверенним місцеве самоврядування є лише у виконанні суто громадських справ, тобто справ місцевого рівня і значення. Йдеться про те, що за такою концепцією (моделлю) справи, питання, які вирішує місцеве самоврядування можна поділяти на дві групи — власні, та ті, що делеговані державою.

Для глибокого і предметного розуміння суті феномену "місцеве самоврядування", слід врахувати, що суттєве значення, особливо на регіональному рівні, мають базові його принципи. Так, для країн Європи, Європейська хартія місцевого самоврядування означила такі з них:

- місцеве самоврядування є однією із базових засад будь-якого демократичного ладу;
- участь в управлінні публічними справами є загальним демократичним правом громадян і воно реалізується безпосередньо на регіональному рівні;
- з тим, аби забезпечити ефективне й наближене до громадянина управління справами держави, створюються наділені реальною владою місцеві органи самоврядування;
- для того, щоб місцеві органи влади мали можливість максимально ефективно приймати і реалізовувати владні рішення, вони повинні мати відповідну автономію щодо своєї компетенції та можливостей її здійснення;
- органи влади на місцях для оптимального здійснення завдання та функцій місцевого самоврядування повинні мати відповідні ресурси;
- права територіальних громад та відповідних органів місцевого самоврядування повинні, найперше у юридичному плані, бути захищеними.

Відповідним чином такі принципи щодо місцевого самоврядування закріплено і у законодавстві України [5; 6].Більше того, принципово важливо, що на основі загальносвітових, європейських та власних національних особливостей в Україні достатньо чітко визначені власні принципи місцевого самоврядування, що закріплені у Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" [5], у такий спосіб:

- народовладдя;
- законність;
- гласність;
- колегіальність;
- поєднання місцевих і державних інтересів;
- виборність;
- правова, організаційна і матеріально-фінансова самостійність в межах повноважень, визначених законодавчо;
- підзвітність та відповідальність перед територіальними громадами їхніх органів та посадових осіб;

- державна підтримка та гарантування місцевого самоврядування;
- судовий захист прав місцевого самоврядування.

Як форма народовладдя місцеве самоврядування закріплено у ст.5 Конституції України [6], згідно з чим народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування. За таких обставин конституційно визначено, що органи місцевого самоврядування не належать до системи державної влади. Більше того, завдання державної влади — гарантування самостійної, автономної діяльності місцевого самоврядування, зрозуміло, у межах закону.

В процесі дослідження місцевого самоврядування принципово важливо враховувати також, що його суть, зміст, особливості функціонування великою мірою детерміновані конкретними суспільними відносинами, з поміж яких центральними, основоположними були і залишаються відносини між державною владою і громадянським суспільством. При цьому саме регіональне самоврядування повинно забезпечити тісне поєднання загальнодержавних регіональних та місцевих інтересів громадян, усього суспільства. У зв'язку з цим, викликає достатній інтерес така думка українського дослідника М.Головатого "Розбудова усієї системи державного управління в Україні має здійснюватися за умови природного і доцільного раціонального розподілу державної влади і державного управління за територією держави — її національно-державним, територіально-державним і адміністративно-територіальним одиницям. При цьому загрозливими є спроби здійснювати в Україні будь-які адміністративно-територіальні реформи всупереч природно-історичному розвитку українського етносу та окремих субетносів" [2, с.23]. До речі, на специфіці регіонального, територіального плану у місцевому самоврядуванні робить акцент і Всесвітня Декларація місцевого самоврядування [1], про це йдеться у працях також таких українських вчених як В.Воронкова, О.Карлов, В.Куйбіда, В.Малиновський, Н.Руда та ін. Врешті, беремо до уваги, що місцеве самоврядування кожної територіальної громади (села, селища, міста і т.ін.) юридично оформлюється, закріплюється статутом, який і підтверджує його самоврядну природу, а, крім того, створює певні гарантії щодо втручання у межі територіального управління. Та й у самій природі права (юридичних норм) в регулятивних цілях, щодо місцевого самоврядування, використовуються такі засоби як приписи, заборони і дозволи. Приписи — це покладення відповідною правовою нормою юридичного обов'язку у здійсненні певних дій; заборони — детермінують певні дії за зазначених умов, методи дозволу — дозволові можливості для діяльності людей, громади тощо.

Джерела

1. Всесвітня Декларація місцевого самоврядування (23-26 вересня 2985 р.) м. Ріо-де-Женейро // Місцеве та регіональне самоврядування України. — Вип. 1-2 (6-7). — 1994.
2. Головатий М.Ф. Місцеве самоврядування як дієвий засіб втілення української національної ідеї / Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування: сучасний стан та перспективи регіонального розвитку: матеріали щорічної науково-практичної конференції, 18 жовтня 2005 року. Пленарне засідання. Одеса: ОРІДУ НАДУ. 2005. 66 с.
3. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. При Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю.В.Ковбасюк (голова) та ін. Т.5.: Територіальне управління / наук.-ред. колегія: О.Ю.Амосов (співголова), О.С.Інгатенко (співголова) та ін.; за ред. О.Ю.Амосова, О.С.Ігнатенка, А.О.Кузнецова. — Харків: Вид-во Хар. РІ НАДУ "Магістр". 2011. 408 с.

4. Закон України “Про органи самоврядування в Україні” від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР//ВВР України. 1997.
5. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР//ВВР України. 1997.
6. Конституція України. Прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Київ. 1997. 78 с.
7. Утвенко В.В. Теорія та історія місцевого самоврядування: навч. посібник. Київ: ДП “Вид. дім “Персонал”. 2015. 234 с.
8. Халипов В.Ф. Власть: Кратологический словарь. Москва: Республика. 1997. 431 с.

Я. Б. МЕЛЬНИЧЕНКО
д-р філос. в гал. права, докторант, НН ІП МАУП

Ф. М. МЕДВІДЬ
д-р наук в гал. політ., канд. філос. наук, НН ІП МАУП

Л. А. РУДНЕВСЬКА
магістрантка, НН ІП МАУП

БОГДАН ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ЯК ТВОРЕЦЬ УКРАЇНСЬКОЇ КОЗАЦЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Новітня Українська держава постала на багатовіковій традиції національної державотворчості, зокрема, на традиціях Української козацької республіки Богдана Хмельницького, що змогла синтезувати пріоритети національних інтересів такі як: цілісність територіального та політичного простору, ефективні державні інституції, перш за все управлінський сектор, консолідовані влада і суспільство, соціальна стабільність, розвинута економічна база і, безумовно, сприятлива конфігурація геополітичних сил. Українська козацька республіка Богдана Хмельницькогопротягом 1648–1764 рр. мала політичні взаємини з країнами, що мали різні цивілізаційно-культурні традиції, оригінальний внутрішньополітичний устрій та власну систем управління: імперіями, королівствами, царствами, ханствами, республіками, князівствами, курфюрствами, а також "військами"-ордами. Так, розпочинаючи в 1648 р. війну з Польщею, Б. Хмельницький шукав союзників. Першим (хоча і дуже ненадійним, як виявилося надалі) став кримський хан, через якого козаки намагалися одержати підтримку Туреччини. До того ж були певні кроки для встановлення тісних контактів з васалами султана — Молдавією, Волощиною, Семиграддям. Природним було й намагання встановити союзні відносини з єдиновірною Московією, яка неодноразово вела (щоправда, не досить успішно для себе) війни з Польщею. У процесі розгортання національно-визвольних змагань (1648–1657) у середовищі козацької еліти вперше в історії української суспільно-політичної думки було чітко сформульовані фундаментальні основи національної державної ідеї:право українського народу на створення власної держави в етнічних межах його проживання;незалежність і соборність Української держави;генетичний зв'язок козацької державності з Київоруською державою, спадкоємність кордонів, традицій та культури княжої доби [1, 28-31]. Дані засади і лягли в основу державотворчої діяльності Б. Хмельницького, еволюція світогляду якого була надто складною — від ідеї козацького автономізму до створення суверенної незалежної держави. Після взяття під контроль значної частини українських земель та ліквідації в них польської адміністрації гостро стало питання про власну національну державність. Потрібно було забезпечити регулювання економічного життя, правопорядок, захист населення та території України. Специфічні засади внутрішньої організації козацької держави сформувалися під впливом двох основних чинників: традицій та звичаїв суспільного життя українців, насамперед Запорозької Січі, яка стала своєрідним зародком новоствореної держави, та складного геополітичного становища, що зу-

мовлювало постійну ситуацію надзвичайного стану в державі. Обидва чинники визначили напіввійськовий характер української державності. Саме у цьому контексті слід сприймати й назву козацької держави – Військо Запорозьке. Функціонування держави виявилося в запровадженні власного територіального поділу, створенні та діяльності органів публічної влади; введенні своєї податкової системи. В основі адміністративного поділу лежала структура козацького війська. Територія держави поділялася на полки та сотні, що давало змогу в екстремальних умовах згуртувати та мобілізувати народні маси на боротьбу. Військово-сотенному територіально-адміністративному поділу відповідала система органів публічної влади. Ця система фактично дублювала модель управління Запорозької Січі. Формально основним органом влади була Військова (Генеральна) рада, яка вирішувала військові, політичні, господарські, правові та інші питання. Проте вона не була постійно діючою, до того ж Б. Хмельницький з метою зміцнення гетьманської влади частіше скликав старшинську раду, до якої незабаром перейшла вся повнота влади в державі [2, 137-139]. Гетьман був главою і правителем України. Він очолював уряд і державну адміністрацію, був головнокомандуючим, скликав ради, відав фінансами, керував зовнішньою політикою, мав право видавати загальнообов'язкові для всіх нормативні акти — універсали. Система органів публічної влади мала три рівні: генеральний, полковий і сотенний. Реальна вища влада в державі належала генеральному урядові, до якого входили гетьман та генеральна старшина. Повноваження цього органу публічної влади поширювалися на всю територію України. На місцях управляли полкові та сотенні уряди. Полковий уряд обирався полковою старшиною і складався з полковника та полкових урядовців, а сотенний — з сотника та його помічників (писар, осавул, хорунжий). У великих містах управління здійснювалося магістратами, в малих, але привілейованих — отаманами.

Своєрідним гарантом успішної розбудови Українськоїдержави стала національна армія. Вона сформувалася і зросла на організаційних принципах Запорозької Січі. її ядро становило реєстрове та запорозькекозацтво, навколо якого об'єдналося повстале ("покозачене") селянство та міське населення. Під час боротьби талановитими воєначальниками виявили себе полковники Максим Кривоніс, Іван Богун, Івана та Данило Виговські, ПавлоТетеря, С. Зарудний, М. Криса, Данило Нечай, Нестор Морозенко, Мартин Пушкар, Матвій Гладкий та ін. Армія формувалася і з добровольців і у вирішальні моменти національно-визвольних змагань її чисельність сягала 100-150 тис. осіб. Отже, оперта на політичний геній гетьмана Б. Хмельницького і потужну творчу енергію повсталого народу, новопроголошена держава українців, попри безумовну наявність недоліків соціального характеру і недовершеність політичних інститутів, відразу впевнено заявила свої потужні потенції як у внутрішньополітичній сфері, так і на міжнародній арені [3, 6]. Зазнав змін і зовнішньополітичний статус держави — молодій українській дипломатії вдалося шляхом проведення оптимально дієвих заходів у складній геополітичній ситуації добитися визнання козацької України суб'єктом міжнародних відносин. Гетьман проводив активну зовнішню політику. Було встановлено зв'язки з багатьма державами Європи — Польщею, Московією, Швецією, Молдавією, Семигороддям, навіть Англією, а також Туреччиною, Кримом.

Отже, історичне значення діяльності Б. Хмельницького полягає в тому, що в ході Національно-визвольної війни було створено і визнано Українську козацьку державу — "Військо Запорозьке Низове", що стала історичною спадкоємицю Київської Русі. Україна була визнаною європейською державою, що чітко стояла на своїх національних інтересах і визначила власні геополітичні пріоритети.

Джерела

1. Медвідь Ф.М., Мельниченко Я.Б., Курчина Т.О., Твердохліб А.І. Українська козацька республіка Богдана Хмельницького: національні інтереси і геополітичні пріоритети // Право, юридична наука та освіта: здобутки та перспективи (Костенківські читання): збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 25 квітня 2019 р.). — Київ: "Видавництво Людмила", 2019. — С.28-31.
2. Смолій В., Степанков В. Богдан Хмельницький: Соціально-політичний портрет. — К., 2009.
3. Українська держава другої половини XVII–XVIII ст.: політика, суспільство, культура. — К.: Інститут історії України НАН України, 2014. — 671 с.

БАБАЕВ ФАИГ АХМЕД ОГЛЫ
магистрант, УН ИМЭФ МАУП
науч. руководитель — Згалат-Лозинская Л. А., канд. экон. наук, УН ИМЭФ МАУП

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В современных условиях состояние внешней среды предприятия можно охарактеризовать как гиперконкуренцию. Это требует от предприятия гибкости: возможности быстро переключаться с одного товара или процесса на другой. Компании для достижения стоящих перед ними целей используют имеющиеся в их распоряжении ресурсы, и, прежде всего, человеческие. Они стремятся к максимальному использованию всего спектра способностей своих работников.

Перед организациями стоит задача подготовки особого типа сотрудников, важнейшими качествами которых будут профессиональная гибкость и мобильность. Это требует непрерывного внутрифирменного обучения: только это может гарантировать необходимую квалификацию и постоянный прирост компетенций сотрудников.

Актуальна проблема недостаточного уровня удовлетворенности качественной потребности работодателей в кадрах, в основном обусловлено низким уровнем взаимодействия между работодателями и образовательной сферы, несовершенством существующей системы образования, распространением уровня доступности высшего образования, и тому подобное. Все это обостряет проблемы избытка низкокачественной рабочей силы, уменьшает отдачу от инвестиций в человеческий капитал и сдерживает развитие экономики Украины.

Различные аспекты проблемы организации системы профессионального обучения персонала, пути совершенствования системы профессионального обучения рассматривали в своих работах многих ученых-экономистов, и прежде всего такие как: Богацкая Н., Дрозач М., Кирьян Т., Колпаков В., Коропец П., Куценко В., Мельник С., Петрова Т., Семыкина М. А. Также проблема исследования определена в работах таких ученых: Айзенк Ганс Ю. Блейн Р., Вэйлл П., Вудкок М., Десслер Г., Зигерт В., Камерон К., Карлоф Б., Коллинз Д., Уотермен Р., Хекхаузен Х., Хенсель Я. и др. Однако, эта проблема в настоящее время является нерешенной и требует дальнейших исследований.

Цель статьи — общие вопросы организации обучения персонала на предприятии.

Обучение персонала в последнее время рассматривается не как средство решения отдельных прикладных задач, а как мощный ресурс внутриорганизационных изменений. Реализация этой парадигмы возможна только в рамках методологии системного подхода.

Когда внутрифирменное обучение выходит на системный уровень, оно начинает затрагивать всю структуру организации, стимулировать обучение сотрудников и руководителей всех уровней организационной иерархии. Обучение персонала становится фактором, запускающим организационные изменения. Системность воздействий позволяет поддерживать мотивацию персонала и сводить к минимуму процессы сопротивления [1].

Глобализация экономики, становления экономики знаний, интеллектуализация труда, развитие новых информационных технологий, технологические изменения в производстве и сфере услуг, демографический и экономический кризис, изменения в структуре занятости обусловили серьезные сдвиги в системе непрерывного обучения персонала и новые приоритеты в образовательной политике. Вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в условиях рыночных отношений приобретают особую актуальность. Важное значение для решения этой проблемы, на уровне предприятия, имеет экономическое положение, которое в условиях рыночной экономики коренным образом изменилось. Экономическая независимость субъекта хозяйствования формирует необходимость самостоятельно отвечать за результаты деятельности, что в свою очередь обусловлено уровнем квалификации персонала. На предприятии может быть сформирована система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, которая обеспечила бы ему высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивость положения на рынке.

В современных организациях профессиональное обучение представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов. Управление процессом профессионального обучения начинается с определения потребностей, которые формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости качественного выполнения работниками организации своих текущих профессиональных обязанностей.

На данном этапе существует огромная, открытая и почти незаполненная область образования — повышение квалификации и переподготовка взрослого населения. Но в условиях рыночной экономики каждый человек и выпускник вуза, и выпускник колледжа должен иметь возможность постоянно учиться, то есть иметь доступ к последипломному образованию.

Организация профессионального обучения персонала предприятия предусматривает несколько этапов. Прежде всего, необходимо определить потребность в обучении персонала, что обусловлено перспективами развития персонала предприятия, а также необходимостью выполнения работниками своих производственных обязанностей. Путем проведения опроса, тестирования, анализа результатов работы предприятия устанавливается соответствие между профессиональными знаниями, умениями и навыками, которые должны иметь работники для обеспечения выполнения текущих и перспективных задач предприятия на конкретном рабочем месте, имеющимися у них знаниями и умениями. Кроме того, для определения потребностей в обучении обязательно следует учитывать изменения в законодательстве, перспективы реструктуризации, технического перевооружения предприятия с целью повышения качества и конкурентоспособности продукции, внедрение новых технологий.

К основным формам профессионального обучения относятся: учебные занятия, самостоятельная работа, практическая подготовка, контрольные мероприятия (дискуссия, “круглый стол”, тематическая встреча, деловая игра, решение ситуационных задач, выездные занятия и т. п.), устанавливаемые предприятием, учебным заведени-

ем или учреждением системы образования взрослых. Виды учебных занятий включают: лекции, лабораторные, практические, семинарские, индивидуальные занятия, консультации. Их объемы определяются образовательной или образовательно-профессиональной программами. К технологиям обучения относятся: традиционные, современные компьютерные, телекоммуникационные кейс-технологии и т. д. [2, с.42].

Организация учебного процесса, выбор форм и методов обучения осуществляется учебным заведением или на базе самого предприятия специальной подразделом. Предприятие как заказчик контролирует выполнение учебного плана и программ, соблюдение сроков обучения, посещения учебных занятий слушателями. При этом следует учитывать, что контроль за качеством обучения имеют право осуществлять только должностные лица, наделенные соответствующими полномочиями. Представитель предприятия, как заказчик кадров, может быть включен в состав квалификационной комиссии или присутствовать на квалификационном экзамене.

Таким образом, современное производство предъявляет высокие требования к обновлению конкретных знаний и навыков не только рабочих, но и других категорий промышленно-производственного персонала. Главная задача повышения квалификации руководителей — обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организационных и экономических идей в практику деятельности предприятия. Один из путей совершенствования системы повышения квалификации этой категории работников — переход от сложившейся практики периодического обучения к непрерывному обновления знаний.

Источники

1. Карпов А.В., Скитяева И.М. Внутрифирменное обучение как ресурс организационного развития // Дополнительное профессиональное образование: электронный журнал. М., 2003. URL: http://hr.pacc.ru/analvtics/articles 6/article1.html
2. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации: пер. с англ. М., 2003. 408 с.
3. Короткова О.А. Обучающаяся и саморазвивающаяся организация // Управленческое консультирование менеджмента: MD-Менеджмент. URL: http://www.mdmanagement.ru/articles/html/article32854.html

В. О. БЄЛІКОВ
магістрант, НН ІМВСН МАУП
наук. керівник — Храбан І. А., д-р політ. наук, проф., НН ІМВСН МАУП

ІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ БЕЗПЕКОВОЇ ПОЛІТИКИ

Протягом останніх трьох десятиліть ми спостерігаємо процес глобалізації міжнародної політики і транскордонного переплетення численних проблем. Глобалізація означає дедалі тіснішу міжнародну взаємодію, насамперед у галузях економіки, технології, комунікації, науки і транспорту. Вона втягує, хоча і з різним рівнем глибини, майже всі держави, суспільства, організації тощо у комплексну систему взаємозалежності. У контексті забезпечення міжнародної безпеки глобалізація супроводжується зростанням ризиків і небезпек: екологічних, міграційних, пов'язаних з міжнародним тероризмом, злочинністю, з поширенням зброї масового ураження і т. д.

Суперечливість міжнародної системи проявляється у рівнобіжних із глобалізацією процесах децентралізації, регіоналізації і багатополярності. Біполярна конфігурація конфлікту Схід–Захід вже не є структурно визначальною для міжнародної системи. Формуються нові регіональні центри сил. Багатополярність виявляється у зростанні могутності Японії і Німеччини, а також Китаю, Індії і Бразилії як найбільш впливових регіональних держав. Разом з ними зміцнюються й інші суб'єкти міжнародних відносин — міжнародні організації, деякі з них цілком можуть претендувати на статус базових структур нових світових геополітичних центрів: Організація Північноатлантичного договору (НАТО), Європейський Союз (ЄС), Організація Договору про колективну безпеку (ОДКБ), Організація Ісламська конференція (ОІК), Асоціація держав Південно-Східної Азії (АСЕАН), Північноамериканська угода про зону вільної торгівлі, Організація Африканської єдності (ОАЄ) та ін. Разом з тим, як наслідок глобалізації, зростає роль та вплив на міжнародну політику й економіку недержавних акторів, передусім міжнародних неурядових організацій і транснаціональних компаній.

Україна лежить на перехресті католицької, православної та ісламської цивілізацій і завдяки саме такому геополітичному положенню впродовж майже всієї своєї історії була частиною інших країн або окремі її частини одночасно належали іншим державам. Протягом останнього тисячоліття на територію України було принесено ззовні близько 200 війн з їх величезними людськими та матеріальними втратами. Тільки за період з 1921 до 1947 року, за деякими оцінками, вона втратила майже 15 мільйонів чоловік. Про особливе геополітичне положення України говорить і той факт, що з 50 стратегічних операцій, проведених за роки Великої Вітчизняної війни, 16 було здійснено на її території.

Усвідомлюючи свої геополітичні реалії та розуміючи, що сьогодні жодна країна світу не може забезпечити свою безпеку тільки власними силами, Україна, яка належить до групи "неінтегрованих країн", офіційно на міжнародному та державному рівні проголосила, що її зовнішньополітичним пріоритетом є інтеграція до європейської та євроатлантичної систем безпеки. Активна миротворча діяльність, динаміка співробітництва з державами — учасницями міжнародних організацій Європи у вій-

ськовій та військово-технічній сферах, результативна участь у здійсненні контролю над озброєнням та роззброєння й інші воєнно-політичні заходи — все це свідчить про те що, Україна має реальну можливість реалізувати плани щодо входження в майбутньому до європейської та євроатлантичної систем міжнародної безпеки на правах рівноправного елемента. Наслідки глибокої економічної кризи останніх років значно ускладнюють шлях України до цієї мети. Тому здійснення накреслених планів потребує всебічного наукового дослідження даної проблеми, теоретичного обґрунтування засобів та методів її вирішення, виявлення напрямів співробітництва та досягнення рівня справжніх партнерських відносин нашої держави з усіма можливими підсистемами майбутньої загальноєвропейської системи безпеки.

Всі провідні держави — суб'єкти західних систем міжнародної безпеки так чи інакше підтримують прагнення України реалізувати свій європейський та євроатлантичний інтеграційний курс, вважаючи нашу державу вагомою силою в контексті забезпечення європейської безпеки. Реалізацію цієї політики України вони ставлять у безпосередню залежність від дотримування принципових засад західного способу життя: ліберальної демократії, ринкової економіки та забезпечення прав людини. Сьогодні більш стабільним і взаємовигідним фактором, що впливає на відносини України з цими державами, вбачається співробітництво і певною мірою партнерство у воєнно-політичній сфері.

Сучасний стан відносин між Україною та європейськими міжнародними організаціями безпеки дозволяє зробити висновок, що рух нашої країни до Європи буде нелегким і нешвидким. Але, якщо в економічній і соціальній сферах він гальмується кризовою ситуацією, що склалася в Україні після розпаду Радянського Союзу, і часом, який потрібний країні для виходу з неї, то у воєнно-політичній консолідації з НАТО і ЄС справи можуть бути більш перспективними. Мова йде про певну (секторіальну) інтеграцію нашої держави в ці системи безпеки Європи і це, в свою чергу, могло б значно сприяти набуттю Україною у майбутньому повноправного членства у цих впливових європейських організаціях.

А. В. ВЕРЕС
магістрантка, ННІ ІМЕФ МАУП
науковий керівник – Цімошинська О. В., докт. філос. в гал. екон., ННІМЕФ МАУП

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОЗРАХУНКІВ ПІДПРИЄМСТВА З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА ПІДРЯДНИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Особливістю бухгалтерського обліку є суцільне і безперервне спостереження за всіма господарськими операціями, що здійснюються на підприємстві. Для забезпечення такого спостереження кожну господарську операцію оформляють відповідним документом. Документація відіграє важливу роль в управлінні діяльністю підприємства. Документи мають практичне значення для попереднього і подальшого контролю за доцільністю і законністю господарських операцій.

Попередній контроль здійснюють керівні працівники: підписуючи документ, вони беруть на себе відповідальність за законність операції, оформленої цим документом. Це допомагає дотриманню господарської дисципліни та чинного законодавства. Подальший контроль здійснюють облікові працівники при прийманні і опрацювання документів, а також працівники податкових, фінансових і ревізійних органів. Цей контроль поширюється головним чином на виправдні документи для встановлення законності і господарської доцільності операцій, а також перевірки правильності оформлення самих документів [3].

Документи мають важливе значення для забезпечення контролю за збереженням майна господарства, раціональним його використанням. Документи мають і правове значення як письмовий доказ здійснення господарських операцій. Документи використовують при аналізі господарської діяльності, для фінансового контролю, аудиту і документальних ревізій. Від якості оформлення документів значною мірою залежить повнота і достовірність показників обліку і звітності. Тому до документів ставлять вимоги: своєчасність складання, достовірність показників, правильність оформлення.

У процесі дослідження було встановлено, що графік руху документів з обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками на підприємстві відсутній, документи здаються до бухгалтерії невчасно, що призводить до більшого завантаження бухгалтерів у певний час та до невчасних розрахунків з постачальниками та підрядниками. Для усунення цих недоліків потрібно більш чітко налагодити роботу з документообігу, розробити графік руху документів з обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками, підвищити відповідальне ставлення до цього питання зі сторони бухгалтерів, та покласти відповідальність за проведенням оперативного контролю за рухом документів на головного бухгалтера підприємства [2].

Для своєчасного відображення господарських операцій з розрахунків з постачальниками та підрядниками в регістрах бухгалтерського обліку на підприємстві нами запропоновано графік руху документів з обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками до бухгалтерії підприємства для відповідного їх оформлення (Таблиця 1).

Таблиця 1

Запропонований графік надходження до бухгалтерії первинних документів з обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками

Найменування первинного документа	Складання і передача документу		Обробка документа		Обробка і узагальнення даних в бухгалтерії
	Відповідальний за складання і передачу документа	Строк передачі документа	Служба що прийняла документ	Коли і кому передається	Обробка документа і узагальнення даних
Договори	Юрист	Наступного дня після підписання договору	Комерційний відділ	Щодня до бухгалтерії	Контроль за здійсненням господарської операції
Рахунок постачальника	Фінансист	В день отримання	Комерційний відділ	Щодня до бухгалтерії	Оплата або підготовка відмови від оплати
Платіжне доручення	Фінансист	Щодня	Бухгалтерія	Щодня до бухгалтерії	Контроль за розрахунками
Прибутковий ордер, прибуткові документи постачальника	Завскладом на час надходження товарів	Щодня	Торговий відділ	Бухгалтерії наступного дня після отримання	Контроль за змістом, визначенням цін, запис до облікових регістрів
Видаткова накладна, спеціалізовані акти	Завідуючий складом	Щодня	Торговий відділ	Бухгалтерії наступного дня після отримання	Контроль за визначенням цін, запис до облікових регістрів

Розвиток міжнародної системи обліку і розрахунків створює необхідність перегляду даної діючої системи господарювання, тобто необхідно переглянути не тільки систему управлінського, фінансового і бухгалтерського обліку, а й систему розрахунків на підприємстві. Це одне з найбільш актуальних питань сьогодення. Від своєчасної і повної оплати товарів, послуг, робіт, залежить не тільки суб'єкт економіки, але й економіка в цілому. У всіх країнах організації грошових розрахунків приділяють значну увагу:

- розробляються розрахунково-платіжні системи;
- організовуються роботи грошово-кредитних закладів.

У теперішній час на Україні розроблена нова форма розрахунків, що є нововведенням у сфері розрахунків, це розрахунки в системі електронних платежів і пластикові картки. Розробка правильної і найбільш раціональної розрахункової політики повинна проводитись на кожному підприємстві. Це один з етапів на шляху до покращення їх фінансування.

Успішне завершення практично кожної операції залежить від правильності вибору форми розрахунків, способу платежів та ін.

На підприємствах безготівкові розрахунки здійснюються згідно інструкцією № 7 "Про безготівкові розрахунки у господарському обороті України". На підприємстві використовується форма розрахунку платіжними дорученнями. Способи платежів

використовуються різні (попередня оплата стовідсоткова і часткова, відстрочка платежу) у відповідності з умовами договору [2].

У застосуванні діючої форми розрахунків є недолік, а саме:

- скорочений операційний день установи банку, установлений з 8.30 до 15.00 годин, тому підприємство не має можливості одержати своєчасно банківські виписки і інші первинні документи за робочий день;
- збільшення оплати за обслуговування розрахункового рахунку;
- наявність транспортних витрат для постачання документів у банк та витрат на використання форм платіжних документів;
- використання багато часу на оформлення платіжних документів робітниками бухгалтерії.

Враховуючи недоліки даної системи розрахунків, для підвищення ефективності розрахунків з постачальниками та замовниками, нами запропоновано на підприємствах впровадити в дію електронно-платіжну систему "Банк-клієнт".

На відміну від минулої системи розрахунків, електронно-платіжна система "Банк-клієнт" має такі переваги:

1) При проведенні розрахунків в системі електронних платежів згідно із законодавством України установлено операційний день банку для роботи з клієнтами з 8.30 до 17.00 годин, а самого банку до 20.00 годин Збільшення операційного дня в банку на 5 годин дасть можливість клієнту в будь-який час одержати платіжні документи. Бухгалтери за рахунок економії часу зможуть його використати для якісного оформлення звітів та аналізу розрахунків з постачальниками та підрядниками.

2) Бухгалтер в будь-який час зможе проконтролювати рух грошових коштів, як по Дебету рахунку 31 "Рахунки в банках" так і по Кредиту цього рахунку.

3) Знизяться адміністративні витрати за рахунок відсутності транспортних витрат та витрати на розрахункове обслуговування банком та потреби на господарські витрати (купівля форм, бланків, платіжних документів та ін.).

При здійсненні розрахунків з постачальниками та підрядниками за допомогою нової системи електронних платежів "Банк-клієнт" ТОВ "Технікс трейд сервіс" буде забезпечено [2]:

- передачу повідомлень, інформації між підприємством і банком у зашифрованому вигляді за допомогою сертифікованих засобів захисту;
- автоматичне ведення протоколу (і захисту цього протоколу від модифікацій) передачі розрахункових документів між банком і клієнтом як у банк, так і в автоматизований робочий час клієнта;
- автоматичне архівування протоколів у кінці робочого дня.

Юридичною підставою для входження клієнта в систему електронних платежів "Банк-клієнт" і обробки його електронних документів банком є окремий договір між ним і банком. У договорі обов'язково повинні бути обумовлені права, обов'язки, відповідальність, а у випадку виникнення спірних питань, механізму їх вирішення. Програмне забезпечення системи "Банк-клієнт" повинно відповідати вимогам, які пред'являються до технології банківських розрахунків і мати сертифікат (дозвіл) Національного банку України (НБУ).

АРМ клієнта забезпечує автоматичне ведення поточного стану власного рахунку у банку, враховуючи проведені початкові і зустрічні платежі. Електронні документи, які представляються клієнтом у банк, повинні відповідати формату платіжних документів системи електронних платежів НБУ з вказівкою електронних цифрових підписів відповідних осіб платника, які згідно засновницьких документів представлено підписи.

Банківська частина системи “Банк-клієнт” забезпечує перевірку приведених електронних підписів на кожному електронному розрахунковому документу клієнта і по платіжному файлу в цілому. При використанні системи “Банк-клієнт” здійснюється звірка файлів початкових платежів між банком і АРМ клієнта, підготовка виписки по платіжних операціях клієнта у банку на протязі операційного дня і звірка цієї інформації з інформацією АРМ клієнта в кінці дня [3].

Після одержання від банку виписки з рахунку клієнт складає “Реєстр розрахункових документів відправлених у банк по каналам зв’язку і прийнятий до оплати”. Такий же реєстр по кожному клієнту складається у банку після роздрукування балансу операційного дня. Реєстр електронних платежів з повним переліком реквізитів розрахункових документів підшивається банком в документи дня як первинні документи, які надійшли від клієнта у банк для оплати. Реєстр повинен обов’язково утримати зведення про дату і час представлення розрахункових документів власника рахунку до використання.

Джерела

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 “Зобов’язання”, затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 N 20;
2. Зятковський І. В. Фінансове забезпечення діяльності підприємств: Монографія. — Т.: Екон. думка, 2016. – 44 с.
3. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: Підручник. 3-те вид., допов. і перероб. - К.: Алерта, 2015. – 926с.

І. В. ГЛОШАРДИН
магістрант, НН ІМЕФ МАУП
наук. керівник — Дмитренко Г. А., д-р екон. н., НН ІМЕФ МАУП

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті показуються проблеми кадрового забезпечення системи професійної діяльності, обґрунтовується системна взаємозв'язок понять кадрової діяльності. Формуються концептуальні основи кадрового забезпечення системи професійної діяльності.

Значний внесок у дослідження економічних категорії зробили такі вітчизняні вчені-економісти, як Дмитренко Г.А., Куценко В.И., Щокін Г.В., Кибанов А.Я., Друкер П. та ін. Незважаючи на значну увагу та напрацювання за даною тематикою економічною наукою поки не вироблено єдиного загальноприйнятого визначення категорії професійної діяльності.

Як показує практика, багато управлінців не усвідомлюють важливості правильного використання понять при їх використанні на практиці, мало володіють понятійним мисленням.

1. Понятійна система кадрового забезпечення професійної діяльності

Поняття кадри визначають суть поняття кадрова політика. Персонал — це весь склад установ. Кадри — це не лише штатні працівники, а кваліфіковані кадри, підготовлені до відповідного робочого місця.

Отже суть кадрової політики є забезпечення підготовки відповідного працівника на робоче місця, які з'являються в організації в певний (прогнозований) час її становлення, функціонування та розвитку.

Поняття "політика" має різні значення у людей, що використовують це поняття. Наприклад: "Кадрова політика — комплексна система управління людськими ресурсами, система управління людьми... [11, 457], ...система теоретичних поглядів, ідей, вимог [3, 104], ... система правил [8, 126],.. загальні орієнтири для дій і прийняття рішень, які забезпечують досягнення мети... [5, 691], ... це діяльність органів державної влади і державного управління" [7, 542] і т. д. Аналіз визначень, даних представниками різних управлінських культур, рівнів розуміння дозволяє зробити висновок, що термін кадрова політика на сьогодні використовується в різних значеннях. Однак, при цьому, можна зробити висновок, що політика — це діяльність, спрямована на досягнення цілі, реалізацію певних принципів, ідеологічних цінностей, чиїхось інтересів.

Отже, можна говорити, що політика, в рамках діяльнісного підходу це проектування, побудова системи діяльності персоналу та її реалізація в конкретних умовах. У діяльнісному підході до політики як діяльності можна виділити: процес, організованість, структуру, матеріал, механізм, форму [10, 255].

2. Системний взаємозв'язок основних понять, що використовуються в кадровій діяльності.

Можна уявити наступний взаємозв'язок основних понять теорії управління кадрами (рис. 1).

Рис. 1. **Взаємозв'язок основних понять теорії стратегічного управління кадрами**

Закони діяльності та управління. Під законом розуміється об'єктивно існуючі, постійні причинно-наслідкові зв'язки між об'єктами і явищами, що характеризуються загальністю, необхідністю і повторюваністю.

Закони проявляються в діяльності людей, є об'єктивними і не залежать від їхньої свідомості, волі, бажань. Виходячи з цього, і кажуть, що люди самі творять історію, будучи одночасно авторами і діючими особами.

Онтологія — це такий конструкт думки, який має своїм змістом сутність буття в цілому, і виражений в найбільш абстрактних засобах мови опису [1, 8-9]. Онтологія дозволяє в процесі пізнання реальності виходити із суті того явища, що відбувається. Розуміння, в цьому випадку, відповідає невипадковому, істотному пізнанню, а пізнаючий слідкує внутрішній основі буття пізнається.

Принцип — це вимоги об'єктивного закону керування і правила їх виконання в управлінській діяльності. Принципи включають вимоги та правила. У літературі можна зустріти або перше, або друге.

Мета — характеристика поведінки системи, спрямована на досягнення певного кінцевого стану. Цілі організації в системі менеджменту — "прогнозовані, плановані

і бажані результати, які повинні бути досягнуті організацією і на досягнення яких спрямована її діяльність" [5, 89].

Стратегія визначається метою організації (політики організації) і впливає на зміни її структури. Стратегія є ланкою в ланцюжку "принципи управління — цілі — стратегії — методи — прийоми".

3. Концептуальні основи кадрового забезпечення системи професійної діяльності.

Під концепцією розуміється — провідний задум, що визначає спосіб розуміння, трактування і опису політичних, кадрових ситуацій і ходу діяльності кадрів при реалізації функції кадрового маркетингу, розробці кадрової політики та кадрового забезпечення системи професійної освіти.

Виходячи з аналізу взаємозв'язку основних категорій, можна зробити висновок, що різні тлумачення терміну "кадрового маркетингу" залежить від розуміння, інтерпретації поставлених цілей, завдань, функцій.

Центральною категорією виступає політична мета діяльності владної еліти. Вона визначає специфіку функцій управління, політичну (кадрову) стратегію, методи та технології реалізації політики, спрямованість політичної діяльності та кадрового забезпечення системи професійної освіти.

Політична мета визначається вимогами об'єктивних законів управління соціально-економічними системами і правилами їх реалізації (принципами) в реальних умовах, а також політичною доктриною, сформованої правлячою партією чи угрупованням політичних сил. Політична мета пов'язана з політичним режимом, що діє у суспільстві. Під політичним режимом розуміється "сукупність способів, засобів і методів практичного здійснення правлячими колами, головним чином, вищими посадовими особами, державної владної волі" [2, 549]. Політичний режим визначає на основі політичної доктрини і цілі зміст і послідовність дій посадових осіб при реалізації кадрової політики. Під політичною доктриною розуміється Державна ідея, система прийнятих поглядів, концептуальні положення політики. Доктрина має багаторівневу структуру, носить системно — динамічний характер і використовує різні форми політичної діяльності. Вона, реалізуючись через встановлений політичний режим, впливає на політичну діяльність, на всі сторони життя суспільства. Політичний режим дозволяє приймати рішення, бажані правлячій еліті, а всім іншим використовувати його у своїх інтересах виходячи із займаного положення в соціальній ієрархії. Ця властивість характерно проявляється не тільки на рівні великих соціальних систем, а й окремих фірм. При цьому, як показує історія розвитку державних систем та окремих фірм, формується організаційна (корпоративна) культура базується на доктринальних положеннях державних або філософії фірми, що породжує організаційно-стабілізуючі методи управління, стереотипи мислення і т. п. Сформувавши політичну доктрину, відповідну правлячій еліті під неї створюється механізм управління організацією і далі які б рішення не приймалися в інтересах організаційної системи в цілому вони залишаться на папері, бо відсутній механізм їх реалізації. Більше того, будь-яка особа, що приймає рішення, може його "провести" в життя якщо воно не суперечить цілям, функціональному змісту, методам управління, механізму прийняття і виконання рішень. Реалізацію політичних рішень можна "бачити" в міжособистісних, міжгрупових, міжнаціональних відносинах [4, 153]. Сама політика виявляється в діяльності виконавчої системи управління державою, яка, в теорії, до політиків не належить, знаходиться поза політикою.

Висновки. Таким чином концепція — це філософія кадрової політики, створює її теоретико-методологічну основу. Концепція як система ідей, цілей і пріоритетів

діяльності визначає всю кадрову діяльність організації. Концепція стає політикою, коли вона визнається і утверджується як політична установка, стає принципами в управлінні кадровими процесами, ставить задачі стратегічному кадровому маркетингу, обґрунтовує кадрову стратегію.

Кадрова політика — це діяльність персоналу вищого рівня управлінської ієрархії, направлення на досягнення стратегічної цілі організації. Політика визначає стратегію [6, 43]. Стратегія, в свою чергу є абстрактно-нормативним (узагальнений проект, план, програму і т. д.) виразом шляху досягнення стратегічної цілі (цілі політики) сукупними зусиллями персоналу організації (громадянами суспільства) в умовах необхідності принципової зміни напряму діяльності, зміни ідеалів і цінностей, перебудови системи управління. Стратегічний кадровий маркетинг визначає потреби в кадрах для організацій, країни в цілому, на час реалізації політичної цілі, мети їхньої діяльності. Кадри — це персонал підготовлений до виконання відповідних функцій в організації, що входить її штатну структуру. Суть кадрової політики — забезпечення заповнення в часі й просторі вивільнюваної або прогнозованої в процесі розвитку організації "посадової клітки" підготовленим кадром. Кадрове забезпечення системи професійної освіти визначається кадровою політикою й кадровою стратегією системи освіти, а вони залежать від політики й стратегії держави.

Джерела

1. Анісімов О.С. Онтології в рефлексивному просторі. М., 2002. - 400 с.
2. Атаманчук Г.В. Теорія державного управління: курс лекцій / Атаманчук Г.В. — 4-видання., Стер.- М.: Омега-Л, 2006. - 584 с.
3. Веснін В.Р. Практичний менеджмент персоналу: Посібник з кадрової роботи — М.: ЮТІСТ, 1998. - 496 с.
4. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегічний кадровий менеджмент: Учбовий посібник — 2 — видання: МАУП, 2002. - 752 с.
5. Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту: Пер. з анг. — М .: Справа, 1995.-704с
6. Свечін А.А. Стратегія.- М .: Військвидовництво, 1926.-399с
7. Ожегов С.І. Словник російської мови. — М .: "ОНІКС 21 століття", 2003.-896 с
8. Управління персоналом (під ред. Базарова П.Ю., Єрьоміна Б.П.) .- М .: ЮНИТИ, 1998.-423 с.
9. Філософський енциклопедичний словник.- М.: ІНФРА-М, 2002.-575 с
10. Щедровицький Г.П. Вибіркові роботи. — М .: Шк. Культ. Політ., 1995.-800с
11. Щокін Г.В. Соціальна теорія і кадрова політика: Моногр. — К .: МАУП, 2000.-575 с

О. О. ДАЦЬКО
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП
наук. керівник — Головач Н. В., канд. пед. наук, НН ІМЕФ МАУП

МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО ПІДБОРУ КАДРІВ

Підбір кадрів один з важливих елементів в управлінні компанією, він відноситься до довгострокової інвестиції, яка у разі правильного розрахунку принесе чималий прибуток для будь-якого бізнесу. Гострота проблеми підбору персоналу підприємств полягає не лише у забезпеченні певною кількістю фахівців, але й фахівців потрібного рівня кваліфікації. Професійний підбір допомагає задовольняти соціальні потреби сучасного суспільства у підвищенні продуктивності праці і раціонального розподілу кадрів, діє як захід з профілактики травматизму і зниження захворюваності, економії коштів і матеріально-технічних ресурсів.

Численні роботи видатних зарубіжних та вітчизняних науковців присвячені широкому спектру проблем, пов'язаних з управлінням персоналом та зокрема питанням пошуку, підбору та відбору працівників підприємствами (А. Виноградська, А. Кібанов, В. Савченко та ін.). Проблема ефективного комплектування штату підприємства в залежності від його господарчої діяльності постає одним з найважливіших елементів системи управління персоналом.

Підбір персоналу на підприємстві здійснюється за допомогою застосування різноманітних методів. Доцільно розглядати методи пошуку і підбору кандидатів залежно від категорії працюючих. Розрізняють спеціалістів вищої, середньої та нижчої ланки на підприємстві, залежно від цього використовуються різні методи пошуку кандидатів [1, с. 98].

Підбір персоналу визначається як процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того хто, найбільше підходить на це робоче місце, з врахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації.

Всіх кандидатів за мірою придатності ділять на три основні групи: 1) умовно придатні до даної діяльності; 2) відносно придатні; 3) непридатні.

Процес підбору кандидатів і вивчення їх відповідності функціональним обов'язкам передбачає:

- аналіз заяв на конкретні робочі місця, професії та посади (які відповідають вимогам професії чи посади; не відповідають вимогам у даний час, але їх можна навчити; не відповідають вимогам і їм слід відмовити);
- вивчення документів та інформації попереднього місця роботи, анкетного опитування, рекомендацій осіб, що знають кандидата;
- співбесіду з кандидатом (досвід роботи на посаді чи за фахом, що вміє робити, що він хоче робити, чому звільнився з попереднього місця роботи, які умови праці та винагороди хоче мати на новому місці);
- проведення, в разі необхідності, тестування й оцінювання якостей кандидата (відповідає вимогам робочого місця; може працювати після додаткового професійного навчання; не відповідає вимогам робочого місця);

- оформлення на робоче місце: складання характеристики на нового працівника, відкриття особової справи, ознайомлення з умовами та оплатою праці, укладання контракту, видання наказу щодо прийому на роботу [4, с.38].

Процесу підбору персоналу передує декілька не менш важливих і складних процесів, таких, як наприклад оцінка потреби в персоналі, залучення і набір кандидатів, вибір методів і технологій, проведення процедури відбору, прийняття рішення щодо кандидатів, і, нарешті створення кадрового резерву.

Суттєве місце у системі профвідбору відводиться оцінці інтелектуальних здібностей претендента на вакантну посаду. Слід виділити три основних параметри визначення інтелекту: а) здатність до навчання; б) здатність оперувати абстрактними символами і відношеннями; в) здатність до адаптації [1, с.65].

Метод вибіркових випробувань — демонстрація можливостей працювати з апаратурою, комп'ютером, практика та застосування інтелектуальних тестів, що відповідають точним характеристикам майбутніх посад.

Метод моделювання — різні форми імітації конкретних ситуацій, розіграш ролей.

Експертиза почерку — це різновид тестування, що ґрунтується на теорії, згідно з якою почерк людини досить об'єктивно відображає її особисті якості, в тому числі і можливості виконувати певні виробничі функції. Цей метод використовується при початковому відборі і не має вирішального значення [5,с.87].

Стадія первинного підбору, незалежно від методу, формує обмежений список кандидатів, які найбільше відповідають потребам організації. Всім іншим повідомляють, що їх кандидатури не будуть розглядатись на дану посаду.

В сучасній практиці підбору персоналу, на підприємствах, що знаходяться в умовах конкурентної боротьби для пошуку фахівців вищої ланки все більше застосовують метод хедхантинг.

До вищої ланки підприємства належать топ-менеджери та висококваліфіковані працівники, які володіють надзвичайно важливими для підприємства навичками та компетенціями. Пошук даних фахівців є складним, оскільки їх кількість обмежена і вони вже мають високооплачувану роботу та не займаються пошуком вакантних місць.

Хедхантинг (Head hunting) — це один із методів пошуку та підбору персоналу, ключових і рідкісних, як за фахом, так і за рівнем професіоналізму, фахівців [36]. Найчастіше об'єктом уваги хедхантерів стають: керівники підприємств, бухгалтери, юристи, фахівці вузьких профілів.

Хедхантинг реалізується у вигляді двох напрямів:

Нетворкінг — це вміння налагоджувати взаємовигідні зв'язки між людьми [3]. Нетворкінг застосовується тоді, коли роботодавець знає, залучення яких людей є раціональним на певне робоче місце і де ці люди працюють, але вважає, що не зможе провести переговори з даними кандидатами, в результаті яких досягне своєї мети. Тому рекрутингове агентство в певній професійній сфері залучає свої зв'язки і через знайомих виходить на потрібного кандидата.

Прямий пошук (Direct search) — напрям, під час якого і рекрутингове агентство, і замовник визначають перелік підприємств, де можна знайти потрібного працівника. Надалі на цих підприємствах визначаються посади, які підходять під розроблену модель компетенцій, потім представник рекрутингового агентства робить пропозицію потенційним кандидатам.

Вартість пошуку кандидатів за допомогою хедхантингу висока, оскільки послуги рекрутингового агентства здебільшого становлять приблизно 30-60 % від річного доходу найнятого працівника.

До середньої ланки на підприємстві відносять менеджерів середньої та нижчої ланок, спеціалістів і кваліфікованих працівників [2].

Пошук спеціалістів середньої ланки не такий складний, як у першому випадку, але деякі спеціальності є дефіцитними на ринку праці, тому їх залучення потребує значних зусиль і часу, а також фінансових витрат. Пошук даних спеціалістів, як правило, здійснюється на регіональному та місцевому рівнях.

Для пошуку працівників даної ланки застосовується технологія, яка називається рекрутингом. Як вже згадувалося раніше, рекрутинг — це бізнес-процес, що є одним із основних обов'язків HR-менеджерів або рекрутерів. Рекрутинг проводить підприємство або рекрутингове агентство на основі існуючих баз кандидатів, відгуків на оголошення в ЗМІ або Інтернеті. Рекрутинг належить до найбільш розповсюджених методів підбору кандидатів у практиці менеджера з персоналу. База пошуку кандидатів для рекрутингу набагато ширша порівняно з першою групою.

Нижча ланка на підприємстві включає обслуговуючий персонал і персонал, зайнятий на допоміжних роботах. Вакантні посади цієї групи закриваються на місцевому рівні за рахунок малокваліфікованого персоналу, який не є дефіцитним на ринку праці [3].

Метод, який використовується для пошуку персоналу нижчої ланки, називається скринінг, або "поверхневий підбір". Скринінг, як правило, відбувається за такими ознаками: освіта, вік, стать, досвід роботи. Організація самостійно розміщує оголошення в ЗМІ, Інтернеті, надсилає запити до Державної служби зайнятості.

Таким чином, під підбором персоналу розуміють процес пошуку та відбору працівників на вакантні посади. В сучасній практиці використовують три основних методи підбору персоналу: хедхантинг, рекрутинг та скринінг. У сучасних умовах найбільш ефективним методом підбору є рекрутинг, оскільки з його допомогою можна підібрати висококваліфікованих працівників різних спеціальностей.

Джерела

1. Методи психодіагностики в системі професійного відбору. Методичний посібник/ Автор-укладач: В.В. Синявський; укладачі: Скульська В.Є., Міропольська М.А., Ортікова Н. В. / Під загальною редакцією В.В. Синявського. — Київ.: ДЦЗ, 2006. — 241 с.
2. Магура М. И. Поиск и отбор персонала: Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. — 3-е изд. перераб. и доп. — М.: ООО «Журнал "Управление персоналом"», 2003. — С. 160-161.
3. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов.– С.-Пб.: Питер, 2008. - 480 с.
4. Новікова А. Подбор персонала: правильные решения // Менеджер по персоналу. — 2007. – №4. — С. 38-45.
5. Робертс Г. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях: Практические руководства. - М.: BP Books, 2010. — 288 с.

І. М. ЗАЗУЛЯ
магістрант, ННІ ІМЕФ МАУП
науковий керівник — Головач Н. В., канд. пед. наук, ННІ ІМЕФ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ КЛАСИЧНИХ ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

В даний час особливо актуальними є проблеми мотивації персоналу до високоефективної праці у сфері торгівлі, яка стало займає провідне місце у системі ринкової економіки.

У галузі кадрового менеджменту і конкретно мотивації персоналу відомі теоретичні і практичні здобутки вітчизняних і зарубіжних авторів, таких яких Г. Дмитренко, В. Колот, Ш. Річі, П. Мартін та ін. В даних роботах розглянуті теоретико-методологічні основи теорії і практики мотивації, які використані автором при виконанні роботи.

За останні 40 років виникла величезна кількість теорій мотивації праці. У них пропонуються різні пояснення одних і тих же аспектів трудової поведінки людей. Мотивація розглядається у соціальному, диспозиційному та когнітивному ракурсах, а також з позиції особливостей існуючого середовища. Однак в останні 10 років здійснюються спроби впорядкувати психологічні конструкції, що лежать в основі змістовних теорій мотивації.

Одвічність походження проблем мотивації персоналу переконує у важливості її теоретичного і практичного значення. Упродовж багатьох років (до 1861 р.) домінувала модель грубого примусу до праці або метод "батога і пряника", яка передбачала такі засоби мотивації як примус і винагорода. З розвитком капіталізму (1861 р. — кін. 19 ст.) розпочалося наукове осмислення проблеми мотивації трудової діяльності.

Одним із перших дослідників проблеми мотивації персоналу вважається А. Сміт, яким обґрунтовано концепцію "економічної людини". В основі концепції є твердження, що головним мотивом до праці людини є економічний інтерес, потяг до максимальної економічної вигоди, що задовольняється тільки в результаті обміну між людьми. Погляди А. Сміта на головні рушійні сили економічного розвитку суспільства використані в більшості теорій мотивації трудової діяльності. Однак, автором не було сформовано уявлення про виникнення і дію економічних мотивів.

Вчення А. Сміта, щодо економічного мотиву діяльності людини продовжив засновник "школи наукового управління" Ф. Тейлор. Вчений запропонував наукову систему знань про форми і методи раціональної організації виробництва та праці. Серед об'єктивних чинників, які впливають на поведінку людини, дослідник виділяє такі: фізичного примусу до праці, економічної необхідності та стимулювання праці відповідно до її продуктивності [1, с. 49]. Однак вчений оминув увагою один важливий момент, що у системі стимулювання використовуються не лише економічні засоби, а й проблеми психофізіології людської праці і соціальних відносин, які неминуче виникають в організації трудових колективів.

Значний вплив на розвиток теорії мотивації здійснила доктрина "людських відносин" (неокласична школа), в межах якої Е. Мейо, Ф. Ротлісбергером розвивалася концепція людських відносин. Результати їх дослідження, більш відомого як

“Хотрнський експеримент”, продемонстрували, що соціальні (соціальна взаємодія) і психологічні (групова поведінка) фактори здійснюють значно більший вплив на підвищення продуктивності праці, ніж чітко розроблені операції і висока заробітна плата [1, с. 52].

Наступним етапом в еволюції теорії мотивації є поява школи поведінкових наук (концепція людських відносин), провідною ідеєю якої є дослідження впливу стимулів і мотиваційних факторів на ефективність діяльності підприємства. Представником даної течії був А. Маслоу [2], який запропонував універсальну теорію ієрархії потреб. Автор встановив, що мотивацію слід розглядати як систему: “всі людські мотиви можуть розглядатися як компоненти ієрархічної системи потреб” і дав іншу інтерпретацію: “чим нижче розташовується потреба, тим більше домінантною вона стане, якщо буде незадоволеною” [2]. Отже, в теорії мотивації А. Маслоу можна виокремити внутрішню (потреби I і II рівня) та зовнішню (III–IV рівні) мотивацію.

У структурі потреб, згідно теорії Д. Мак-Клелланда [3], виокремлено три групи потреб: досягнення успіху (прагнення найкращого рішення складних проблем), співучасті (потреба налагодження хороших відносин з оточуючими) і влади (прагнення впливати на поведінку інших). Названі потреби розглядаються як набуті під впливом навчання, життєвих обставин і досвіду.

У теорії ERG запропонованої К. Альдерфером [2] виокремлено 3 групи потреб: існування, соціального зв’язку і зростання, основні положення якої були перевірені емпірично за допомогою анкетування, проведеного в різних організаціях. Вчений зауважив, що на противагу дослідженням А. Маслоу, існує два напрями руху для задоволення потреб, що відкриває додаткові способи мотивації. Цінність досліджень вчених полягає в тому, що вони ініціювали перегляд попередніх переконань і висунули гіпотези про спроможність задоволення людиною комплексу потреб, які існують на підприємстві [3].

Значним доповненням до концепції людських можливостей є біхевіористичні теорії, які окрім мотиваційних факторів і потреб персоналу досліджують середовище та ситуації, за умови яких вони виникають. Прихильником даної теорії є Д. Мак-Грегор [5]. Теорія “співучасті” ґрунтується на припущеннях теорії X, в якій розглядається людина, мотивація якої є виключно зовнішньою (потреби низьких рівнів за ієрархією А. Маслоу) та припущеннях теорії Y, яка навпаки відображає творчу людину, мотивація якої є внутрішньою. У. Оучі в доповнення до теорій “X” та “Y” на основі японського досвіду управління розробив теорію “Z”, яка обґрунтовує колективні принципи мотивації. Теорія “Z” описує робітника, що віддає перевагу роботі в групі, прагне отримувати стабільні цілі і працювати на довгострокову перспективу [3]. Однак застосування на підприємствах тієї чи іншої теорії мотивації до праці повинно здійснюватися з урахуванням того, що кожній людині притаманні індивідуальні потреби та різні заохочення до праці.

Теорія двох факторів Ф. Герцберга [302] базується на використанні двох груп чинників мотивації. Внутрішні чинники (досягнення, визнання, відповідальність, професійне зростання, підвищення кваліфікації) справляють сильний мотиваційний вплив на поведінку людини і сприяють продуктивній праці, однак, коли їх нема, то це не викликає надто сильного дискомфорту. Зовнішні чинники — це заробітна плата, умови праці, статус працівника, психологічний клімат на підприємстві, робоча атмосфера й обстановка, відносини з керівництвом і колегами, соціальні блага. Нестача цих мотивів здійснює демотиваційний вплив на людину.

Концептуальний підхід досліджених шкіл та їх представників заснований на системному підході, що знайшло віддзеркалення в змістовних теоріях, які за визна-

ченням М. Мескона концентрують увагу на тому, що спонукає працівника діяти і що стимулює його діяльність; їх ще називають теоріями задоволеності роботою [2].

Однак, розглянуті теорії базуються лише на потребах і пов'язаних з ними чинниках, що визначають поведінку людини. На противагу їм, процесуальні теорії, або теорії процесу, концентруються на виборі поведінки, здатної привести до бажаних результатів під впливом певних інструментів.

Мотивація персоналу при дослідженні її як процесу передбачає формування структури потреб, що розглядаються як саморегулюючий процес, який протікає природним чином під впливом різних чинників середовища, а їх покриття слід розглядати як організовуваний з боку менеджменту підприємства процес, здійснюваний за допомогою управлінських мотиваційних дій.

Вплив справедливості, рівності на поведінку людини та її взаємовідносини з організацією є предметом вивчення однієї з процесуальних теорій мотивації — теорії справедливості, заснованої С. Адамсом [4]. Основна її ідея полягає в тому, що в процесі праці людина постійно порівнює те, як були оцінені її дії чи заслуги, з тим, як були оцінені дії та заслуги інших. І на підставі цього порівняння залежно від того, задоволена вона такою оцінкою чи ні, людина змінює характер своєї поведінки (посилання на автора). Слід погодитися з автором, адже працівник лише тоді буде підвищувати продуктивність праці та краще виконувати роботу, коли буде впевнений, що отримає справедливу винагороду на однаковому рівні із працівниками даної категорії та працівниками інших підприємств.

Розвиваючи теорію очікувань, В. Врум [6] встановив, що мотивацію слід розглядати як процес та представити взаємодією трьох блоків змінних: зусилля, виконання, результат. За низького значення кожної із цих змінних, слід очікувати на низькі результати праці та слабку мотивацію.

Таким чином, розглянуті теорії класиків допомагають усвідомлювати потреби, мотиви та чинники, які рухають персоналом. Кожна з них, містить рекомендації, що мають практичну цінність і можуть використовуватися в управлінні працівниками.

Джерела

1. Блінов А. Мотивація персоналу корпоративних структур // Маркетинг. –2015.- № 1. — С. 88-101.
2. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства/ Клименко М.П., Філатова О.О.// Сталий розвиток економіки — 2014 — №5 — с. 81 — 85.
3. Оучи У. Г. Методы организации производства: zпонский и американский подходы / У. Г. Оучи. - М. : Экономика, 1984. - 230 с.
4. Adams J. S. Towards An Understanding of Inequality / J. S. Adams // Journal of Abnormal and Normal Social Psychology. - 1963. №67. - p. 422436
5. Herzberg F. Work and the nature of man / F. Herzberg. - Clevelend: Holt, 1966. - 315 p.
6. Vroom V. Work and motivation / V. Vroom. - N.Y.: Villey, 1964. - 249 p.

А. І. КОЛЯДА
магістрант, ННІ ІМЕФ МАУП
науковий керівник — Згалат-Лозинська Л. О., канд. екон. наук, доц.,
ННІ ІМЕФ МАУП

ОЦІНКА СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ, ПІЛЬГ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ З БОКУ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Соціальний захист військовослужбовців Збройних Сил України є системою, тому що його можна розділити на взаємопов'язані й взаємодіючі частини і компоненти. Ці компоненти мають власну структуру й тому можуть бути визначені як підсистеми вихідної, більшого рівня системи. Відокремлені, таким чином, підсистеми у свою чергу можуть бути поділеними на взаємозв'язані підсистеми другого й наступного рівнів. При цьому кожна система має регулюватися. Процес регулювання багаторівневої ієрархії будь-якої системи, забезпечення зв'язку між її різними рівнями виступає як процес управління системою, як різноманітні за жорсткістю й формами способи зв'язку рівнів, що забезпечують нормальне функціонування й розвиток у складних системах.

Події на сході України в 2014–2019 роках вельми розширили сферу дії системи соціального забезпечення. Постала нагальна потреба здійснення соціального захисту військовослужбовців та інших учасників антитерористичної операції.

Проблеми розвитку системи соціального захисту відображені в працях вітчизняних учених Н.Болотіної, М.Кравченко, М.Карпенко [1–3], О.Сайнецького [6] та ін. Однак нинішній стан вітчизняної системи соціального захисту військовослужбовців в умовах збройного конфлікту засвідчує необхідність детальнішого аналізу й надання конкретних пропозицій щодо вдосконалення наявної системи в найближчій перспективі.

Соціальний захист учасників АТО — це локальна і важлива проблема системи обороноздатності нашої держави. Сучасні науковці, експерти різнобічно осмислюють цю суспільну проблему. Складність цієї проблеми та недостатня розробленість системи соціального захисту учасників антитерористичної операції засвідчують актуальність наукових розвідок необхідність пошуку сучасних підходів у вирішенні нагальних і стратегічних питань [2, 6].

Варто зазначити, що основні соціально-правові гарантії учасників бойових дій, інвалідів війни та членів сімей загиблих закріплені у Законі України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" №3551-XII від 22.10.1993 [5], визначені у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Соціально-правові гарантії учасників бойових дій, інвалідів війни та членів сімей загиблих

СТАТУС	УБД (ст.6,12)	СТАТУС	УБД (ст.6,12)
1	2	Щорічна відпустка у зручний час	+
Безкоштовні ліки	+		

1	2
Зубопротезування	Першочергово
Санаторно-курортне лікування	+
Обслуговування в закладах охорони здоров'я	+
Обслуговування в аптеках	Першочергово
Щорічне медичне обстеження + диспансеризація	+
Квартплата	Знижка 75 %
Комунальні послуги (газ, електрика, опалення, вода)	Знижка 75 %
Опалення будинків	Знижка 75 %
Проїзд	+
Забезпечення автомобілем	-
Забезпечення житлом	Першочергово
Земельні ділянки	Першочергово
Ремонт будинків і квартир	+
Позика на будівництво	+
Звільнення від орендної плати	-
Вступ до кооперативів	Першочергово
Освіта Позаконкурсний вступ до вищих навчальних закладів	+
Виплата 100% середньої з/п в разі тимчасової непрацездатності	+
2 тижні додаткової відпустки	Із збереженням + Із збереженням заробітної плати
Переважне право на залишення на роботі при скороченні	+
Послуги зв'язку	Позачергово
Встановлення стаціонарних телефонів + знижка на абонплату	+
Пільгове торговельне обслуговування	-
Першочергове обслуговування	+
Виплати до 5 травня	920 грн
Мінімальний розмір пенсії	1 565 грн
Пільги зі сплати податків, зборів, мита та інших платежів до бюджету	+

Джерело: [4]

Однак, на основі проведеного громадським об'єднанням "Юридична Сотня" соціологічного дослідження, цікавим є оцінка задоволеності ветеранів АТО та членів сімей загиблих в АТО якістю соціальних послуг, що надаються державою.

Більшість отримувачів всіх послуг та пільг задоволені їх отриманням (рівень задоволеності становить 71%–89% для різних пільг та послуг), окрім послуги з покращення житлових умов та послуги першочергового відведення земельної ділянки (рівень задоволеності становить 29% і 45% відповідно), оскільки станом на момент опитування більшість респондентів, яким вдалося відстояти відповідні права, перебувають в черзі на покращення житлових умов або в процесі оформлення ділянки.

Найвищий рівень затребуваності (частка тих, хто намагався скористатись послугою чи пільгою та хто планує ними скористатися серед тих, кому відомо про цю послугу чи пільгу) спостерігається за тими пільгами та послугами, які пов'язані з матеріальним забезпеченням:

- першочергове відведення земельної ділянки (96% УБД та ІВ вказали затребуваність пільги, 45% отримувачів зазначили задоволеність пільгою);

- безкоштовний проїзд у міському транспорті та міжміських автобусних перевезеннях (96% УБД та ІВ вказали затребуваність пільги, 76% отримувачів зазначили задоволеність пільгою);
- пільги на квартплату, комунальні послуги, опалення будинку без центрального опалення (93% УБД та ІВ вказали затребуваність пільги, 82% отримувачів зазначили задоволеність пільгою);
- пільги на проїзд міжміським залізничним, водним, повітряним та автотранспортом (88% УБД та ІВ вказали затребуваність пільги, 86% отримувачів зазначили задоволеність пільгою).

Найнижчий рівень затребуваності спостерігається відносно реалізації права на залишення на роботі при скороченні чи реорганізації підприємства або працевлаштування в разі ліквідації підприємства — 22% вказали затребуваність цієї пільги, що свідчить про те, що кожен п'ятий УБД та ІВ зіштовхується з примусовим звільненням або побоюється його. При цьому, частка тих, хто не зміг скористатися даним правом, маючи такий намір, складає 40%, що вказує на уразливість УБД та ІВ у питаннях реалізації трудових прав та можливі зловживання з боку роботодавців (детальний аналіз перешкод у реалізації даного права наведений нижче).

Досить низькою є затребуваність пільг на встановлення та користування стаціонарними телефонами (35%: ймовірно, це пояснюється непопулярністю цього виду зв'язку) та послуги психологічної реабілітації (43%: УБД можуть не усвідомлювати потребу в психологічній допомозі, оскільки звернення за такою допомогою не є популярною практикою в українському суспільстві).

Учасники опитування зазначили також основні перешкоди в отриманні належного соціального забезпечення. А саме відсутність фінансування на поліпшення житлових умов (отримання квартири), крім того, респонденти вказали, що важко довести підстави для покращення житлових умов, та що неможливо стати на облік у зв'язку з розбіжністю фактичного місця проживання, де бажають отримати житло, та місця прописки; відсутність потрібних курсів або відмову в участі в курсах на безоплатній основі, зокрема, і через брак фінансування програм з навчання; брак фінансування та якісних матеріалів для протезування; при отриманні санаторно-курортного лікування — відмову надати путівку безкоштовно або те, що пропоновані варіанти путівки не влаштовували респондента (далеко і складно добиратися), або відмову через відсутність показань для лікування. Також частина опитаних зазначали про відсутність будь-яких доступних путівок у закладах, що мають їх надавати; при першочерговому безоплатному отриманні земельних ділянок — проблема отримання інформації про наявність вільних земельних ділянок та їх розташування, надання землі, непридатної для цільового користування, або виділення земельної ділянки площею меншою за встановлені норми, труднощі. з реєстрацією ділянки у кадастрі,

Недостатній рівень соціального захисту військовослужбовців, як свідчить закордонний і вітчизняний досвід, негативно позначається на якісному складі війська, знижує мотивацію, породжує невдоволення тощо. Тому, варто визначити ключові напрями діяльності органів державної влади у сфері посилення соціального захисту військовослужбовців, які беруть участь в АТО.

До них необхідно віднести: створення єдиного реєстру учасників АТО, що дозволить забезпечити їм та їхнім сім'ям належний рівень соціального захисту та гарантій; побудова ефективної моделі грошового забезпечення військовослужбовців; створення дієвого механізму забезпечення житлом військовослужбовців та їх сімей; підвищення ефективності існуючої системи пільг та компенсацій для учасників АТО та членів їхніх сімей; удосконалення механізму вирішення соціальних проблем в умо-

вах військового навчання, несення бойової та допоміжної служби; створення системи психологічної та фізіологічної реабілітації; забезпечення санаторно-курортним лікуванням.

Джерела

1. Н.Б. Право людини на соціальний захист: Знання, 2010. — 107 с. — (Бібліотечка товариства “Знання”. Серія “Юридична”; 2010. № 2-3).
2. Кравченко М. В. Основні проблеми соціального захисту учасників АТО/ М.В. Кравченко // Аспекти публічного управління [Електронний ресурс] — 2015. —№ 11/12 — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2015_11-12_7.
3. Карпенко М.І. Система і повноваження органів, які здійснюють правову роботу у Збройних Силах України // Правова робота в Збройних Силах України : Навч. посіб. / За заг. ред. В.І. Кириленка. — К. : РВЦ “Військовий інститут”, 2010. — 408 с.
4. Пам’ятка ветеранам АТО та членам їх родин — Київ, 2016. — 104 с
5. Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” №3551-XII від 22.10.1993 [Електронний ресурс] : Закон України. Режим доступу : www.portal.rada.gov.ua.
6. Сайнецький О. П. Зміст та особливості соціального забезпечення військовослужбовців як правового явища / О. П. Сайнецький // Митна справа, 2013. — № 5 (89). — С. 204-209.

І. В. ЛАГУТА
магістрантка, НН ІМВСН МАУП
науковий керівник — Пархоменко-Куцевіл О. І., д-р н. з держ. упр., доц., НН ІМВСН МАУП

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Сучасний стан розвитку України супроводжується появою гострих соціально-економічних проблем, які спричиняють серйозні зміни якості життя населення, що виявляється у скрутному економічному становищі населення країни, погіршенні фізичного здоров'я, скороченні середньої тривалості життя, збільшенні диференціації доходів різних груп населення, погіршенні соціальної захищеності, соціального забезпечення, зниженні реальної заробітної плати, середньої пенсії, розвитку небезпечної ситуації у галузях соціальної сфери тощо.

Відсутність системного підходу до формування державної соціальної політики, державних соціальних гарантій, сучасного інструментарію вибору пріоритетів соціальної політики та її реалізації призвела до фрагментарності вирішення нагальних соціальних проблем. Більшість заходів соціальної політики мають декларативний характер і у повному обсязі нереалізовано.

Питання побудови ефективної соціальної політики, соціального захисту, регулювання соціальної сфери розглядаються в працях багатьох вітчизняних науковців: О. Амоші, Н. Борецької, М. Волгіна, В. Гейця, О. Грішнової, Т. Заславської, Т. Кір'ян, А. Колота, В. Куценко, Е. Лібанової, О. Макарової, В. Новікова, О. Новікової, У. Садової, Є. Холостової, О. Яременка та інших.

Однак, глибоке дослідження теоретичних питань соціальної діяльності не завжди дозволяє виділити усі наявні проблеми та розробити дієві рекомендації щодо ефективної реалізації соціальної політики в умовах економічної нестабільності.

Соціально-економічна ситуація в Україні кардинально змінила життя населення, її погіршення призвело до поглиблення розшарування суспільства за рівнем доходу і, як результат, до диференціації життєвого рівня населення.

Недостатність засобів соціальної політики обумовлена слабко розвинутою ринковою інфраструктурою, відсутністю традицій регулювання ринкової економіки, недовірою населення до державних інституцій.

Система засобів соціального захисту населення в перехідний період повинна включати два типи впливу: адаптаційний для працездатного та працюючого населення і соціально-захисний для непрацездатного та соціально слабкого населення [2, с. 59].

Зазвичай найголовнішою проблемою здійснення соціальної політики є проблема фінансування соціальних витрат. Згідно зі світовою практикою, джерелами прямого та непрямого фінансування соціальної сфери є:

- безпосередні бюджетні видатки;
- "податкові видатки" у вигляді пільг, відшкодувань, відстрочок;
- страхові внески до державних та недержавних страхових фондів;
- усуспільнення коштів підприємств у вигляді їх зобов'язання щодо виконання соціальних функцій;

- особисті кошти та зобов'язання громадян;
- кредити;
- надання державного майна для функціонування соціальної сфери, використання державної інфраструктури тощо.

До інструментів кількісного управління процесами реалізації державної соціальної політики, обґрунтування необхідних джерел доходів і соціальних видатків належить складання соціального бюджету. Соціальний бюджет — це підсумок усіх видатків і доходів, віднесених до галузей соціального захисту. Він показує обсяги коштів, які держава витрачає на пенсії, охорону здоров'я, а також на всю систему соціального захисту, що є відправною точкою для аналізу рентабельності системи соціального захисту і забезпечує системний підхід до прогнозування соціальних витрат та їхнє фінансування, зв'язки соціального бюджету з демографічним і макроекономічними показниками, оперативне реагування на зміни в законодавстві, здійснення розрахунків для окремих сценаріїв розвитку економіки [3, с. 34].

Пріоритетними завданнями у сфері соціального захисту та соціального забезпечення є підвищення ефективності управління бюджетними коштами для державної підтримки соціально бідних верств населення, подальше реформування сфери надання соціальних послуг та соціального захисту.

Ще однією соціальною проблемою в Україні є бідність пенсіонерів. Так, 90% пенсій, що призначаються на загальних підставах (тобто недержавним службовцям, не працівникам суду або прокуратури, не військовим), нижче за реальний поріг бідності. Розміри пенсійних виплат за солідарною системою, збільшувалися з 2009 року, але з урахуванням темпів інфляції чи у порівнянні з курсом долара США чи Євро — реальний розмір пенсії зменшується [1, с. 65].

Отже, в Україні необхідним є реформування системи пенсійного забезпечення, яке має створити умови для підвищення рівня пенсій, раціонального розподілу функцій між державою, роботодавцями і працюючими щодо захисту громадян похилого віку й залучити нагромаджувані пенсійні кошти для політики економічного зростання.

Для вирішення проблем та подальшого розвитку соціальної політики України на сьогодні важливим є запровадження наступних заходів:

- поетапне підвищення прожиткового мінімуму для основних соціальних груп населення з метою приведення його до фактичного розміру;
- поетапне підвищення розмірів державної допомоги для приведення доходів малозабезпечених громадян до рівня прожиткового мінімуму;
- запровадження нового механізму фінансування соціальних послуг за принципом "гроші ходять за клієнтом";
- збільшення обсягу надання соціальних послуг сім'ям з дітьми;
- підвищення рівня соціального захисту дітей-сиріт;
- поліпшення надання соціальних послуг одиноким пристарілим громадянам, інвалідам усіх категорій, сім'ям з дітьми, дітям-сиротам;
- створення єдиної інформаційно-аналітичної системи обліку та управління коштами соціальної сфери та впровадження електронних соціальних карток;
- обґрунтоване підвищення рівня мінімальної заробітної плати з урахуванням пропозицій соціальних партнерів;
- підвищення рівня середньої заробітної плати в бюджетній сфері;
- стимулювання розвитку недержавного пенсійного забезпечення, запровадження програм спільного інвестування.

Отже, реалізація стратегічного курсу на досягнення в Україні європейських стандартів життя має ґрунтуватися насамперед на радикальному підвищенні якості та

ефективності надання послуг соціальної сфери, створення та впровадження правових і організаційних умов недопущення зниження рівня життя населення України.

Джерела

1. Архангельський Ю. Бідність, податки та економічне зростання / Ю. Архангельський, О. Радзієвський, А. Алексеев // Економіка України. — 2017. — № 5. — С. 63-71.
2. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди "Економіка", 2013, вип. 13, В. К. Сідельнікова "Соціальна політика України" — С. 57-62.
3. Новіков В. Потенціал стабільної соціальної політики / В. Новіков // Україна : аспекти праці. — 2016. — № 1. — С. 31-35.

МАМЕДБАГИРЛИ САБИР НАДЖАФ ОГЛЫ
магистрант, УН ИМЭФ МАУП
науч. руководитель — Головач Н. В., канд. пед. наук, УН ИМЭФ МАУП

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИЙ

Вопрос стимулирования работников к производительному труду является одним из важнейших вопросов в условиях, когда предприятие стремится получить как можно больше конкурентных преимуществ от найма и использования высококвалифицированного персонала. Построение эффективной системы мотивации на предприятии является одним из главных и сложнейших вопросов управления персоналом.

Состояние решения проблемы по мотивации персонала в работе использовались научные труды таких ученых: Дмитренка Г. А., Маслова Е.В., Репиной И.М., Федоренко В. Н. Щекина Г. В. и др. А также специальная литература зарубежных ученых: А. Маслоу, Г. Эмерсон, М. Мескон, Ф. Тейлор и др.

Цель статьи — рассмотреть концептуальные подходы к изучению теорий мотивации.

В современной научной литературе определяются два подхода к изучению теорий мотивации [2, с.8]. Первый подход заключается в изучении потребностей человека, является основной причиной их поведения. К сторонникам такого подхода можно отнести Ф.Тейлора, А.Маслоу, Д.Альдерфера, Д.МакКлелланда, Ф.Герцберга.

Рассмотрим теорию удовлетворенности Ф. Тейлора. Основной смысл данной теории в том, что в качестве основного мотивирующего фактора, который побуждает людей работать продуктивно, принято размер зарплаты. Согласно Тейлора, мотивационная деятельность менеджера должна заключаться в том, чтобы сделать подчиненным условия больше зарабатывать, больше производя.

Следующая содержательная теория мотивации, осуществила революцию в теории менеджмента — это теория потребностей Маслоу [2, с.9]. Создавая свою теорию мотивации в сороковые годы, Маслоу признавал, что есть масса разнообразных потребностей, но полагал, что эти потребности можно разделить на пять основных категорий:

1. Физиологические потребности являются необходимыми для выживания. Они включают потребность в пище, воде, убежище, отдыхе.
2. Потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и в том, что физиологические потребности будут удовлетворены.
3. Социальные потребности — это понятие, включающее чувство к кому-то, чувство, как тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности и поддержки.
4. Потребности в уважении включают потребности в самоуважении, личных достижений, компетентности, уважении со стороны окружающих, признании.
5. Потребности самовыражения — потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности [2, с.65].

Теория Маслоу внесла исключительно важный вклад в понимание того, что является основой стремления людей к труду. В попытке преодоления слабых сторон уже рассмотренных нами теорий мотивации Клейтон Альдерфер предложил моди-

фицированную (трехуровневую) иерархию потребностей. Ученый предположил, что работники заинтересованы в удовлетворении потребностей существования, объединяющих физиологические факторы и факторы безопасности. Еще одна категория — потребности в отношениях (потребность быть понятым и воспринятым руководителями, подчиненными и коллегами). И наконец, потребности роста, которые включают в себя стремление в самоуважении и самоактуализации. Эти группы потребностей, как и в теории Маслоу, расположены иерархически. Однако, между теориями Маслоу и Альдерфера есть принципиальная разница, которая заключается в том, что, по Маслоу, происходит движение от потребности к потребности только снизу вверх. Процесс движения вверх по уровням потребностей Альдерфера называется процессом удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз — процессом фрустрации, то есть поражения в стремлении удовлетворить свою потребность.

Мотивация на основании потребности в принадлежности по МакКлелланду схожа с мотивацией по Маслоу. Такие люди заинтересованы в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим. Люди с развитой потребностью причастности привлечены к такой работе, которая предоставляет им обширные возможности социального общения. Их руководители должны сохранять атмосферу, не ограничивающую межличностные отношения и контакты.

Процесс "имеется удовлетворение — нет удовлетворения", по Герцбергу, в основном находится под влиянием факторов, связанных с содержанием работы. Эти факторы оказывают сильное мотивационное воздействие на поведение человека и способствуют продуктивной работе. Однако, когда их нет, то это не вызывает слишком сильного недовольства. Герцберг называл эти факторы "факторами соглашения", но такое название не получила распространения и в основном их называют мотивационными. К этой группе относятся достижения, признание, ответственность, продвижение по службе, творческая суть самой работы [3, с.32].

Еще одной содержательной теорией мотивации является теория "спирали успеха". Авторы этой теории, Холл и Ноугейм, считали, что мотивационные потребности меняются в зависимости от изменения ситуации. Они обнаружили такую зависимость между уровнем мотивации и степенью удовлетворения потребностей в карьере менеджеров.

В процессуальных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения [4, с.89]. Есть такие основные процессуальные теории мотивации: теория успеха Д. Аткинсона, теория ожиданий или модель мотивации по У. Врому, теория справедливости З.Адамса, модель Портера-Лоулера, и теория оперативного обусловливания Б.Скиннер.

Теория Аткинсона считает, что поведение работника является результатом взаимодействия индивидуальных качеств личности и ситуации, ее восприятия. Каждый человек стремится к успеху, избегает неудач и имеет два соответствующих мотива: мотив успеха и мотив, который побуждает избегать неудачи.

Согласно теории Аткинсона, лица, в большей степени ориентированые на успех, хотят получать задания средней сложности, так как в этом случае ниже уровень риска, хотя и меньше привлекательность успеха. В то же время сотрудники, которые допускают неудачу ради высокой привлекательности возможного достижения этой цели, хотят получать экстремальные задачи [4, с.78].

Согласно теории ожиданий Виктора Врума, наличие активной потребности перестает быть единственным необходимым условием мотивации человека для достижения определенной цели.

При анализе мотивации труда теория ожидания подчеркивает важность трех взаимосвязей: затраты труда — результаты; результаты — вознаграждение и валентность (удовлетворенность вознаграждением). Ожидание относительно затрат труда — результатов (В-Р) — это соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами. Если человек чувствует, что прямой связи между затраченными усилиями и результатами нет, соответственно теории ожидания, мотивация будет ослабевать.

Третий фактор, определяющий для мотивации теории ожидания — это валентность или ценность вознаграждения. Поскольку у разных людей потребности и пожелания в отношении вознаграждения различаются, то конкретное вознаграждение, предложенное в ответ на достигнутые результаты, может и не иметь для них никакой ценности.

Заметное место среди процессуальных теорий мотивации занимает теория справедливости (равенства) З.Адамса. Теория справедливости устанавливает, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Главный вывод теории справедливости состоит в том, что до тех пор, пока работники не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшать интенсивность труда.

Наложение теории ожидания и теории справедливости привело к созданию комплексной теории мотивации. Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и теории справедливости. В этой модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели Портера-Лоулера, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли.

Один из важнейших выводов Портера и Лоулера о том, что результативный труд ведет к удовлетворению. Модель Портера-Лоулера показала, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей. [1, с.78].

Определенный вклад в изучение механизма побуждений человека к труду внесла теория усиления мотивации Б. Скиннер. Эта теория отражает важный аспект мотивации — ее зависимость от прошлого опыта людей.

Итак, все рассмотренное выше, дает основание выделить ряд общих положений и различий в разных смысловых теориях мотивации. Общим для них является ссылка на то, что в основе мотивации лежат потребности конкретных людей, которые в их сознании превращаются в интересы или мотивы, и побуждают людей к определенным целевым действиям. Во всех содержательных теориях мотивации приводится структура потребностей, дается их характеристика и связь с мотивацией трудовой деятельности.

Источники

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ.. — М.: Дело., 1992, 280 с.
2. Ямпольская Д. Содержательные теории мотивации по А. Маслоу, Ф. Герцбергу и Макклеланду / Д. Ямпольская, М. Зонис. ДонНУЕТ. 2016. — С. 204-206.
3. Herzberg F. Work and the nature of man / F. Herzberg. — Clevelend: Holt, 1966. — 315 p.
4. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette / E. A. Locke // Handbook of Industrial and Organizational Psychology. — Chicago: Rand-Mcnally, 1976. — p. 1297-1349.

Н. О. ПОПОВА
магістрантка, НН ІМВСН МАУП

ЩОДО КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ ГРОМАДЯНСЬКИХ СУСПІЛЬСТВ

Робота присвячена дослідженню конфліктних ситуацій в процесі формування громадянського суспільства. Мета дослідження ознайомитися з типовими помилками при врегулюванні конфліктних ситуацій та питаннями щодо запобігання конфлікту.

У становленні кожної демократичної держави, та при її розвитку в контексті світових модернізаційних процесів формування національних громадянських суспільств не обходиться без конфліктних ситуацій. Громадянське суспільство являє собою недержавні організації, які представляють волю та інтереси громадян у родині, бізнесі та державі. До них відносяться різні об'єднання такі як професійні, спортивні, культурні, творчі, вони охоплюю різні сторони суспільного життя.

Найбільш гострі конфлікти відбуваються у сфері політики, оскільки вона пов'язана з боротьбою за владу. Технологія і практика управління конфліктами визначаються соціально-економічним, політичним станом суспільства, історичними , національними, релігійним особливостями.

Будь які конфлікти зумовлені як об'єктивними так і суб'єктивними факторами: нерівністю людей соціальних і національних спільнот; несумісністю суспільних та індивідуальних цінностей; невідповідністю між сподіванням та дійсністю; відмінністю у політичній культурі, типах лідерства; відсутністю достовірної інформації; прагненням завоювати та отримати владу.

Конфлікт — це протистояння інтересів однієї сторони відносно іншої. Головне для кожного суспільства відшукати належні форми та методи розв'язання конфліктів.

Конфлікт, як стверджував Андрєєв В.І. у своїй книзі "Конфліктологія" — це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій (потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, планів тощо) у свідомості індивіда, в міжособистісних взаємодіях та міжособистісних стосунках індивідів чи груп людей [1].

Існує багато класифікацій конфліктів. Але найпоширенішими вважаються такі чотири типи конфліктів:

- *внутрішньоособистісні* (інтраперсональні), які виникають на рівні однієї особистості (наприклад, на рівні безпосередньо викладача або студента);
- *міжособистісні* (інтерперсональні), які виникають між двома особистостями (наприклад, між двома студентами);
- *внутрішньогрупові* (інтрогрупові), які виникають всередині групи, зокрема між конкретною особою і групою;
- *міжгрупові* (інтергрупові), які виникають між соціальними групами, причому як всередині організації, так і за її взаємодії з оточенням (наприклад, між двома групами людей).

Характеризуючи конфлікт, погодимось з думкою, що він має об'єктивно-суб'єктивну природу виникнення: з одного боку, він зумовлюється зовнішніми, об'єктивними факторами (соціально-політичною та економічною ситуацією в суспільстві, станом розвитку та матеріально-технічного забезпечення галузі, особливостями функціонування конкретної організації тощо), а з іншого - внутрішніми, суб'єктивними факторами (психологічними характеристиками учасників конфлікту, їхніми потребами, інтересами, мірою значущості для них конфліктної ситуації, особливостями характеру тощо). Причинами конфлікту науковці визначають явища, події, факти, ситуації, які передують конфлікту і в певних умовах викликають конфлікт [1,81-83].

На приклад, закон "Про забезпечення функціонування української мови як державної".

Цей закон гарантує позиції української мови у державному управлінні, сфері послуг, освіті й медіа. Він також передбачає відповідальність посадовців за незнання мови. Але ця норма діятиме лише через три роки від дати ухвалення закону.

При цьому закон не обмежує приватного спілкування всіма мовами та вільного вживання мов національних меншин, заявляють його співавтори в уряді та парламенті [3].

Виникнення мовних конфліктів можливо у країнах де є дві або більше лінгвістичних спільнот. Нажаль, громадяни нашої країни сприймають цей закон з агресією стосовно до національних меншинств та людей, які проживають на території України і спілкуються російською мовою, називаючи її мовою агресора.

С. М. Ємельянов серед великої кількості причин конфлікту виділяє загальні та часткові причини [2]. До загальних він відносить: соціально-політичні і економічні, що пов'язані із соціально-політичною та економічною обстановкою в країні; соціально-демографічні причини відображають різницю в установках і мотивах людей, які пов'язані із їхньою статтю, віком; соціально-психологічні причини відображають соціально-психологічні явища в соціальних групах — взаємовідносини, лідерство, колективні думки, настрій; індивідуально-психологічні причини відображають індивідуальні психологічні особливості особистості (здібності, темперамент, характер). До другої групи часткових причин належать: незадоволеність умовами діяльності; порушення службової етики; порушення трудового законодавства; обмеженість ресурсів; різниці в цілях, цінностях, засобах досягнення цілей [2, с.29].

Приклад : Скорочення робочих місць на ДМК.

Причини: криза на ринку металопродукції, зниження рентабельності та брак обігових коштів. Дніпровський меткомбінат тимчасово зупиняє частину основних виробничих потужностей, повідомляє сайт підприємства. Керівництво підприємства пішло на цей крок в умовах глобальної кризи на ринку металопродукції, зниження показників рентабельності та нестачі оборотних коштів, пояснює реліз ДМК.

Щоб скоротити поточні витрати комбінату і зберегти робочі місця, адміністрація підприємства вирішила не запускати в роботу зупинені раніше на ремонти ДП-9 і ДП-12 у доменному цеху, а також кисневий конвертер №1, МНЛЗ-3 — у конвертерному. Персонал, який обслуговує ці виробничі дільниці, частково переведуть на допоміжні роботи, частково виведуть в простій. Як повідомлялося раніше, ДМК, що входить до корпорації ІСД, інвестував у капітальний ремонт конвертера №1 близько 3 млн. грн. В умовах звуження ринків збуту у ДМК стало менше можливостей для продажу прокатної заготовки. Тому комбінат намагається знизити простої стану "400/200" і планує більше завантажувати трубозаготовочну ділянку.

Разом з тим, 5 червня 2019 року ДМК оголосив про рішення Господарського суду Дніпропетровської області відкрити провадження у справі про банкрутство підпри-

ємства. Одразу після цього група "Метінвест" оголосила, що має намір стягнути з ДМК борги за поставлену сировину [4].

Щоб запобігти цим об'єктивним причинам конфлікту у колективі треба було б замість того, щоб скорочувати робочі місця, скоротити робочий час з незначним урізання заробітної платні робітникам.

Ця робота важлива тому, що конфлікти супроводжують будь-яку сферу діяльності суспільного життя. Користуючись конфліктами можна корегувати хід історії не тільки окремого суспільства а й світової.

Запобігання різним конфліктам є невід'ємною важливою складовою у розвитку нашої держави. Вміння вирішувати конфлікти на кожному етапі їх виникнення дає додаткові можливості владі в ефективній реалізації своїх цілей та інтересів політичної діяльності.

Невирішений конфлікт може трансформуватися і спалахнути з новою силою. Правильна діагностика перебігу конфлікту та його чинників дозволить вирішити питання про вибір найбільш доцільного способу розв'язання конфлікту, профілактики його можливих деструктивних наслідків, це значно зменшить його негативні наслідки.

Існують різні стратегії вирішення конфлікту: співробітництво або пошук рішення; протиборство - наполягання на своєму шляхом відкритої боротьби; поступливість — задоволення вимог партнера; уникнення — прагнення вийти з ситуації, уникаючи відповідальності за прийняте рішення; компроміс — прагнення врегулювати розбіжності, щоб задовольнити обидві сторони повною мірою.

Нажаль люди мають тенденцію користуватися лише однією з вище вказаних стратегій у всіх випадках життя, причому протиборство часто є єдиним засобом розв'язання конфліктної ситуації.

Для попередження і вирішення конфліктів доцільно дотримуватись певної послідовності психологічно-оптимальних дій з урахуванням конкретної ситуації.

Джерела

1. Андреев В.И. Конфликтология: исскуство спора, ведение переговоров, разрешение конфликтов. — М.: Народное образование, 1995. - 128с.
2. Емельянов С.М. Конфликтология: учебник и практикум для академического бакалаврата / С.М. Емельянов. 4-е изд.,испр. и доп. –Москва: Издательство Юрайт,-2018. — 322с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-0603-4 — Текст: электронный // ЭБС Юрай (сайт) — URL htpps: // biblio-online.ru/bcode/410898
3. Кузніцова І. С. "Закон про мову в Україні набрав чинності" //Радіо Свобода.-2019. Режим достопу: https://www.radiosvoboda.org/a/news-derzhavna-mova-zakon-chynnist/30057675.html
4. Громов Д. "ДМК тимчасово зупиняє частину основних потужностей" //GMK Center -2019. Режим достопу https://gmk.center/ua/news/dmk-timchasovo-zupinyaie-chastinu-osnovnih-potuzhnostej/

М. В. ПРИХОДЬКО
магістрантка, ННІ ІМЕФ МАУП
наук. керівник — Головач Н. В., канд. пед. наук, ННІ ІМЕФ МАУП

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні в Україні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер розвитку. Насамперед, це несприятливі соціально-економічні умови; проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності; зниження зацікавленості в розвитку якісного трудового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; старіння населення, бідність; незатребуваність за нинішньої організаційно-кадрової моделі державного управління знань та інтелекту, сучасних перспективних способів їх застосування у різних сферах, низький рівень інвестування в освіту.

Проблеми кадрової політики досліджували такі вітчизняні науковці: Г. Дмитренко, О. Заяць, Г. Зайцев, А. Колот, Е. Маслов, Г. Щокін та ін. А також наукові праці таких зарубіжних науковців, як: Г. Десслер, В. Зигерт, К. Камерон, Х. Хекхаузен та ін. Попри значний інтерес науковців до проблем кадрової політики, необхідно відзначити, що питання, пов'язані з формуванням ефективної кадрової політики підприємства в сучасних умовах залишаються недостатньо дослідженими.

Під стратегією управління персоналом та кадровою політикою організації розуміють систему теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи [2, с. 104]. Вони розробляються власниками організації, радою акціонерів, вищим керівництвом, кадровими службами разом з профспілковими та громадськими організаціями для визначення генерального напрямку і засад роботи з кадрами, загальних і специфічних вимог до них, а також для обґрунтування необхідності використання конкретних методів і форм набору, розстановки та використання персоналу організації. Розробка стратегії та політики є лише однією з функцій менеджменту персоналу, проте її цілі можуть співпадати з цілями самої системи менеджменту персоналу.

Письмове оформлення кадрової політики чітко і наглядно демонструє погляди адміністрації стосовно зазначених вище та інших аспектів менеджменту персоналу, формує у працівників уявлення про наміри керівництва організацією, сприяє поліпшенню взаємодії підрозділів та морально-психологічного клімату, раціоналізує процес прийняття кадрових рішень, інформує персонал про правила внутрішніх трудового розпорядку та взаємовідносин, тощо. Тому в крупних компаніях політика менеджменту персоналу, як правило, цілеспрямовано розробляється, офіційно проголошується і детально фіксується в загальнокорпоративних документах: статуті підприємства, колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, контрактах з працівниками, положеннях про оплату та стимулювання праці, про атестацію, про організацію профнавчання, меморандумах, інструкціях, які регламентують найважливіші аспекти управління людськими ресурсами. В малих фірмах

вона, як правило, спеціально не розробляється, а існує як система неофіційних установок власників.

Головні переваги документального оформлення політики менеджменту персоналу, як зазначає Г.В. Щокін, полягають в наступному [4, с. 151]:

- чітке визначення видів дій, які мають здійснюватися для досягнення цілей організації;
- досягнення ясності в розумінні проблем керівництва кадрів;
- спонукання до співробітництва шляхом координації діяльності між різними структурними підрозділами;
- уніфікованість та послідовність в прийнятті кадрових рішень;
- використання встановлених стандартів в різних ситуаціях управління персоналом;
- сприяння децентралізації влади, що поліпшує виробничі відносини;
- сприяння розвитку навчання та кадрового менеджменту;
- переконання працівників в "добрій волі" компанії;
- інформування працівників про правила, якими вони мають керуватися;
- укріплення моралі та поліпшення загальних відносин.

Основу стратегії управління персоналом та кадрової політики в сучасних умовах має складати зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, які стоять перед організацією.

Формування стратегії управління персоналом та кадрової політики має здійснюватися з врахуванням того, що ринкова трансформація економіки обумовлює перехід від практично необмеженої виконавчої влади до відносин власності. В зв'язку з цим, по-перше, необхідна розробка принципово нових підходів до пріоритетів цінностей. Головним в самій організації мають бути працівники, а за її межами — споживачі продукції; по-друге, необхідно повернути свідомість працівника до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання; до культури і ринку, а не до ієрархії; перейти до соціальних норм, які базуються на здоровому економічному глузді.

Кадрова політика підприємства, через яку реалізуються цілі та завдання останньої, базується на стратегії управління персоналом організації, яка разом з виробничою, фінансово-економічною, науково-технічною, маркетинговою стратегіями є елементом загальної стратегії розвитку підприємства. Отже, стратегія та кадрова політика виступає з'єднувальним елементом, який поєднує цілі та завдання підприємства з кадровою роботою, тобто оперативними заходами щодо роботи з персоналом: відбір, складання штатного розпису, атестація, професійне навчання, просування, стимулювання праці тощо. Кадрова політика та ступінь її реалістичності залежать, у свою чергу, від врахування двох основних вихідних положень: направленості загальної стратегії управління персоналом та характеру її адаптованості до специфічних умов розвитку організації на сучасному етапі. Урахування цих положень показує загальну направленість дій, які необхідно передбачити в конкретній політиці управління персоналом на певному відрізку часу. Це дасть змогу досягти того, щоб заходи кадрової політики короткострокової дії не суперечили об'єктивним тенденціям стратегії управління персоналом та розвитку організації в цілому, розрахованим на тривалий період.

Розробка кадрової політики базується на стратегічному управлінні персоналом. Слід зазначити, стратегічне управління — це таке управління, яке, спираючись на людський потенціал, орієнтує організацію на гнучке регулювання своєї поведінки

для досягнення конкурентних переваг на ринку і цілі у довгостроковому періоді [3, с.25].

Таким чином, кадрова політика є складовою стратегічно орієнтованої політики підприємства, що визначає характер взаємовідносин керівництва з персоналом. Кадрова політика на підприємстві, яка відповідає вищезазначеним вимогам та реалізується за визначеними етапами, сприятиме конкурентоспроможності персоналу, продукції, підприємства в умовах трансформаційних змін національної економіки.

Джерела

1. Лазор О. Я. Особливості кадрової політики на сучасному етапі розвитку України [Електронний ресурс] / О. Я. Лазор, О. І. Заяць // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. / Харків. регіональний ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. — Х., 2012.
2. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / Лук'янихін В. О. — Суми : ВТД „Університетська книга", 2005. — 460 с.
3. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов. — М. : Инфра-М, 2004. — 312 с.
4. Щекин Г. В. Организация и психология управления персоналом. Учебно-методич. пособ. К.: МАУП, 2002. — 398 с.

О. О. ПРОЦЕНКО
магістрантка, НН ІМВСН МАУП
наук. керівник — Храбан І. А., д-р політ. наук, проф., НН ІМВСН МАУП

ПРОТИДІЯ ТЕРОРИЗМУ ЯК ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНЕ ЗАВДАННЯ СУЧАСНОСТІ

Тероризм, як складне суспільно-політичне явище, постав однією з найгостріших проблем та загроз для світової спільноти із кінця XX — на початку XXI століття. Він негативно впливає як на різні сфери суспільного життя всередині держави, так і на різні аспекти міжнародних відносин, загрожуючи не лише безпеці окремих країн, а й світовій спільноті взагалі, враховуючи глобалізаційні й інтеграційні процеси, складні соціально-економічні кризи, розповсюдження зброї масового ураження тощо.

Після руйнування біполярної моделі світу зберігається великий елемент непередбачуваності в глобальному розвитку і конфліктний потенціал, незважаючи на всі зусилля, продовжує зростати. Цьому сприяє глобальний характер загроз і викликів постбіполярного світу, таких як зміна клімату, нестача води і продовольства, виснаження природних ресурсів, поширення ракетно-ядерних і подвійних технологій, неконтрольована поведінка так званих "країн-ізгоїв" та багато іншого. В переліку глобальних загроз стоїть і міжнародний тероризм та його подальша трансформація, боротьба з яким вимагає широкого діалогу між культурами, релігіями і цивілізаціями, рішучого просування у вирішенні проблем, включаючи регіональні конфлікти, які створюють сприятливе середовище для тероризму.

Беручи до уваги, що супертерорізм (трансформація тероризму) не знає ні кордонів, ні яких би то не було інших обмежень, у тому числі не підпадає під норми та правила морального і релігійного кодексу, перед виконавчою і законодавчою владою всіх цивілізованих країн, що визнають норми міжнародного права і Статут ООН, стоїть проблема прийняття або вдосконалення комплексних заходів по боротьбі із цією трансформацію тероризму, яким повинні бути адекватні масштаби терористичної загрози і різноманітності форм цього явища. При цьому слід враховувати, що в постбіполярному світі, що розвивається в поліцентричному напрямку, жодна держава не в змозі самостійно гарантувати безпеку, мир і стабільність. Тому основою європейської та загальносвітової політики безпеки стає орієнтація на співпрацю, в тому числі в такому важливому питанні, як протидія міжнародному тероризму.

У процесі розвитку людського суспільства політично, соціальні, економічні, національні, територіальні й інші протиріччя постійно наростають, соціальна база для тероризму також розширюється. Саме ці тенденції визначають нині посилення боротьби з терористичною діяльністю, розширення взаємодії країн і створення різних національних і наднаціональних утворень, основне завдання яких — звуження соціальної бази терористів і утримання контролю над терористичною спільнотою, що поширюється. Виходячи з вищесказаного можна зробити висновки про те, що протидія тероризму повинна розглядатися всіма цивілізованими країнами як одне з основних загальнодержавних завдань.

Найважливіші напрямки діяльності в цій сфері: удосконалювання правової бази, посилення взаємодії між спеціальними та розвідувальними органами, здійснення

максимального тиску на країни, що підтримують тероризм, підвищення якості підготовки співробітників структур, що займаються проблемою тероризму, їхньої технічної оснащеності. Сьогодні зовсім очевидною є необхідність визначити і проаналізувати причини, проблеми, сутність і тенденції тероризму, якомога швидше розробити форми, методи й ефективні засоби боротьби з ним.

Головні напрямки боротьби з тероризмом повинні включати:

- прогнозування терористичної активності з визначенням її можливих суб'єктів; та вплив на основні явища і процеси в суспільстві, що сприяють росту тероризму;
- припинення терористичних актів, що відбуваються, у відношенні державних і суспільних діячів, затримка винних і передача їх суду, причому украй важливе покарання не тільки рядових виконавців і пособників, а й організаторів терору, а також тих, хто займається фінансуванням терористичної діяльності;
- попередження і припинення подібних з тероризмом злочинів (захоплення заручників, геноцид, диверсія й ін.);
- співробітництво спецслужб та міжнародних організацій у попередженні і припиненні терористичної діяльності.

Тероризм визначено як один із ризиків для безпеки країн-членів НАТО в Стратегічній концепції Альянсу від квітня 1999 року. Після нападів на США 11 вересня 2001 року військове керівництво НАТО за політичного керівництва Північноатлантичної ради розробило Військову концепцію оборони Альянсу від тероризму.

Заслуговує на увагу також діяльність ЄС, що спрямована на протидію сучасній терористичній загрозі. Так, у Спільній декларації глав держав і урядів ЄС, від 14 вересня 2001 року, було підкреслено, що боротьба з тероризмом має стати абсолютним пріоритетом для міжнародних організацій. Серед найважливіших завдань ЄС у відповідь на нові виклики стало забезпечення здатності ЄС виступати з чіткими і єдиними позиціями, а також якнайшвидше створення оперативного потенціалу спільної європейської політики безпеки і оборони.

П. Р. ФАРМХАУС
магістрант, НН ІМВСН МАУП

ЗМІ ЯК ІНСТРУМЕНТ МАНІПУЛЯЦІЇ В ЗОВНІШНІХ ВІДНОСИНАХ ТА МЕТОД ДЕСТАБІЛІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬОДЕРЖАВНОЇ СИТУАЦІЇ

Маніпуляція – це сукупність психологічних дій, спрямованих на людину або групу людей, з метою штучно викликати наміри, котрі йдуть в розрізі з дійсними намірами людини.

Нині в вік інформаційних технологій питанням маніпуляції займаються не лише психологи та вчені. Ця тема гостро стоїть у фокусі політологів, політ технологів та політичних діячів. Враховуючи факт, що в більшості випадків маніпуляції роблять-ся здебільшого у мовному, тобто усному порядку, можемо зробити висновок, що в сучасному інформаційному соціумі одну з найважливіших ролей грають саме засоби масової інформації.

Слід також врахувати, що механізми ЗМІ використовуються не лише виключно на внутрішньодержавного об'єкта, тобто громадян. Засоби масової інформації можуть грати не останню роль і на зовнішньополітичній арені, наприклад "Ефект CNN" — це термін, що використовується для опису цілодобових новин, котрі можуть впливати на думки та відповідно рішення політичних діячів на міжнародному рівні. Спираючись на слова таких державних діячів як Ричард Хол брук і Ентоні Лейк визнавали заслуги ЗМІ, котрі висвітлювали події в Югославії в 1990 роки, що сприяло підвищенню стурбованості і як наслідок прийманням відповідних рішень.

Нині вплив ЗМІ настільки високий, що може загрожувати національній безпеці, так наприклад, як втручання РФ на виборах США.

Європейський парламент заявив, про особливо небезпечний характер російської пропаганди, в прийнятий резолюції "Про іноземне втручанні в національні та європейські демократичні процеси" зазначається, що число випадків дезинформації з російських ЗМІ зросло більш ніж у два рази і складає 998 випадків. Здебільшого Європейський парламент стурбований підвищенням стратегічного втручання іноземними ЗМІ перед національними та загальноєвропейськими виборами, котрі тим чи іншим чином підтримують "вигідних" для себе кандидатів, що в свою чергу може загрожувати впливом обраних державних діячів на невигідні кроки тими, хто пройшов до владних посад за допомогою маніпулятивних закордонних ЗМІ.

За даними проведеного дослідження USAID – Internews щодо довіри до ЗМІ, рейтинг довіри до ЗМІ Українцями дорівнює 54%.

Таким чином, питання політичних маніпуляцій в ЗМІ в Україні в умовах конфлікту з РФ стоїть дуже гостро, оскільки може впливати на політичну культуру населення. Є кілька основних підходів до трактування поняття політичної культури, за одним з них як визначає доктор політичних наук М.Ф. Головатий, "політична культура – це система цінностей соціуму та його громадян, систему політичних інститутів і відповідних способів колективної та індивідуальної політичної діяльності".

Тобто одним із фундаментальних завдань маніпулятивних ЗМІ є зміна системи цінностей у людини та суспільства в цілому, котрі в свою чергу можуть впливати на ідеологічний орієнтир країни загалом.

ЗМІ можуть бути не лише іноземними, а й в самій державі, транслюючи маніпулятивні думки як державні, найчастіше використовуються наступні методи:

Шляхом штучного створення загрози, тобто маніпулювання страхом;

емоційним методом, викликаючи емоції шляхом ведення розмови на підвищених тонах, що змушує так чи інакше співпереживати та відчувати емоції;

використання "Лідерів думок", представивши людину експертом, часто слова цієї людини будуть сприйматися менш критично; ефект правдоподібності, коли індивід більш схильний віддавати перевагу тій інформації, яка схожа з його власною думкою, а маніпулятори в цей час можуть розповсюджувати хибну інформацію, і багато інших методів котрі маніпулятивні ЗМІ полюбляють використовувати спираючись на психологічні аспекти людини з метою формування суспільної думки щодо тих чи інших важливих тем.

В свою чергу, подібні маніпулювання можуть призвести до вкрай негативних процесів в державі не просто так ЗМІ називають четвертою гілкою влади. Оскільки засоби масової інформації можуть створити гарний або поганий образ кандидата у виборця, створити позитивне або негативне відношення до реформи, або політичній дії президента, заспокоїти або посилити реакції громадян, що в свою чергу може привести до кардинальних змін в середині країни.

Як зазначає кандидат юридичних наук Ткачук Т.Ю. "протидія зовнішнім загрозам інформаційній безпеці України утворюється в умовах прогресування тенденції до переформатування сфер впливу у світовому просторі на тлі глобалізації політичних, соціально-економічних, культурних відносин".

Враховуючи вищенаведене, держави створюють механізми протидії маніпуляціям з боку ЗМІ а також інституції забезпечення інформаційної безпеки України. Так, згідно указу Президента України "Про Доктрину інформаційної безпеки України" від 25 лютого 2017 року №47/2017 виділяють життєво важливі інтереси в інформаційній безпеці, а саме: захищеність від негативного інформаційного впливу, забезпечення суспільно-політичної стабільності, ефективна взаємодія органів державної влади та інститутів громадського суспільства при формуванні, реалізації державної політики в інформаційній сфері та ін.

Таким чином, держава створює механізми, котрі забезпечують інформаційну безпеку країни різними методами, так аспірант Міжрегіональної академії управління персоналом Прав Р.Ю. зазначає, що розподіл загальних методів може розподілятися на превентивні, оперативні, політичні та специфічні механізми захисту.

Враховуючи факт, ведення Російською Федерацією інформаційної війни проти України, в наш час особливу роль відіграють ЗМІ та ефективна протидія маніпуляціям з боку масових медіа вкрай важлива. Отже сучасні маніпуляції є важливим інструментом формування громадської думки, важливою складовою сучасних інформаційних війн.

І. О. ХОДЗІНСЬКИЙ
магістрант, ЖНАЕУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Одним з основних організаційних завдань у сфері підвищення якості адміністративних послуг є ефективна робота усіх рівнів влади у рамках реалізації заходів по підвищенню якості послуг, що надаються.

Серед механізмів підвищення якості адміністративних послуг, що активно обговорюються публічною владою, експертним співтовариством, можна виділити наступні: розміщення інформації про адміністративні послуги в мережі Інтернет; перехід на надання деяких видів послуг в електронній формі; впровадження електронних систем прийому платежів і оплати послуг; вибір найбільш ефективної організаційно-правової форми функціонування організації, що надає послуги населенню і юридичним особам; створення багатофункціональних центрів надання послуг; розробка стандартів якості послуг.

З урахуванням різних трактувань стандартів в чинному законодавстві і специфіки діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування за поданням послуг населенню можна запропонувати наступне визначення стандарту якості адміністративних послуг.

Стандарт якості адміністративних послуг — документ, що містить опис складу, якості, умов і порядку надання послуг, дозволяє споживачеві послуги отримати чітке уявлення про свої права на неї і про умови отримання послуги у рамках чинного законодавства і місцевої правової бази.

Використання стандартів якості послуг на регіональному і місцевому рівні не є обов'язковою процедурою. Органи державної влади і місцевого самоврядування самостійні в ухваленні рішень про затвердження стандартів на послуги, що надаються у рамках їх повноважень, а також при формуванні правової бази, що визначає порядок формування, застосування, контролю за дотриманням стандартів, коригування і відміни стандартів [1; 2].

Стандарти якості послуг можуть бути використані двояким чином. З одного боку, стандарт орієнтований на споживача. З іншого боку, стандарти якості послуг можуть застосовуватися як механізм розрахунку і обґрунтування фінансових витрат, необхідних для надання послуги. У зв'язку з цим органу публічної влади, відповідальному за розробку стандарту, необхідно дати чітке правове визначення ролі стандартів якості, сфери їх застосування і осіб, відповідальних за відповідність послуг, що фактично надаються, затвердженим стандартам.

Слід зазначити, що формування стандартів якості послуг пов'язане з певним ризиком встановлення завищених вимог до послуг, які не можуть бути забезпечені можливостями бюджетного фінансування. Важливо, що зі зміною економічної ситуації фінансові можливості можуть змінитися, як і потреби населення в наданні деяких видів послуг за об'ємом і рівню якості. Тому нормативний правовий акт, що регулює процес формування і затвердження стандартів якості адміністративних послуг, повинен, окрім іншого, містити порядок перегляду і коригування затверджених стандартів.

Введення стандартів якості може викликати проблеми, пов'язані зі значними відмінностями в рівні оснащеності постачальників послуг, кваліфікації і досвіді персоналу і з іншими чинниками, що об'єктивно впливають на якість послуг. Встановлення стандарту на низькому рівні може привести до того, що нормативи фінансування будуть недостатні для того, щоб сучасно оснащені установи змогли повністю реалізувати свої можливості. Високі стандарти якості не дозволять притягнути до надання послуг постачальників, що не поліпшили рівень оснащеності, що, у свою чергу, може привести до дефіциту послуг.

Стандарти визначають мінімальний гарантований рівень якості, якому повинні відповідати основні параметри послуг і робіт, надання яких здійснюється за рахунок бюджетних коштів.

Стандарти включають [3]:

- категорії (у тому числі пільгові) одержувачів адміністративної послуги;
- правову основу надання адміністративної послуги;
- вичерпний перелік документів, необхідних для отримання адміністративної послуги;
- вимоги до порядку і умов надання адміністративної послуги;
- вимоги до матеріально-технічного забезпечення адміністративної послуги;
- вимоги до безпеки надання адміністративної послуги;
- вимоги, що забезпечують доступність адміністративної послуги для одержувачів;
- вимоги до рівня кадрового забезпечення надання адміністративної послуги;
- вичерпний перелік підстав для відмови в наданні адміністративної послуги;
- опис результату надання адміністративної послуги;
- порядок подання, реєстрації і розгляду скарг на недотримання стандарту адміністративної послуги;
- порядок контролю за наданням адміністративної ї послуги з боку органів публічної влади;
- інформацію про надання адміністративної послуги за плату або безкоштовно.

Таким чином, існуюча сьогодні система статистичних і внутрішньовідомчих показників у більшості випадку дозволяє враховувати тільки об'єми виконаних робіт і частково використані ресурси. В ході контролю за виконанням завдання бюджетної установи головним розпорядником бюджетних коштів оцінюється відповідність запланованих показників якості, їх фактичному значенню. При оцінці якості послуг не варто нехтувати думкою населення — одним з найефективніших механізмів оцінки. Населення є кінцевим споживачем, і якщо оцінка однієї людини може бути суб'єктивною, то оброблені і зведені дані — об'єктивне джерело інформації для вибору напрямів підвищення якості адміністративних послуг.

Джерела

1. Буханевич А.І. Надання державно-управлінських послуг населенню як одна із форм налагодження діалогу влади та громадськості. Економіка та держава. 2014. № 7, С. 120-122.
2. Горбатюк В.І. Поняття, призначення та сутність державних механізмів управління. Економіка та держава. 2016. № 1, С. 148-150.
3. Данишина Ю. Методологічні засади оцінки якості адміністративних послуг. Ефективність державного управління. 2018. №1, С.25-38.

Y. NYCH
estudiante de maestría, IC ARICS AIGP

“LA TRADUCCIÓN DE METÁFORAS EN LA PROSA DE J. R. JIMÉNEZ “PLATERO Y YO” EN EL MATERIAL DE LAS TRADUCCIONES UCRANIANAS DE B. BOICHUK (1968) Y Y. ANANKO (2017)”

El lenguaje artístico representa el principal medio en la creación de una imagen artística en la literatura. Se diferencia de todas las demás formas del lenguaje fundamentalmente por desempeñar una función estética. La realización de esta función reside en representar la realidad circundante en forma figurativa. La intensificación de la expresividad del lenguaje se logra mediante varios medios, principalmente a través del uso de tropos, los medios léxicos de creación figurativa, siendo la metáfora uno de los elementos más sobresalientes.

La relevancia de esta investigación reside en que el conocimiento de las peculiaridades de la reproducción de metáforas en nuestro tiempo es de particular importancia en relación con la necesidad de lograr la adecuación y la alta calidad de la traducción, la reproducción del estilo individual del autor, así como la comprensión de la cultura de la lengua del origen.

Los enfoques más conocidos para la traducción de la metáfora propuestos por los lingüistas P. Newmark, T. A. Kazakova, O. Selivanova, G. G. Verba, N. D. Arutyunova, V. N. Komisarov, indican a que la elección de una estrategia para la reproducción de una metáfora depende de la naturaleza de la imagen subyacente. Las regularidades básicas de la traducción de una metáfora están determinadas por la presencia de correlación de medios de la transmisión (los equivalentes y los análogos) tanto en términos estructurales como funcionales. Para realizar la investigación los estudiosos tenían que resolver tales tareas como analizar las principales tendencias en la definición de “metáfora”, establecer los principales enfoques para la clasificación de metáforas por tipos y funciones, determinar los principales modos de la traducción de las metáforas; caracterizar las peculiaridades de las metáforas en la obra de Juán Ramón Jiménez “Platero y yo”, analizar la aplicación de los modos de reproducción de la metáfora de la obra de Jiménez en las traducciones de B. Boichuk [5] y Y. Ananko [4]; comparar y caracterizar el estilo individual de los autores de la traducción.

Para resolver las tareas mencionadas, al principio, hay que considerar varios métodos para definir el concepto de “metáfora”, los tipos y funciones de metáfora y los métodos de traducción. Es importante analizar el enfoque creativo y la especificidad de la metáfora en las obras de J. R. Jiménez, las peculiaridades de la reproducción de metáfora en el material de la obra en prosa “Platero y yo” y sus traducciones. La clasificación más generalizada y versátil en el aspecto de la reproducción de la metáfora figurativa es la de V. N. Komisarov, que incluye los métodos de preservar, reemplazar y omitir la metáfora [1].

El mundo metafórico del escritor español Juán Ramón Jiménez se caracteriza por la elegancia intelectual, el llamamiento a los problemas filosóficos y metafísicos de la existencia humana, una combinación de lo real y lo fantástico, un juego con el lector. A través de las imágenes, el autor plasma en el papel la Belleza, la Perfección y el Dios mismo, que se identifica con la Naturaleza o la Belleza Absoluta, o incluso con el escritor y creador mismo [6, *289*].

En la poesía de Jiménez, como en la obra lírica “Platero y yo” [7], que sirvió el material del trabajo, hay un conjunto de temas tradicionales: la Muerte y el Tiempo, el Amor, la relación en-

tre el Dios y el Hombre. También un problema basado en las "preguntas eternas" y las contradicciones básicas de la poesía metafísica se mantiene tradicional, por lo tanto en la interpretación de los temas se preserva e incluso se fomenta el componente dinámico y la tensión derivada de la combinación de los opuestos [3, *232*].

Jiménez estaba impregnado de amor por todos los seres vivos: animales, niños, personas, naturaleza y el poeta plasmó todo su amor en la obra a través de las figuras literarias, en particular a través de las metáforas.

Como el resultado del análisis de las traducciones de B. Boichuk [5] y Y. Ananko [4], se ha encontrado que en la mayoría de los casos, ambos traductores conservan una metáfora, dejando las estructuras léxicas y gramaticales de la metáfora original, es decir, realizando la traducción directa. Además, se ha descubierto que la imagen en la traducción se puede conservar aún en el caso de diferencias en su forma léxica y gramatical.

Basándose en los ejemplos analizados se puede concluir que tanto B. Boichuk como Y. Ananko reproducen metáforas con las mismas unidades léxicas o sus variantes sinónimas ("*Місяць іде з нами*" (B. Boichuk); "*Нас супроводжує місяць*" (Y. Ananko); "*билась буря*" – "*гримотіла гроза*"). Además, tales cambios gramaticales como la transición de una parte de la lengua a la otra, el cambio del sujeto y el objeto de la acción ("*el cielo se deshace en rosas*" – "*небо розпливається у розах*" (B. Boichuk); "*вони [пелюстки троянд] сіються з неба*" (Y. Ananko)) o el cambio del orden de palabras no afecta la integridad de la imagen creada.

El segundo por la frecuencia modo de transmitir la metáfora es el reemplazo de la metáfora por alguna otra, que incluye aquellos casos en los que una misma metáfora se realiza a través de las palabras con diferentes semánticas. En sus traducciones, Boichuk y Ananko han recurrido al reemplazo de la metáfora cuando no sólo es necesario conservar el color artístico de la imagen original, sino también adaptarlo a los requisitos estilísticos y gramaticales de la lengua ucraniana. Por ejemplo, "*el campo enlutó su verde*" – "*на полі спохмурніла зелень*" (B. Boichuk); "*зелень одягла жалобу*" (Y. Ananko); "*ятріє зелений сосновий гай*" (Boichuk); "*... червоніючи, дичавієсосняк*" (Ananko).

La técnica menos utilizada en las traducciones es la omisión de una metáfora o la traducción descriptiva de una metáfora en los casos cuando el grado de la similitud metafórica en las lengua del origen y la lengua meta es diferente y requiere la explicación del significado, que está presente en el original, o, al contrario, las implicaciones de lo expresado en el original. Por ejemplo, "*el rumor sollozante del agua redonda*" – "*плюскіт води*" (Y. Ananko).

A raíz del estudio también se han revelado las características principales del estilo individual de ambos traductores. Primero, es evidente que tanto Boichuk, como Ananko recurren a la preservación de la imagen original principalmente en la traducción de las metáforas españolas, que, en su estructura gramatical, son de unicomponentes, y semánticamente están interconectadas con el sistema de imágenes de la lengua ucraniana.

Por otro lado, cuando se reproducen las metáforas de varios componentes, los traductores tienden a traducir de manera diferente. Boichuk prefiere preservar la metáfora original. En muchos casos el traductor hace la traducción literal sin modificar la estructura gramatical de la metáfora, evita cualquiera adición léxica. El objetivo del traductor es la transmisión de las imágenes del autor de manera máximamente precisa. Para Ananko la técnica más usual es realizar el reemplazo de metáforas. Como resultado del análisis de las traducciones, se ha descubierto que las traducciones de Y. Ananko están marcadas por el deseo de hacer el lenguaje metafórico de Jiménez más artístico, para adaptarlo al lector ucraniano a través de cambios léxicos, gramaticales y, a veces, sintácticos en el texto. Comparando en general las imágenes y la singularidad léxica del lenguaje de ambos traductores, en la traducción de Y. Ananko, el lector puede sentir el estilo individual, que se nota en el uso de los dialectos inherentes a los habitantes de la región de Zakarpattia. Enriqueciendo la traducción con las palabras y frases poco usuales y un poco raras

el traductor añade la expresividad al lenguaje. A su vez al significado original de cierta palabra agrega el suyo, expresando así su visión individual.

Fuentes

1. Комісаров В. Н. Теория перевода. – М.: Высшая школа, 1990.
2. Пустовіт Л. О. Засоби вираження метафори [Електронний ресурс] / Л. О. Пустовіт // Культура слова. – 1976. – Вип. 11. – С. 34-42. – Режим доступу : http://kulturamovy.univ.kiev.ua/KM/pdfs/Magazine11-3.pdf
3. Рязанцева Т. М. Тема смерті в метафізичній поезії Хуана Рамона Хіменеса: особливості інтерпретації [Електронний ресурс] / Т. М. Рязанцева // Питання літературознавства. – 2011. – Вип. 84. – С. 231–239. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pl_2011_84_31
4. Хіменес Х. Р. Платеро і я / Хуан Рамон Хіменес ; пер. з ісп. Ю. Ананка. — Брустурів : Дискурсу, 2017 – 176 с.
5. Хіменес Х. Р. Плятеро і я / Хуан Рамон Хіменес, пер. з ісп. Б. Бойчука. – В-во “На горі”, Штутґарт — Нью-Йорк, 1968.
6. Шестопал О. Г. Хуан Рамон Хіменес: Шлях назустріч вічності / Шестопал О. Г. // Всесвіт № 9-10. – К., 2017. – С. 289-299.
7. Jiménez J. R. Platero Y Yo [Електронний ресурс] / Juan Ramón Jiménez. – 156 p. – Режим доступу : http://mestreacasa.gva.es/c/document_library/get_file?folderId=500008507336&name=DLFE-400310.pdf
8. Karin Riedemann H. M., Isabel Diéguez M. La traducción de metáforas: ¿un acto de rebeldía permanente. [Електронний ресурс] – Onomazein 4. – 1999. – PP. 345-369. – Режим доступу: http://onomazein.letras.uc.cl/Articulos/4/20_Riedemann.pdf
9. Mousab Alata Elseddig Adiel, Mahmoud Ali Ahmed. Problems in Translating Metaphorical Expressions. [Електронний ресурс] – International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE) Volume 3, Issue 6. – 2016. – PP 46-50. – Режим доступу: https://www.arcjournals.org/pdfs/ijhsse/v3-i6/8.pdf

V ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції”

(13 листопада 2019 р.)

М. П. БУКОВИНСЬКА
докт. екон. наук, проф., НН ІМЕФ МАУП

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУСПІЛЬСТВА

“Тільки благочинністю, добродійством
і можна, певно, змусити інших
пробачити своє багатство”
Антуан Франциа Прево —
французький письменник 18 століття.

Соціальна відповідальність виникла не раптом, вона повільно еволюціонувала у часі та стала частиною щоденного словника лише в останнє десятиріччя, особливо у Північній Америці та Західній Європі.

Появу соціальної відповідальності бізнесу можна зв’язувати з XIX ст. коли Р. Оуен один із перших, серйозно зайнявся проблемою елементарної відповідальності менеджменту — не як інституту, а як сукупності окремих особистостей, які використовують людські та інші ресурси для досягнення корпоративних цілей. Згідно концепції, висунутої американцем Р.Е. Вудом, керівником фірми “Сирс”, у тридцяті роки XX ст. та підтриманою пізніше К. Дж. Ерроу, бізнес зобов’язаний ураховувати соціальні аспекти у процесі своєї діяльності й впливати цією діяльністю на працівників, споживачів та місцеву спілку, а також сприяти вирішенню соціальних цілей товариства. Ігнорування таких чинників, як колективне багатство та соціальна відповідальність, — один із головних недоліків класичної економічної теорії та її практики.

Свій життєвий шлях людина проходить у суспільстві. З моменту народження й усе життя її включено у соціальну сферу, яка охоплює усе, що безпосередньо стосується людини у процесі її спільної з іншими людьми життєдіяльності. Саме так

людина всебічно взаємодіє з тими, хто її оточує, засвоює встановлені норми життя суспільства та згідно з цими нормами будує власну поведінку.

У господарській практиці регулюючий вплив на об'єкти, що управляються, здійснюється за допомогою спеціальних засобів та прийомів: доведення планових завдань; економічного та морального стимулювання; матеріальної відповідальності; проведення нарад; оголошення наказів та розпоряджень; організаційне регламентування та нормування. Усі ці засоби та прийоми складають систему методів управління та соціальну відповідальність. За допомогою методів управління управляюча система встановлює правила дій та поведінку, які є обов'язковими для підсистем, що управляються [1].

На думку М.П.Буковинської, "Соціальна відповідальність — це дотримання норм та обов'язків Урядом, корпораціями й окремими особами, що представляють інтереси суспільного розвитку та добровільно беруть на себе зобов'язання перед суспільством з покращання якості життя населення".

У сучасній соціально-економічній системі відбулася недооцінка соціальних аспектів, приниження ролі соціальної відповідальності та соціально-трудових відносин на підприємствах України, наслідком яких стали серйозні проблеми в економіці країни.

Соціальна сфера — це сукупність галузей, організацій, підприємств, які безпосередньо пов'язані і визначають спосіб та рівень життя людей, їх добробут, споживання. До соціальної сфери належить освіта, культура, охорона здоров'я, соціальне забезпечення, фізична культура, громадське харчування, пасажирський транспорт, зв'язок.

Соціальна сфера має надзвичайно багатоманітну, складну й динамічну структуру, яка характеризується цілою низкою взаємозв'язаних та взаємодіючих параметрів, що окреслюють соціальний простір, в якому живе, працює й відпочиває людина. Головними чинниками, що нині визначають розвиток соціальної сфери, є насамперед соціальне становище людини у суспільстві, котре визначається рівнем соціальної свободи особистості та можливості її самореалізації, наявність та ефективність її соціальної захищеності, характер взаємозв'язку особистих, групових та суспільних інтересів, зрілість життєвих потреб та можливість їхнього задоволення тощо.

Не менш важливими параметрами соціальної сфери є існуючі в суспільстві умови праці, побуту, дозвілля, охорони здоров'я, міра їх відповідності стандартам сучасного суспільства; стан і динаміка соціальної структури, відносин між класами, іншими спільнотами; відносини людини й суспільства з навколишнім природним середовищем.

Реальний стан та рівень розвитку названих параметрів соціальної сфери залежить від багатьох обставин. Найважливішими з них є такі: рівень розвитку духовної, у тому числі й політичної культури населення; якість підготовки кадрів, а також характер та ефективність соціальної політики, яка є головним інструментом реалізації об'єктивних можливостей економічного, політичного й духовного потенціалів суспільства.

Соціальне життя — це природно-історичний процес розвитку суспільства, який здійснюється за об'єктивними законами, це форма існування суспільства. Нормальний стан соціального життя — це впорядковане функціонування усієї системи соціальних відносин між людьми, їхніми соціальними спільнотами.

Соціальна відповідальність суспільства виникає тоді, коли поведінка людини має суспільне значення й регулюється соціальними нормами. У процесі розвитку суспільства складаються певні стосунки між людьми у вигляді взаємних прав та обов'язків, насамперед у сфері трудової діяльності.

Ці норми неоднакові й виступають як звичаї, традиції, заборони тощо. Їх порушення розглядалося як посягання на інтереси роду чи племені і піддавалося негайного засудження. Вже тоді мала місце відповідальність індивіда.

Більш досконалу форму соціальна відповідальність набуває з появою класового суспільства та держави. Діючі тут соціальні норми більш різноманітні, що й обумовлює існування декількох видів соціальної відповідальності: політичної, юридичної, моральної тощо. Її сутність полягає уже в обов'язку індивіда виконувати відповідні політичні, юридичні та моральні вимоги, які пред'являються йому суспільством, державою, колективом. Вступаючи відповідально, людина повинна, з одного боку, правильно вибрати соціальні орієнтири, з іншого — використовувати усі наявні можливості (знання, досвід), а також враховувати наслідки своїх дій.

Соціальна відповідальність визначається поруч об'єктивних та суб'єктивних передумов. З об'єктивної сторони соціальна відповідальність відображає суспільну природу людини й врегульованість громадських відносин соціальними нормами. Діяння, що суперечить цим нормам, тягне відповідальність порушника. Її виникнення можливе за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, сформульованих усно або письмово у відповідних правилах.

Дотримання даних норм передбачає наявність відомої підпорядкованості учасників суспільних відносин вираженої у них волі. Об'єктивний характер відповідальності не означає її фатальної зумовленості, однакового рівня для усіх суб'єктів будь-яких суспільних відносин. Особливе значення тут відіграє вольовий фактор.

Свобода волі людини — інша, суб'єктивна передумова соціальної відповідальності, яка постає як ставлення індивіда до суспільних інтересів з точки зору правильного розуміння й виконання їм своїх обов'язків, що випливають із соціальних норм. Учасник громадських відносин завжди повинен бути вільний у виборі того чи іншого варіанту поведінки, інакше його не можна буде засуджувати за відхилення від вимог цих приписів. Класифікація соціальної відповідальності залежить від сфери соціальної діяльності, у зв'язку з чим виділяють політичну, моральну, громадську, юридичну відповідальність тощо.

Соціальна відповідальність суспільства розглядається у двох аспектах, в залежності від того, якою є поведінка особи — соціально корисною чи соціально шкідливою.

Позитивний аспект (соціально корисний) соціальної відповідальності характеризує позитивне ставлення особи до своїх учинків. Це розуміння їх важливості для суспільства, бажання зробити їх якомога краще. Саме ця відповідальність мається на увазі, коли говорять про почуття відповідальності, про те, що людина бере відповідальність на себе. Ретроспективний аспект (соціально шкідливий) — це відповідальність за раніше вчинене.

Професійна соціальна відповідальність менеджера складається з низки взаємопов'язаних компетенцій, які включають:

- основні поняття соціальної відповідальності;
- здатність актуалізувати наявні власні можливості для ефективного виконання професійних обов'язків;
- достатній рівень фундаментальних знань та вмінь;
- високий рівень інформаційної компетентності;
- наявність розвинутих аналітичних здібностей;
- здатність до співпраці та комунікативної взаємодії;
- вміння розв'язувати проблеми; розуміти інших;
- давати адекватну самооцінку само ефективності;

- володіння ефективними комунікативними технологіями;
- готовність брати відповідальність за соціальну звітність та соціальний аудит;
- вирішувати загальні соціальні проблеми захисту довкілля, прав громадян, інтересів споживача, охорони здоров'я та безпеки життєдіяльності;
- дотримання основ бізнес етики, Кодексу відповідальної поведінки;
- приймати управлінські рішення з питань соціального партнерства та соціальної відповідальності бізнесу;
- визначати власну роль у суспільстві.

Усі ці компетенції залишаться лише проголошеними намірами за відсутністю готовності брати на себе соціальну відповідальність.

Джерела

1. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посіб./ [Шморгун Л. Г.]. — К.: Знання, 2015. — 452 с.

Л. В. РОМАНОВА
д-р екон. наук, проф. НН ІМЕФ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГУ В КРЕАТИВНИХ КЛАСТЕРАХ

В розвинених країнах простежується перехід на креативну економіку. Кретивна економіка — це нова економіка, що передбачає: сукупність заснованих на знаннях, цінностях творчості економічних заходів, спрямованих на розвиток; поєднання економічного, культурного і соціального аспектів з технологіями, інтелектуальною власністю; має потенціал для збільшення прибутку, створення робочих місць, отримання доходів від експорту за допомогою залучення різних соціальних груп, використання культурного різноманіття та розвиток людського потенціалу [5].

В основі концепції креативної економіки стала розроблена американським економістом Р. Флорида теорія креативного класу, який забезпечує економічну динаміку. Відомо, що під креативністю розуміють творчу, новаторську діяльність, здатність людини до продукування принципово нових ідей. За даними ООН на частку креативної економіки припадає 3,4% світового ВВП, що становить майже 1,6 трлн. дол. США, а щорічні темпи її зростання у різних країнах варіюють від 4,3% до 17,6%, та удвічі перевищують темпи зростання сфери послуг і в чотири рази темпи зростання сфери промислового виробництва. При цьому частка зайнятих у креативній економіці досягла 25% населення світу. В країнах ЄС темпи зростання доходів креативних індустрій на 12,3% вище порівняно з темпами зростання доходів від загальної економічної діяльності [3].

До креативних індустрій в світі відносять наукоємні та послуги з високою доданою вартістю, зокрема [3]:

- комп'ютерне програмування, консультації, а також суміжні з ними види діяльності;
- видавничу діяльність;
- виробництво кіно-, відеофільмів і телевізійних програм, фонограм, музичну видавничу діяльність;
- розробку і трансляцію заходів;
- діяльність інформаційних служб;
- архітектурно-інженерну діяльність;
- технічні випробування і аналіз;
- наукові дослідження та розробки (R&D);
- рекламу та маркетингові дослідження;
- інші професійні, наукові і технічні заходи;
- мистецтво та розважальні заходи;
- спортивні заходи та відпочинок і розваги.

Маркетингу у креативних кластерах має відводитися пріоритетна роль. Основними завданнями маркетингу в кластерах є наступне:

- створення системи маркетингу в кластері;
- забезпечення партнерських відносин між учасниками кластеру;
- розробка стратегії маркетингу;

- формування єдиної системи знань;
- забезпечення умов інтеграції в кластері;
- створення нових можливостей для учасників кластеру;
- створення бренду, кооперації, інтеграції, франчайзингу і аутсорсингу кластеру;
- створення методичного маркетингового забезпечення;
- забезпечення підтримки з боку національної, регіональної і місцевої влади;
- фокусування цільових клієнтів і розуміння їх вигод;
- створення і управління ринком;
- забезпечення маркетингової діяльності [2].

Британський консультант креативного бізнесу Девид Переш відзначає, що в усіх країнах слабким місцем креативної економіки, креативних кластерів є маркетинг, фінансові процеси, захист інтелектуальної власності. Як бачимо, маркетинг знаходиться на першому місці і його, як правило, пов'язують лише з рекламою [7].

Особливості маркетингу в кластерах.

1. Так як основним продуктом в креативній економіці є нові ідеї, то для їх просування не підходить класичний маркетинг і тому має використовуватися ноомаркетинг як базовий інструмент [1]. Ноомаркетинг — це інноваційна концепція розумного маркетингу, аналог маркетингу, який застосовує фірма Apple. Вона, за даними П.Берновича, отримує 94% прибутку від продажі своїх смартфонів в світі і тільки 6 % залишається решті учасникам ринку. Перевагами ноомаркетингу є можливість створювати нові ринки і управляти ними. Ноомаркетинг використовує нові терміни такі як : райзінг, супремація, інфініація, За кожним із них стоїть ідея, яку можна реалізувати за допомогою ноомаркетингу.

2. Створення історії інноваційного продукту, показати його позитивні якості, престижність, розробити відповідний дизайн товару та упаковки.

3.Використання аутсорсингу. Для реалізації нових ідей потрібно їх впровадити у нові товари та послуги. А для цього потрібен бізнес. Креативщики як носії нових ідей здійснюють сімбіоз з бізнесом і одним із способів установлення такого сімбіозу является аутсорсинг. Сьогодні Китай здійснює симбіоз з креативщиками і випускає нові товари [1].

4. Особливості просування креативних товарів та послуг. Реклама вже не є основним інструментом торгівлі. Так, за даними експертів EY (Ernst & Young), особливу увагу приділено впливу креативного сектору на статистику продаж смартфонів. Виявилося, що вплив культурного і креативного контенту (музика, фільми, ігри, мобільні додатки) на продажу смартфонов оцінюються я в 22,7 млрд евро, планшетів — 9,4 млрд евро. Реклама як складова креативної індустрії за сукупними доходами займає друге місце.

Важливо відмітити, що продукти кращих рекламних компаній наближаються за своїми характеристиками до витворів мистецтва завдяки складній драматургії, висококласній роботі фотографів, операторів, акторів. Ці двохвилинні ролики демонструються в кінотеатрах поряд з фільмами. В них мова йде в першу чергу, наприклад, про людські взаємовідносини [8].

Особлива роль має відводитися зв'язкам з громадськістю, виставкам, роботі в соціальних мережах.

5. Маркетинг на різних етапах процесу формування і розвитку кластера. Перший етап — це планування кластеру і на ньому визначається доцільність формування кластеру в регіоні і регіональна влада здійснює оцінку на основі маркетингового стратегічного аналізу.

На другому етапі здійснюється маркетингова оцінка формування кластеру на основі порівняння фінансових і маркетингових вигод від використання кластеру всіх його учасників за допомогою маркетингового інструментарію. Також на цьому етапі потрібно формувати ринок і стабільний попит на креативну продукцію.

Третій етап пов'язаний зі створенням і розвитком кластеру. На цьому етапі застосовуються методи аудиту комплексу маркетингу кластеру, брендування продукції. Ефективний брендинг забезпечить додатковий прибуток за рахунок вартості бренду кластера. В літературі відмічається доцільність застосування на всіх етапах створення і розвитку кластеру маркетингових досліджень [4].

6.Виділяють різні форми організації маркетингу в кластерах: зіркоподібну, ієрархічну, лінійну, мережеву, проектну, проектно — мережева [6].

Наукових досліджень та практики щодо маркетингу в креативних кластерах є недостатніми, тому потребують ґрунтовного вивчення.

Джерела

1. Бернович П. Креативная экономика как способ заработать http://noomarketing.net/kreativnaya-ekonomika
2. Боев А.Г., Воронин С.И.]Формирование системы маркетинга в промышленном кластере. Режим доступу: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-marketinga-v-promyshlennom-klastere.
3. Гуменна О.Розвиток кластеру креативних індустрій в Україні.2018. Режим доступу: ttps://www.ukraine2030.org/uk/blog/view/104-Rozvitok-klasteru-kreativnih-industrij-v-Ukrayini
4. Калинин П. А., Бурцева Т. А., Созинова А. А. Маркетинговый инструментарий повышения эффективности кластерных образований // Вестник НГИЭИ. 2017. № 4 (71). С. 76-83.
5. Креативная экономика: мировая реальность. Режим доступу:biz.mann-ivanov-ferber.ru/2018/07/03/kreativnaya-ekonomika-mirovaya-realnost.
6. Паламарчук И.О. Особенности маркетинга кластеров https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-marketinga-klasterov.
7. Сильные и слабые места креативного бизнеса: Разбор вместе с британским консультантом Дэвидом Пэрришем.2017 https://marketing.by/mnenie/silnye-i-slabye-mesta-kreativnogo-biznesa-razbor-vmeste-s-britanskim-konsultantom-devidom-perrishem/.
8. Скиба Н. Креативная экономика в Европе: 5 шагов для взлета Режим доступу:https://www.culturepartnership.eu/article/creative-economy-steps-to-rise

В. М. АЛІЄВА-БАРАНОВСЬКА
канд. юрид. наук, НН ІМЕФ МАУП

ДИПЛОМАТИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНИХ ОПЕРАЦІЙ

У сучасному світі, у контексті дедалі більшої його глобалізації, національним інтересам держави має відповідати розвиток її співробітництва в політичній, економічній, торговельній, науковій, культурній та інших галузях. Однак, залежно від конкретної ситуації та формування національних інтересів на тому чи іншому етапі розвитку країни, акцент має робитися на певному типі співробітництва.

Економічна дипломатія нині — це найважливіший важіль зміцнення міжнародної конкурентоспроможності країни, отримання конкурентних переваг на світовому ринку. Тому останнім часом найбільшого розповсюдження набули активні форми економічної дипломатії, до складу яких входять політико-дипломатична підтримка та лобіювання вітчизняного експорту (тенденції новопротекціонізму)[1], численні взаємопов'язані заходи, спрямовані на поліпшення умов доступу національних компаній на зарубіжні ринки (насамперед, торгово-політичні заходи), використання багатосторонніх і регіональних організацій для просування власних інтересів, цілеспрямований вплив на партнерів із застосуванням фінансових, ресурсних та інших засобів здійснення тиску. Тобто посилюється роль державного регулювання у сфері зовнішньої торгівлі.

Серед конкретних завдань, які постають перед економічною дипломатією України, найважливішими і найпріоритетнішими є:

- диверсифікація форм і напрямів участі України в сучасному міжнародному поділі праці, шляхом зменшення ставки ПДВ;
- посилення позицій вітчизняних товаровиробників у динамічних та найбільш перспективних сегментах світового рину товарів, послуг, капіталу і робочої сили шляхом дипломатичного супроводження і підтримки;
- забезпечення ефективного геоекономічного і торгово-політичного позиціонування України в системі зовнішньоторговельних зв'язків засобами економічної дипломатії;
- використання механізмів двосторонньої та багатосторонньої співпраці для поліпшення умов доступу вітчизняних (українських) товарів, послуг, капіталу і робочої сили за допомогою недержавної підтримки в особі торгово-промислових палат, які вже давно виконують представницьку функцію. Проте роль торгово-промислових палат не обмежується виключно представницькими функціями. Важливою частиною діяльності палат є виконання захисних функцій, або таких, що забезпечують підприємствам-членам зниження певних підприємницьких ризиків у процесі щоденної господарської діяльності, а також надання специфічних послуг. Ключовим у всіх процесах, що протікають в системі взаємодії влади, бізнесу та палат є процес руху ділової інформації. Проте фінансова глобалізація, кризові явища у світовій фінансовій сфері, бурхливі

[1] http://sd.org.ua/style/logo_prn.gif

темпи інформатизації бізнесу зумовлюють виникнення нових тенденцій та певну модифікацію ролі торгово-промислової палати вже дипломатично - інформаційного агента. Це передбачає:

- цілеспрямоване використання дипломатичних ресурсів і можливостей для захисту і просування, а по можливості і лобіювання інтересів вітчизняного бізнесу в умовах жорсткої конкуренції;
- максимальне використання і розширення зовнішніх інвестиційно-інноваційних ресурсів для швидкої модернізації української економіки;
- створення сприятливих умов функціонування галузей, територій пріоритетного розвитку і секторів національної економіки, які відіграють ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності, економічної безпеки, обороноздатності і життєдіяльності держави і суспільства.

Підвищенню ефективності економічної дипломатії сприяє й цілий ряд факторів, ключовим із яких є послідовно реалізована розвиненими та багатьма новими індустріальними країнами політика, спрямована на зміцнення національної конкурентоспроможності. Ця політика слугує матеріальною основою успішної економічної дипломатії. Серед інших важливих факторів є посилення ролі дипломатичних інструментів у реалізації загальнонаціональної зовнішньоторговельної стратегії. Великого значення набуває вірна розстановка пріоритетів і завдань економічної дипломатії, її належне фінансове, організаційне та кадрове забезпечення. На даний час економічна дипломатія як одна з найголовніших функцій держави набуває комплексного, системного характеру, спирається на тісну взаємодію широкого кола державних структур, суспільних організацій та союзів підприємців. Особлива роль економічної дипломатії як механізму, що дозволяє максимізувати вигоди для країн від участі в процесах міжнародної інтеграції, полягає у постійно зростаючій увазі до вказаного виду діяльності з боку зарубіжних урядів, реальних успіхах на вказаному напрямі, продемонстрованих останнім часом новими індустріальними країнами та країнами з перехідною економікою. Економічна дипломатія сприяє забезпеченню усталеного економічного зростання та підвищення рівня міжнародної конкурентоспроможності держав. Усе це настирливо вимагає активізації діяльності економічної дипломатії, посилення її ролі у просуванні національних економічних інтересів на міжнародній арені, розвитку зовнішньої торгівлі та інших форм зовнішньоекономічного співробітництва на рівноправній та максимально вигідній для держав основі. Водночас, численні питання функціонування сучасної економічної дипломатії, у зв'язку з зростаючою нестабільністю світової фінансово-економічної системи, потребують подальшого глибинного аналізу з метою забезпечення адекватного реагування на світові виклики. Маються на увазі нові тенденції у сфері багатосторонньої та плюрилатеральної дипломатії, інституції якої значно активніше модернізуються та реформуються в наш час, а саме:

- підвищується рівень дипломатичного представництва, оперативності та ефективності їхньої роботи; активізується удосконалення інструментів економічної дипломатії, яка створює вагомі конкурентні переваги для країн-учасниць;
- зростає кількість двосторонніх преференціальних торговельних угод, що відображає, зокрема, й кризові явища у функціонуванні багатосторонньої торгової системи; постійно розширюється перелік нових інструментів економічної дипломатії у сфері політики протекціонізму ;
- залучення іноземних інвестицій; посилення національної конкурентоспроможності.

Загалом необхідно відзначити, що сучасна економічна дипломатія відрізняється динамізмом, наступальним характером, розширенням та швидким оновленням інструментарію, що використовується у сфері ЗЕД. Отже посилення дії такого інструменту, як економічна дипломатія об єктивно диктується здійснюваними ринковими перетвореннями, які формують якісно нові засади подальшого економічного та соціального розвитку країни. Україна тільки входить в систему світового економічного простору і від того, як цей процес буде відбуватись залежить подальший економічний і соціальний розвиток держави, як суб'єкта світової економіки.

Джерела

1. Шостак Л.Б., Дікарєв О.І Економічна ефективність дипломатичного механізму зовнішньоекономічних трансакцій / Л.Б. Шостак, О.І. Дікарєв // Економіка України. – 2008. – № 7. – С. 74-83.
2. Щетинин В.Д. Экономическая дипломатия: Учебное пособие. / В.Д. Щетинин. – М.: Междунар. отношения, 2001. – 280 с.
3. Білорус О.Г. Імперативи економічної дипломатії в умовах глобальної неоконвергенції// Науковий вісник Дипломатичної академії України, серія "Економічні науки", випуск 23, 2016, с.129

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

КОНЦЕПТУАЛЬНА СХЕМА ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Інноваційна стратегія підприємства, це – складна система дій, яка полягає у виробленні цільових орієнтирів і засобів їх досягнення з урахуванням можливостей та ресурсів підприємства щодо створення, виробництва та просування інноваційної продукції, технології чи послуг [1]. Концептуальна схема розробки та реалізації інноваційної стратегії складається з декількох етапів (рис. 1):

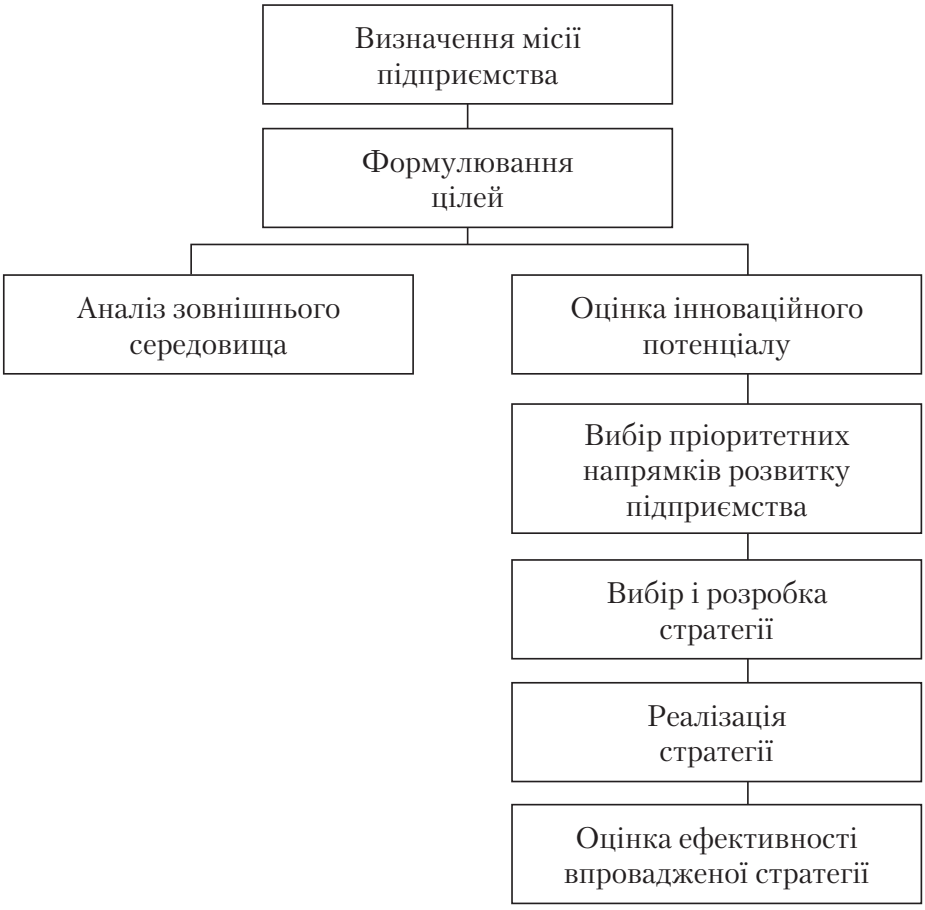

Рис. 1. **Концептуальна схема розробки та реалізації інноваційної стратегії підприємства**

1. Визначення місії підприємства. Розробка стратегії розпочинається з визначення головної ідеї існування підприємства, тобто місії.

2. Формулювання системи цілей. Підприємство має орієнтувати свою діяльність на досягнення декількох цілей, як ось: зростання прибутку, розширення частки ринку тощо. Але головною метою маркетингоорієнтованого підприємства має бути задоволення потреб споживачів.

3. Оцінка зовнішнього середовища та інноваційного потенціалу підприємства. Необхідно провести аналіз зовнішнього й внутрішнього середовища ґрунтовний стратегічний та дослідити інноваційний потенціал. Оцінка інноваційного потенціалу проводиться з метою пошуку резервів підвищення ефективності як в сфері виробництва, так і в організаційній підсистемі підприємства та виявлення потенційних можливостей його розвитку.

4. Вибір пріоритетних напрямів розвитку підприємства. При визначенні пріоритетних стратегічних напрямів перевагу слід надати інноваційному напряму розвитку підприємства. З урахуванням пріоритетних напрямів коригується поточна система цілей або визначаються нові цілі, які змінюють чи доповнюють попередні. На основі обраних напрямів розвитку підприємства та нових або скоригованих цілей складається перелік альтернативних варіантів інноваційних стратегій.

5. Вибір інноваційної стратегії. При виборі оптимальної інноваційної стратегії підприємства з альтернатив необхідно використовувати адекватні критерії відбору. Це можуть бути такі, як: технологічні зміни, конкурентні переваги, фінансові можливості, відповідність інноваційної стратегії пріоритетним напрямкам діяльності підприємства, циклу розвитку підприємства, його потенційним можливостям і факторам зовнішнього середовища, оцінка ступеню ризику тощо [2].

6. Реалізація стратегічної програми. Цей етап включає впровадження конкретних заходів відповідно до окреслених напрямів. Інноваційні ідеї, що реалізуються в інноваційних стратегіях, необхідно перевірити відносно можливості їх реалізації щодо фінансових і технологічних можливостей.

У процесі реалізації інноваційна стратегія може бути скоригована з урахуванням змін в зовнішньому середовищі, інноваційному потенціалі, появи нових альтернатив розвитку та відхилення фактичних результатів діяльності від запланованих.

7. Оцінка ефективності впровадженої інноваційної стратегії. Цей етап передбачає перевірку відповідності впровадженої стратегії обраним пріоритетним напрямам. Якщо результати, що отримані в результаті реалізації обраної інноваційної стратегії, посилили стан підприємства, сприяли його якісному розвитку, то можна вважати, що стратегія була реалізована успішно.

Джерела

1. Вікарчук О. І. Особливості формування концептуальних засад інноваційного маркетингу підприємства: Імплементація наукових засад та перспективи досконалої маркетингової діяльності підприємств як ринково-орієнтованої концепції їх розвитку: колект. монографія/ за заг. ред. проф. Павловської Л.Д. Євенок О.О., Житомир:2017. – С.. 5-30.
2. Зозульов О. Принципи формування маркетингової стратегії: від унітарних до інтегрованих корпоративних маркетингових стратегій / О. Зозульов, О. Підмогильна // Маркетинг в Україні. – 2013. – №3. – С . 41–48.
3. Ілляшенко С. М. Товарна інноваційна політика: підруч. / С. М. Ілляшенко, Ю. С. Шипуліна. — Суми: ВТД “Університетська книга”, 2007. — 281 с.
4. Інновації і маркетинг – рушійні сили економічного розвитку: монографія / за ред. д.е.н., професора С.М. Ілляшенка. – Суми: ТОВ “Друкарський дім “Папірус”, 2012. – 536 с.
5. Инновационный менеджмент : учеб. пособ. / [под ред.С. Д. Ильенковой]. Москва ; Юнити, 2001. —327 с.

Г. А. БРАТУСЬ
канд. екон. наук, НН ІМЕФ МАУП

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ, ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ

Власність є категорію як економіки, так і права. Економічний зміст власності визначається тим, що користування, володіння, розпорядження речами залежать від певного рівня розвитку продуктивних сил суспільства і не можуть бути змінені в разі бажання людей чи держави. Економічний зміст власності набуває правової форми, завдяки цьому утворюється єдиний економіко-правовий альянс відносин, який неможливо роз'єднати в реальній дійсності. Юридичний зміст власності реалізується через право власності, під яким розуміють санкціоновані норми поведінки, що виникають у зв'язку із привласненням економічних благ. Якщо існує обмеженість благ, то суб'єкти в процесі привласнення повинні якимось чином їх відокремити (уособити), що відбувається шляхом усвідомлених дій, які закріплюються через традиції, табу, правила, норми моралі і норми права [1].

Держава відіграє значну роль у розвитку інституту інтелектуальної власності, виконуючи при цьому такі функції:

- охорона та захист прав інтелектуальної власності, забезпечення їх реалізації у процесі залучення інтелектуальної власності до господарського обігу;
- формування сприятливих соціально-економічних умов для створення та комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності;
- управління правами на об'єкти інтелектуальної власності, які створені: а) за рахунок державного бюджету; б) на підприємствах, що перебувають у державній власності, або акціонером яких є держава;
- гармонізація національного та міжнародного законодавства, яке регулює економіко-правові відносини, пов'язані з набуттям і реалізацією прав інтелектуальної власності;
- розвиток міжнародного співробітництва у сфері охорони та залучення до господарського обігу об'єктів інтелектуальної власності

Для уникнення несанкціонованого та безоплатного використання об'єктів інтелектуальної власності третіми особами з комерційною метою держава розробляє і застосовує певні правові механізми [4].

До їх числа належать:

- патентування — надання виключних прав на використання об'єкта інтелектуальної власності, у тому числі права надавати дозвіл третім особам на використання об'єкта або забороняти використання об'єкта без дозволу патентовласника. Патентування здійснюється з метою: захисту від конкуренції та зміцнення позицій на ринку; завоювання нових ринків; отримання монопольно високих прибутків; отримання роялті;
- видача авторських свідоцтв на винахід, які засвідчують визнання нового технічного рішення винаходом, пріоритет винахідника, його авторство;
- видача охоронних документів на корисні моделі. Як правило, виключні права, засвідчені такими документами, надаються власнику на термін коротший, ніж

термін дії патенту, процедура отримання охоронних документів простіша, ніж при отриманні патенту, та забирає менше часу;

- реєстрація комерційних позначень (фірмових найменувань, торговельних марок, географічних позначень). Комерційні позначення — це насамперед спосіб позиціювання товару, надання йому певного місця в уявленні та свідомості споживача, що значно полегшує реалізацію товару. Вони є також засобом набуття та закріплення ділової і комерційної репутації, інструментом конкурентної боротьби. Реєстрація комерційних позначень здійснюється з метою недопущення недобросовісної конкуренції;
- охорона секретів виробництва та комерційних таємниць шляхом укладення угод про нерозголошення інформації із суб'єктами, які нею володіють;
- охорона авторських та суміжних прав [3].

Процес формування інституту інтелектуальної власності в Україні стикається з низкою нерозв'язаних проблем. Серед них [5]:

- недостатній інституційний потенціал державних органів, задіяних у сфері інтелектуальної власності, відсутність належної координації, недостатня ефективність їх діяльності; розпорошення і дублювання управлінських функцій, зокрема організаційних, між кількома центральними органами виконавчої влади; відсутність довгострокових прогнозів технологічного розвитку України, Форсайт-досліджень;
- низька інноваційна активність суб'єктів господарської діяльності: у 2013 р. питома вага підприємств, що впроваджували інновації, становила лише 13,6%; питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової продукції склала 3,3%; скорочується чисельність творців (винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій); відсутній ефективний ринок інновацій і венчурного капіталу; низький економічний потенціал запатентованих винаходів і корисних моделей, чинність яких не підтримується після п'яти років; нерівномірний розподіл за регіонами інноваційної інфраструктури; недостатня конкурентоспроможність української економіки в сфері інновацій у цілому;
- недостатність нормативно-правового регулювання питань, пов'язаних із: оцінкою прав інтелектуальної власності; методичною базою визначення розміру шкоди, завданої порушенням прав на об'єкти права інтелектуальної власності; ефективними механізмами обліку та запровадження у виробництво результатів інтелектуальної діяльності; невирішеність на законодавчому рівні питання електронного подання заявок на реєстрацію об'єктів інтелектуальної власності; нормативна база у сфері інтелектуальної власності не повністю узгоджується із законодавством ЄС;
- нерозвиненість інститутів, що забезпечують комерціалізацію об'єктів інтелектуальної власності (передачу на комерційних засадах прав на об'єкти інтелектуальної власності, трансфер технологій за кордон, інноваційний аудит); недосконалий механізм оцінки об'єктів інтелектуальної власності (КГУ); відсутність досвіду комерціалізації (капіталізації) результатів наукових досліджень у науковців університетів;
- проблеми забезпечення ефективної охорони і захисту прав інтелектуальної власності. Для оцінки основних елементів національних систем охорони промислової власності використовують Індекс глобальної конкурентоспроможності (GCI), що розробляється Світовим економічним форумом, та Міжнародний індекс захисту прав власності (International Property Rights Index, IPRI)

американського Альянсу прав власності (Property Rights Alliance, PRA). При складанні IPRI оцінюють три субіндекси: LP — правове та політичне середовище, PPR — права власності на фізичні активи, IPR — право інтелектуальної власності (захист прав, захист патентних прав, порушення авторського права). За даними щорічного дослідження "Міжнародний індекс захисту прав власності 2017" (2017, International Property Rights Index), яке охопило 127 держав світу, індекс захисту прав власності українців залишається украй низьким — усього 3,4 із 10 можливих. Україна посіла 123 місце і знаходиться серед країн, які мають найгірші системи захисту майнових прав.

Отже, дієве і зважене державне регулювання системи інтелектуальної власності є одним із пріоритетних напрямів розвитку нашої країни, що створює необхідні передумови для розвитку творчого та інтелектуального потенціалу суспільства, формує економічну мотивацію для комерційного використання об'єктів інтелектуальної власності, сприяє реалізації технологічних знань у виробництві.

Джерела

1. Економіка інтелектуальної власності : науково-методичні матеріали для підготовки докторантів, аспірантів і магістрів за напрямом "Інтелектуальна власність" / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х.: Право, 2015. – 120 с.
2. Національна стратегія розвитку сфери інтелектуальної власності в Україні на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sips.gov.ua/ ua/ip-strategy28082014.
3. Основні етапи розвитку Державної системи правової охорони інтелектуальної власності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sips.gov.ua/ua/2014.html.
4. Цибульов П. М. Розподіл майнових прав на об'єкти інтелектуальної власності, що створені з використанням державних коштів / М. П. Цибульов // Теоретичні і практичні аспекти інтелектуальної власності. – 2012. – Вип. 1. – Т. 2. – С. 187–190.

Н. І. НОВАЛЬСЬКА
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

УПРАВЛІННЯ ІНЖИНІРИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ТРАНСПОРТІ

Інтеграція вітчизняного бізнесу в світову економічну систему вимагає від вітчизняної науки та виробництва дотримання численних вимог щодо технології організації потокових процесів. Це забезпечить підвищення рівня конкурентоспроможності українського бізнесу на світовому ринку.

У наш час терміни "інжиніринг" і "управління проектами" тісно пов'язані на теоретичному і на практичному рівні. Під інжинірингом частіше розуміють той же менеджмент, але з глибоким ухилом в предметну область. За напрямками діяльність інжиніринг може бути фінансовий, будівельний, промисловий, транспортний та інші.

Суттєва питома вага на ринку науково-технічних послуг належить інжинірингу, який забезпечує отримання найкращих (оптимальних) результатів від капіталовкладень, інших витрат, пов'язаних із реалізацією інвестиційних проектів, за рахунок раціонального добору й ефективного використання матеріальних, трудових, технологічних та фінансових ресурсів, ефективної організації та управління.

Інжиніринг — це комплекс інженерно-консультаційних послуг щодо використання технологічних та інших науково-технічних розробок.

Інжиніринг — одна з форм підвищення ефективності підприємницької діяльності, суть якого у наданні послуг дослідницького, проектно-конструкторського та виробничого характеру.

Інжиніринг — це надання послуг (виконання робіт) із складення технічних завдань, проектних пропозицій, проведення наукових досліджень і техніко-економічних обстежень, виконання інженерно-розвідувальних робіт з будівництва об'єктів, розроблення технічної документації, проектування та конструкторського опрацювання об'єктів техніки і технології, надання консультації та авторського нагляду під час монтажних та пусконалагоджувальних робіт, а також надання консультацій, пов'язаних із такими послугами (роботами) [1].

Транспортний инжиніринг — забезпечення спеціальних заходів та використання методів, які дозволяють скоротити витрати та строки транспортування.

Рішення задач транспортного інжинірингу починається на етапі виробництва обладнання. Після отримання проектної документації експерти дають рекомендації по максимальним габаритам, масі та конфігурації компонентів обладнання, а також розмірів та формі упаковки з точки зору оптимальних технічних можливостей транспортування. Здійснюється вибір маршруту перевезення, засобів транспорту, пунктів перевантаження та складування. Під час визначення строків перевезення враховують кліматичні особливості регіонів транспортування.

Однією з складових транспортного інжинірингу є розробка та використання логістичних концептуальних підходів до організації та функціонування потокових процесів [2].

Використання даних підходів дозволяє: знизити рівень запасів на 30-50%; скоротити повторні складські перевезення в 1,5-2 рази; скоротити витрати на автомобільні перевезення на 7-20%, а на залізничні — на 5-12%.

Засвоєння та використання інжинірингу в діяльності транспортних компаній обмежено незначним часовим періодом. В міру розвитку та накопичення досвіду вітчизняними транспортними компаніями з'являються розробки реальних моделей та методів, які дозволяють виконувати конкретні багатоваріантні розрахунки.

Для оцінки ефективності інжинірингу бізнес-процесу транспортно-експедиційної компанії розглядають весь комплекс розроблених заходів як інвестиційний проект. Даний проект розглядають та аналізують, використовуючи методи оцінки ефективності інвестиційних проектів: визначення чистого приведеного ефекту, індексу прибутковості. Після цього проводиться оцінка ефективності реінжинірингу бізнес-процесів транспортно-експедиційної компанії за наступною групою показників:

1) показники економічної ефективності;
2) показники організаційної ефективності (коефіцієнт централізації, коефіцієнт дублювання, коефіцієнт керованості);
3) показники якості послуг (комплексність обслуговування клієнтів, стабільність часу транспортування, коефіцієнт схоронності вантажів);
4) показники задоволеності клієнтів (частка ринку, загальна задоволеність наданими послугами компанії, задоволеність якістю обслуговування, задоволеність ціновою політикою);
5) показники тривалості бізнес-процесів (коефіцієнт ефективності виробничого циклу, середня тривалість вантажних робіт, тривалість прийняття рішень) [3].

Сучасні бізнес-процеси та динамічна зміна впливу факторів зовнішнього середовища на діяльність підприємств транспортної галузі визначають необхідність перегляду підходів до розробки стратегій функціонування підприємств на ринку транспортних послуг. Особливо актуальним це питання постає для транспортних підприємств, які надають послуги з мультимодальних перевезень вантажу. Таким чином, з метою адаптації зазначених вище суб'єктів господарювання до нових умов ведення бізнесу як в межах України, так і на світовому ринку, необхідним є пошук нових методів управління, комплексного використання транспортного інжинірингу для забезпечення відповідного рівня ефективності бізнес-процесів.

Джерела

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI.
2. Стратегия реинжиниринга автотранспортных предприятий: Учеб. пособие / Бобкова В.М., Лукинский В.С., Лукинский В.В., Троянов А.Э. – СПб.: СПбГИЭУ, 2005. – 115 с.
3. Щербина В.В. Методичні основи оцінки ефективності реінжинірингу бізнес-процесів транспортно-експедиційних компаній // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – 2017. - №1 (58). – С. 64-74.

В. Д. БІГДАШ
д-р філос. в гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

РОЗВИТОК МЕХАНІЗМІВ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Огляд банківського сектору, що підготував Національний банк України по наслідкам діяльності банків за перші два квартали 2019 року, показує зростання банківських активів завдяки прискоренню роздрібного кредитування. Приріст чистих гривневих кредитів фізичним особам і надалі перевищує 30 % за останні роки. Чисті гривневі корпоративні кредити зросли за 1-й квартал на 3,1 %, зокрема через сезонний фактор. Доларизація кредитного портфеля скорочується в корпоративному сегменті. Гривневі депозити населення продовжують зростати — на 11,8 % за останній рік. Висока рентабельність банківського сектору досягнута за рахунок стабільному зростанню прибуткового споживчого кредитування. Обсяг чистого прибутку у І півріччі 2019 року по сектору становив 31 млрд грн, що значно перевищив значення за весь 2018 рік. В цілому прибутковість сектору залишиться високою у середньостроковому періоді.

У ІІ кварталі загальні активи сектору практично не змінилися і становили 1,89 трлн грн. У травні кількість діючих банків зменшилася на один и склала 76 установ. "Вернум банк", що займав 0,01% активів сектору, планово припинив банківську діяльність та став фінансовою компанією.

Змінилася оцінка діяльності банків — у червні 2019 р. НБУ переглянув методологію визначення системно важливих банків з урахуванням рекомендацій Європейського наглядового органу. Згідно з нової методики системно важливими було визнано 14 банків (Приватбанк; Ощадбанк; Укрексімбанк; Укргазбанк; Альфа-банк; Укрсоцбанк; Райффайзен Банк Аваль; ПУМБ; Укрсиббанк; Таскомбанк; Універсал банк; Кредобанк; ОТП банк; Південний). З 2016 року системно важливими банками незмінно визначались три банки — ПриватБанк, Ощадбанк та Укрексімбанк.

У зв'язку з запровадження коефіцієнта покриття ліквідністю (LCR), НБУ на початку серпня виключив із переліку обов'язкових нормативи ліквідності Н4 та Н5.

Перспективи позитивного росту прибутковості у банківському секторі обґрунтовується заходами НБУ щодо зниження, оскільки вартість фондування знизиться, а високий попит у роздрібному сегменті підтримає високі ставки за споживчими кредитами. Як очікує НБУ, темпи зростання депозитів скоротяться, але залишаться достатніми для підтримки кредитування, насамперед роздрібного. Очікується зростання чистого гривневого роздрібного кредитного портфеля на рівні понад 30% в рік.

В поточний період триває стрес-тестування 29 банків, після якого будуть спочатку подані узагальнені результати стрес-тестів, а потім буде розкрито інформацію в розрізі окремих банків.

Проведення стрес-тестування та докапіталізація банків за його результатами є однією з умов співпраці з МВФ.

Мета стрес-тестування (СТ) — оцінити, наскільки конкретний банк або банківська система в цілому є стійкими до "виняткових, але ймовірних шоків".

Стрес-тестування виникло у відповідь на кризові явища. З 2010 року увійшло у регуляторну практику багатьох країн світу.

Концепція сучасного пруденційного нагляду базується на розумінні того, що банки завжди мають бути готовими до настання кризи.

Стрес-тестування в Україні повадиться з 2014 року (34 банки — 79 % активів). Стрес-тестування у 2015–2016 рр. охоплювало 60 банків (97 % активів). З 2018 р. оку здійснюється регулярна оцінка стійкості 29 банків (93 % активів), оцінюються 3 ризики: кредитний, валютний та процентний.

Структура моделі регулярної оцінки стійкості в Україні включає основну модель та моделі сателіти.

Основна модель — балансова модель банку. Балансова модель включає оцінку балансу та звіту про прибутки та збитки банку на прогнозний період; та розрахунок потреби в капіталі.

До моделей сателітів відносять:

1) Модель стрес-тестування великих боржників — Прогнозування фінансової звітності великих боржників банку на основі фінансового моделювання
2) Модель розробки сценаріїв — Розробка несприятливого сценарію на основі макромоделювання.
3) Модель прогнозування NPL — Прогнозування зміни частки непрацюючих кредитів (NPL) через багатофакторні регресійні моделі.

Результати стрес-тестування, які очікує досягти НБУ, проявляються у наступному:

- створення "запасу міцності" банківської системи для подолання можливих кризових явищ;
- Формування у банків розуміння власних ризиків діяльності та стимулювання адекватного їм ризик-менеджменту;
- Забезпечення високого рівня дисципліни у всіх учасників процесу оцінки стійкості та напрацювання єдиного розуміння загроз та перспектив розвитку банківської системи;
- Підвищення рівня фінансової стабільності банківського сектору та учасників інших фінансових ринків.

У рамках гармонізації банківського регулювання та нагляду з вимогами європейського законодавства триває робота над розробкою нових правил розрахунку регулятивного капіталу, потреб капіталу на покриття операційного ризику та методики нормативу довгострокової ліквідності NSFR.

НБУ планує затвердити методику розрахунку NSFR наприкінці 2019 року та запровадити нові вимоги у 2020 році. Початкове значення нормативу NSFR та перехідний термін для його запровадження буде визначено за результатами тестових розрахунків.

З 1 липня 2020 року Національний банк стане регулятором ринку небанківських фінансових послуг фінансового сектору, а саме страхових, лізингових, факторингових компаній, кредитних спілок, ломбардів та інших фінансових компаній.

Л. М. БЕРЕСТЕЦЬКА
д. ф. в. гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ЗА ДОПОМОГОЮ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Формування в Україні ринкових відносин гостро потребує фахівців, які маючи глибокі фахові знання, водночас здатні до творчої і самостійної діяльності, вміють виявляти проблеми і знаходити шляхи їх розв'язання, брати на себе відповідальність за наслідки прийнятих рішень.

Здійснювати перебудову підготовки майбутніх менеджерів у цьому напрямку неможливо без активного провадження в навчальний процес нових технологій навчання, зокрема тренінгових.

Бізнес-тренінг є засобом формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо організації фірми та управління її діяльністю. Використання у тренінгу комп'ютерних програм дає можливість імітувати різні економічні та управлінські ситуації, примушує учасників приймати відповідні рішення, кваліфіковано реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища фірми.

Перша комп'ютерна імітаційна гра з менеджменту була розроблена у США в 1957 р. З того часу створено десятки комп'ютерних програм з розвитку управлінських навичок. Застосування їх у навчальному процесі значно підвищує рівень підготовки управлінців.

У Міжрегіональній Академії управління персоналу (МАУП) накопичено певний досвід проведення бізнес-тренінгів у ході підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційних рівнів "спеціаліст", "бакалавр", "магістр".

У бізнес-тренінгу для магістрів використовується комп'ютерна імітаційна гра "INVESTOR INDUSTRY", яка була розроблена спеціалістами ФРН і адаптована до умов країн з перехідною економікою. Гра застосовується у тренінгових курсах для менеджерів 14 постсоціалістичних країн. В Україні ця гра використовується з 1997 р., у МАУП — з 1999 р.

Бізнес-гра моделює діяльність фірм в умовах олігополістичної конкуренції. Всі учасники розподіляються на команди по 3-4 особи (умовна фірма). Завдання кожної команди — ефективно управляти своєю фірмою, конкуруючи з іншими командами на ринку готової продукції. Функції члени команд розподіляють між собою самостійно.

Стартові умови ведення бізнесу в усіх фірм однакові. У процесі гри між фірмами розгортається внутрішньогалузева конкурентна боротьба за перерозподіл галузевого ринку та отримання найбільшого прибутку.

Керівництво кожної фірми повинно розробити певну стратегію управління, яка в бізнес-грі реалізується шляхом визначення кількісних параметрів господарської діяльності. Власне, конкуренція між фірмами є боротьбою їх стратегій. Показники фірми та її становища на ринку є результатом прийнятих у ході бізнес-гри управлінських рішень та дій щодо виробничої, маркетингової, фінансової діяльності.

Комп'ютерна програма забезпечує високий темп гри, яка розрахована на 15 виробничих циклів. Це дає можливість оцінити довгострокові стратегії фірм. Перевагою цієї розробки ж також наочність, швидкість порівняння результатів діяльності фірми, гнучкість (пристосування до широкого спектру реальних ситуацій). Ще однією важливою особливістю програми є можливість використання різноманітних варіантів гри — від найпростіших до найскладніших з поступовим ускладненням завдань.

Могутнім засобом досягнення навчальних результатів тренінгу, розвитку навичок студентів, зміни їх само сприйняття є зворотний зв'язок **(feedback)**. Зворотний зв'язок являє собою повідомлення інформації про дії людини, їх результати та наслідки. Важливість зворотного зв'язку булла підтверджена ще на початку XX ст. експериментами Е. Торндайка: одним учасникам інформацію про результати їхньої дій надавали негайно після кожної дії, іншим — після виконання всього завдання. Експерименти показали що негайний зворотний зв'язок допомагає швидко встановити точність дії.

У реальних виробничих умовах зворотний зв'язок спрацьовує так само швидко і продуктивно: сучасні дослідження підтвердили, що негайне надання працівникам інформації про результати їхньої праці підвищує продуктивність праці протягом однієї зміни на 10-30%.

У бізнес-тренінгу зворотний зв'язок здійснює двома шляхами. Перший — це надання комп'ютером інформації про наслідки обраних рішень, які мають вигляд конкретних оціночних показників — рангових місць фірм за обсягом реалізованої продукції та величиною отриманого прибутку, що визначаються за результатами кожного ігрового періоду. Окрім цього після кожного періоду комп'ютер показує зміни основних параметрів фірми, її баланс, подає звіт про фінансові результати, про рух грошових коштів, наводить показник покриття постійних витрат. Виходячи з цього здійснюється аналіз і переоцінка дій, уточнюється або змінюється тактика та випробовуються нові управлінські дії в новому періоді.

Механізм бізнес-гри передбачає наявність альтернатив прийняття рішень у кожному ігровому періоді, що вимагає від студентів досить високого теоретичного та методичного рівня для обґрунтування свого вибору. Другий напрямок зворотного зв'язку — коментар виконаних дій, який робить тренер окремо для кожної команди. Цей коментар — не консультація щодо подальших дій команди, а оцінка конкретного досвіду з акцентом на позитивних прикладах.

Найважливіше у зворотному зв'язку — його своєчасність. Відкладання зворотного зв'язку по відпрацюванню нових дій на кінець тренінгу означає зниження його ефективності. Зворотний зв'язок дає великий матеріал для самоаналізу і самооцінки (проб лематизація), дає змогу побачити свої сильні та слабкі сторони, окреслити напрямки професійного розвитку.

Важлива роль у досягнення цілей бізнес-тренінгу належить тренеру. У процесі гри його роль та функції змінюються. Так, до початку ігрового процесу він виконує роль інструктора, який знайомиться зі змістом і правилами гри. У процесі гри він діє і як інструктор, і як суддя-рефері (слідкує за дотриманням правил, контролює режим ігрового часу, визначає розмір заохочень і штрафних санкцій), і як власне тренер (коментує, спрямовує діях учасників, але не підміняє їх). На завершальному етапі гри тренер грає роль ведучого: організовує презентації, обговорення, оцінює підготовлені командами звіти, ставить питання, підводить підсумки тренінгу.

Оцінка результатів тренінгу завершує цикл навчання. За основу при оцінювання роботи команд у тренінгу прийнято суму рангових чисел — рейтинг команд серед

конкурентів за показниками обсягів продажу і величини отриманого прибутку в кожному ігровому періоді. Ці показники традиційно вважаються одними з найважливіших у діяльності фірми.

Досвід роботи МАУП із впровадженням тренінгових технологій навчання дає змогу зробити такий висновок: бізнес-тренінги з використанням комп'ютерних програм сприяють кращому оволодінню студентами підприємницьким мисленням і діями, дають можливість набути навичок прийняття управлінських рішень, вміння працювати в команді і, як результат, сприяють підвищенню рівня підготовки майбутніх менеджерів.

Джерела

1. Виханский О.С., Наумов А.И., Зобов А.М. Учебные конкретные ситуации. Кн. 1: Ситуационное обучение менеджменту. — М.: НФПК — ГАУ, 2007.
2. Глухов В.В., Кобышев А.Н., Козлов А.В. Ситуационный аналих (деловые игры для менеджеров). — СПб.: Спец. лит., 2010.
3. Кларин М.В. Технология обучения. — Рига: Эксперимент, 2011.

К. В. СЕРЕДЮК
д. ф. в гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Економіка XXI століття набуває характеристик, які кардинально відрізняють її від попереднього століття. Сучасна економіка — це інформаційно насичена система зі складними (іноді латентними) відносинами між різноманітними суб'єктами, які керуються у своїй діяльності різносторонніми факторами, що створюють непередбачуваний вплив один на одного. Тому загальновизнаною метою економічних суб'єктів є їхнє прагнення до "сталого розвитку", інституційних змін, інвестицій в науково-технічні проекти та експлуатацію природних ресурсів, які повинні бути спрямовані на розширення економічного і соціального потенціалу суспільства. Звичайно, сенс підприємства є створення багатства і прибутку, але під час роботи, підприємство має потребу в соціальному просторі і розвитку споживача. Соціальна роль підприємства є необхідним компонентом сучасних виробничих систем. Таким чином, концепція "сталого розвитку" на рівні підприємства фактично збігається з реалізацією принципів корпоративної соціальної відповідальності.

Проблеми корпоративної соціальної відповідальності підприємств обговорювалися протягом десятиліть, як в теоретичному плані, так і з точки зору конкретних форм реалізації.

Вивчення даного питання спочатку проводили представники західної економічної школи. Найвідомішим були роботи таких вчених, як Г. Боуен, П.Друкер, М. Фрідман, А.Керолл, Д. Віндзор, М. Ван Марревійк, Р. Штойєр, К. Девіс, С. Сеті, Т. Левітта, Д. Вотан, Р. Акерман, В. Фредерік. Для вітчизняної економічної науки, це питання стало актуальним паралельно з процесами трансформації ринку. Великий внесок у вивчення різних аспектів корпоративної соціальної відповідальності бізнесу було зроблено такими науковцями, як О. Грішновою, А. Колот, Н. Сіменко, Н. Супрун, І. Царик та іншими.

Незважаючи на те, що корпоративна соціальна відповідальність в Україні розвивається, про її комерційну привабливість говорити ще досить рано. Реалізація завдань розвитку підприємств з урахуванням проблем сучасної економіки вимагає пильної уваги до даної проблематики всіх впливових груп в суспільстві, саме це відображено в концепції корпоративної соціальної відповідальності, що і визначає актуальність даної тематики.

У промислово розвинених країнах корпоративна соціальна відповідальність вже давно розглядаються як елемент стратегічного управління та як важлива область корпоративної діяльності. У країнах з перехідною економікою та країнах, що розвиваються, де традиції соціальної відповідальності бізнесу тільки формуються, КСВ трактується більш вузько, на практиці, в основному, як благодійність і спонсорство. Сьогодні, в складних економічних, політичних і демографічних умовах розвитку України, корпоративна соціальна відповідальність бізнесу, на думку деяких українських дослідників, може стати об'єднуючою національною ідеєю [1, с. 5].

Перша поглиблена наукова монографія, що стосується питання вивчення корпоративної соціальної відповідальності, була робота Х. Боуена, "Соціальна відповідальність бізнесмена" (1953). Це була спроба інституціоналізувати соціальну відповідальність бізнесу. За словами автора, "обов'язком бізнесмена є проведення такої політики, коли приймають рішення або дотримуються ті напрямки діяльності , які бажані з точки зору цілей та цінностей нашого суспільства" [3, с. 11].

Фрідман в статті New York Times "Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу полягає в збільшенні свого прибутку" стверджував, що "існує одна і тільки одна соціальна відповідальність бізнесу — використовувати свої ресурси і брати участь в заходах, спрямованих на підвищення свого прибутку, так поки він залишається в межах правил гри" [4].

Вчені критично ставляться до діяльності менеджерів, які поділяють принципи корпоративної соціальної відповідальності та намагаються вплинути в сферу, яка знаходиться за межами їх професійної компетентності. Цю точу зору, озвучену Мілтон Фрідманом, можна назвати теорією корпоративного егоїзму: є тільки одна соціальна відповідальність бізнесу — використовувати свої ресурси для збільшення прибутку відповідно до чинного законодавства. Іншими словами, необхідність соціальних інвестицій і програм в якості гарантії стабільності і безпеки суспільства визнається. Обмеження цього підходу полягає в тому, що така концепція не передбачає введення соціальної складової в стратегії і філософії ведення бізнесу [5, с. 28].

Сьогодні норми КСВ включені в програми сталого розвитку існуючих під егідою ООН певних програм. По-перше Всесвітній форумом з питань сталого розвитку (1992) була прийнята Декларація, яка викладає основні принципи концепції КСВ. Всесвітній саміт в Йоганнесбурзі, ще розробив структуру зобов'язань з КСВ та план дій для національних урядів для удосконалення соціально відповідальної практики. Декларація заявила, що "обов'язок представників приватного сектора — великі і дрібні компанії — повинні сприяти розвитку справедливих і стійких громад і товариств" [2].

КСВ в Україні існує більше п'ятнадцяти років, але практичний аспект цієї діяльності розвивається набагато повільніше і менш послідовно, ніж теоретичний. Певною мірою це пов'язано з відсутністю коштів від підприємств, відсутність обізнаності про позитивні приклади і результатів з цих заходів, відсутність освітніх програм по конкретних форм і методів цієї діяльності. Звичайно, в умовах економічної нестабільності, пов'язану з глобальною кризою і внутрішніми політичними проблемами, важко очікувати від українських підприємств однакового масштабу соціальних програм, як від передових зарубіжних фірм.

В якості стимулу для розвитку цієї діяльності, можна було б використовувати, як і в країнах Європейського Союзу, законодавчі наглядові консолідації для державних і великих компаній, які б змушені були розкривати фінансову інформацію в річні звітах.

Істотним стимулом для реалізації корпоративної соціально відповідальної практики може стати введенням пільгового оподаткування. Природно, що такий крок може мати суперечливі макроекономічні наслідки. Тим не менш, він може бути продовжений до інвестицій, зроблених компаніями в тих областях, які визнані на регіональному та національному рівні в якості пріоритетних соціальних завдань (наприклад, інвестицій в медичні програми, в рамках програм щодо поліпшення енергоефективність виробництва). Здійснення таких заходів потребує наявності єдиної національної програми корпоративної соціальної відповідальності, в якій буде прописано основні етапи, інституційні механізми і форми КСВ. Бізнес повинен

брати участь не тільки в економічному, але і в соціальному житті суспільства, тому його відповідальність повинна бути всеосяжною. Формування системи взаємодії між державою і бізнес-сектором з метою забезпечення вирішення соціально-економічних проблем, повинні бути в полі зору фахівців в галузі державного і корпоративного управління, законодавчої і виконавчої бази країн і регіонів.

Джерела

1. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність — шлях до європейської соціальної держави в Україні / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — 2011. — № 2. — С. 3–12.
2. Зінченко А., Саприкіна М. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018. Київ :Видавництво "Юстон", 2017, 52 с.
3. Bowen, H. R. Social Responsibilities of the Businessman. New York : Harper and Row, 1953, 267 p.
4. Friedman, M. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, The New York Times Magazine, September 13, 1970. URL: http://www.academia.edu/3267140/The_social_responsibility_of_business_is_to_increase_its_profits
5. Heinrich Boell Foundation's Web Site on the World Summit for Sustainable Development, Johannesburg. (2002). URL: www.worldsummit2002.org.

Н. І. ТІМКО
д-р філос. в гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ В УКРАЇНІ: ДАЛІ ЧИ ГОРИЗОНТИ

На протязі багатьох років одностайно визнавалося, що запорукою досягнення стабільного економічного зростання є активне залучення іноземних інвестицій. Водночас основні зусилля спрямовувались на проведення інформаційних конференцій, акцент робився потенційних можливостях — потенціал робочої сили, природні ресурси, геоположення.

За даними Державної служби статистики, приплив прямих інвестицій (власний капітал) в Україну у 2018 році склав 2,9 млрд дол. Сума прямих іноземних інвестицій (власний капітал в економіку України наростаючим підсумком станом на 31.12.2018 р. становила 32,292 млрд. дол. США. У 2018 році збільшення іноземних інвестицій в економіку України склало 685,5 млн. доларів прямих інвестицій (власний капітал).

Основними інвесторами є Кіпр — 27,5%, Нідерланди — 21,9%, Великобританія — 6,1%, Німеччина — 5,2%, Австрія — 3,1%, Віргінські острови (Британські) — 4,1%, Швейцарія — 4,8% [1]. Найбільша частка іноземних інвестицій припадає на фінансовий та страховий сектори, видобувну та переробну промисловість.

Порівняльний аналіз динаміки залучення прямих іноземних інвестицій за даними Конференції при ООН з торгівлі та розвитку наведено в табл. 1 [2].

Таблиця 1

Прямі іноземні інвестиції (ПІІ) огляд, млн. дол., %

Потоки ПІІ	**2005–2007 (до кризи середньо-річ.)**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**У відсотках від валового нагромадження капіталу**			
						2005–2007	**2016**	**2017**	**2018**
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Україна									
Всередину	7768	2961	3284	2601	2355	26,7	22,8	14,5	10,0
Зовнішні	272	- 51	16	8	- 5	0.9	0,1	-	-
Польща									
Всередину	14 206	15 271	15 690	9 179	11 476	19,0	18,5	9,8	10,8
Зовнішні	2 295	4 +996	11 600	2 760	864	3,1	13,7	3.0	0.8
Румунія									
Всередину	8 914	3 839	4 997	5 406	5 888	22,6	11,6	11,4	11,4
Зовнішні	220	562	5	- 96	13	0.6	-	-0,2	-
Нагромадження ПІІ	2005–2007	2015	2016	2017	2018	У відсотках до ВВП			
						2005–2007	2016	2017	2018
Україна									
Всередину	897	43 017	42 079	43 250	43 757	2,3	45,1	38,6	35,1

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Зовнішні	84	7 443	7 469	7 473	7 430	0.2	8,0	6,7	6,0
Польща									
Всередину	7 843	185 986	188 734	238 483	231 848	5,6	40,0	45,3	39,6
Зовнішні	539	27 492	27 874	29 893	28 510	0,4	5,9	5,7	4,9
Румунія									
Всередину	821	70 148	73 906	90 968	94 021	2,3	39,2	43,0	39,2
Зовнішні	121	811	767	758	745	0,3	0,4	0,4	0,3

За наведеними даними, у 2018 році обсяг ПІІ в Румунію перевищив обсяг ПІІ в Україні вдвічі, а в Польщу — в 5 раз. Аналогічна картина спостерігається і за накопичувальним показником. Негативну тенденцію відбиває і зниження з 26,7% до 10,0% частки іноземних інвестицій у валовому нагромадженні капіталу в Україні.

Зусилля виявились марними. Частка коштів іноземних інвесторів становила у 2018 році 0,3 відсотка від усіх капітальних вкладень. В 2019 році прямі іноземні інвестиції скорочуються — порівняно з двома кварталами аналогічного періоду 2018 року на 11,5%, з 1,1 млрд. дол. до 972 млн. дол.

Середній приток інвестицій становив в середньому 2,5 млрд. дол., що становить лише 2,3% ВВП. Водночас Польща, країна з однорідними показниками населення має приток інвестицій до 16 млрд. дол. щорічно.

Декілька факторів впливає на прийняття рішень іноземним інвестором — крупні інвестори шукають можливості в країнах з: високими темпами економічним зростанням; стабільними політичними умовами; сприятливими податковими умовами; стабільною валютою, чи що найменше з низьким рівнем втручання валютного регулювання; діючими та дієвими ринками капіталу; низьким рівнем бюрократії; стабільним і функціонуючим нормативно-правовим регулюванням; сприятливими торгівельними угодами. Саме ці фактори формують значні обсяги інвестицій в розвинуті економіки Північної Америки та Європи.

Водночас, іноземний інвестор готовий розміщувати інвестиції і в країни з високим рівнем ризику, за умови високої доходності. Це призводить до виникнення конкуренції України з іншими країнами Центральної та Східної Європи.

Слід визнати та усвідомити, що відносно слабкі показники України в залученні іноземних інвестицій, обумовлені саме переліченими факторами:

- відсутність тривалий час високих темпів економічного зростання, а у 2014-2016 роках значне зниження ВВП. І хоча останні 2 роки економічне зростання відновилось, але на низькому рівні (2,5%);
- турбулентність в політичній сфері, що створюється невизначеністю подій на Сході країни;
- низька інвестиційна активність та нерозвиненість внутрішнього ринку капіталів;
- нестабільність та невизначеність курсу гривні;
- високий рівень корумпованості в країні, що підтверджується даними Transparency International тощо.

До позитивних змін, які створюють передумови для зростання зацікавленості іноземного інвестора можна віднести:

- покращення макроекономічної ситуації (стабілізація банківського сектора; зниження рівня інфляції; відновлення показників економічного росту в 2018

році до 3,3% з 2,5% у 2017 році, зростання ВВП 4,6% в другому кварталі 2019 року);

- зниження рівня бюрократизації процедур, що підтверджується підвищенням індексу ведення бізнесу Світового банку;
- розвиток міжнародного співробітництва (укладено Угоди про асоціацію з ЄС; підписано та ратифіковано Верховною Радою України міжурядові угоди про сприяння та взаємний захист інвестицій з більше ніж 70 країнами світу;
- підвищення рейтингів за оцінками визнаних міжнародних агенцій. За рейтингом Doing Business 2019 Україна піднялась на +5 пунктів і посіла 71 позицію зі 190 країн світу. Найбільше зростання спостерігається в категоріях: оподаткування (на 110 позицій, 54 місце), міжнародна торгівля (+70 позицій, 78 місце) і захист прав інвесторів (+56 позицій, 72 місце). Рейтингове агентство Moody's Investors Service підвищило суверенний рейтинг України з Caa2 до Caa1, що означає зміну прогнозу з "позитивного" на "стабільний". У рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності (GCI) 2017/2018 роках Україна покращила свої позиції на 4 пункти і зайняла 81 місце серед 137 країн світу, які досліджувались (у 2016/2017 роках — 85 місце серед 138 країн) [1];
- вдосконалення нормативно-правового регулювання діяльності іноземних інвесторів. З метою спрощення порядку залучення іноземних інвестицій та унеможливлення прояв ознак корупції при їх державній реєстрації 31.05.2016 прийнято Закон України № 1390-VIII "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо скасування обов'язковості державної реєстрації іноземних інвестицій; 23.05.2017 прийнято Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій". Законом врегульовано базові аспекти оформлення дозволу на застосування праці іноземців та посвідки на тимчасове проживання, що спростить залучення іноземних менеджерів та іноземних кваліфікованих працівників, що необхідно на перших етапах розвитку дочірнього підприємства в Україні; 26.05.2017 року підписано Угоду про заохочення та захист інвестицій між Україною та Фондом Міжнародного розвитку ОПЕК. Угода передбачає надання режиму найбільшого сприяння щодо розпорядження інвестиціями та прогнозовано сприятиме збільшенню обсягів іноземних інвестицій в ключові галузі економіки України.
- в напрямі захисту прав інвесторів здійснюються заходи щодо приєднання України до Декларації ОЕСР про міжнародне інвестування та багатонаціональні підприємства. Так, 15.03.2017 року підписано Угоду між Урядом України та Організацією економічного співробітництва та розвитку щодо приєднання до Декларації про міжнародні інвестиції і багатонаціональні підприємства. Набуття Україною членства в Інвестиційному комітеті ОЕСР надасть суттєві переваги для країни;
- розвиток державно-приватного партнерства (ДПП), яке є актуальною формою співробітництва між державними та приватними партнерами, що сприятиме реалізації державної політики, орієнтованої на міжнародні стандарти;
- реформування концесійного законодавства, що дозволить збалансувати інтереси зацікавлених сторін, та забезпечить умови для зростання обсягу залучених іноземних інвестицій;
- вдосконалення механізмів захисту мажоритарних та міноритарних інвесторів. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення рівня корпоративного управління в акціонерних това-

риствах" №1983-VIII від 23.02. 2017 року, спрямований на підвищення рівня захисту міноритарних інвесторів. Серед нового — механізми "squeeze-out" (примусовий викуп) та "sell-out" (примусовий продаж). Введено в дію нову концепцію публічності (Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення ведення бізнесу та залучення інвестицій емітентами цінних паперів" № 2210-VIII від 16 листопада 2017 р.) та запроваджено більш жорстких вимог до публічних акціонерних товариств, що має зробити інвестування в українські компанії більш безпечним та привабливим;

- здійснюються заходи в напрямі розвитку інвестиційної інфраструктури, а саме: відповідно до Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року (затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 № 385) питання створення регіональної мережі індустріальних парків і надання державної підтримки суб'єктам, які створюють такі парки, визначені як один із пріоритетних напрямів розвитку регіонів. Станом на 01.01.2019 року до Реєстру індустріальних (промислових) парків вже включено 36 індустріальних парків (у 2017 році — 13 індустріальних парків, у 2018 році — 9 індустріальних парків) [1];
- лібералізація порядку здійснення валютних операцій. 7.02.2019 року набрали чинності Закон України "Про валюту і валютні операції" № 2473-VIII та нові правила валютного регулювання.

Незважаючи на певні позитивні зміни, як біло встановлено, кількісні показники іноземних інвестицій залишаються незадовільними. Аналіз поточної ситуації дозволяє визначити потенційні ризики і загрози для економіки:

- ймовірність ескалації конфлікту на Сході;
- значне зовнішнє боргове навантаження та виплати, що мають відбутися найближчими роками (так, обсяг платежів з обслуговування та погашення зовнішнього державного боргу у 2019 році становить 6,3 млрд. дол.);
- структурні дисбаланси економіки (темпи зростання промислового виробництва відстають від темпів зростання ВВП, спостерігається тенденція деіндустріалізації економіки; імпортна залежність; орієнтація на експорт сільськогосподарської продукції, сировини та напівфабрикатів з низькою доданою вартістю, залежність від світових цін);
- дефіцит державного бюджету (так, в першому півріччі 2019 року він становив 42,7 млрд. грн. — 8,5% планових витрат періоду) [3];
- посилення трудової міграції (відток);
- відсутність ринку землі, відкриття якого активно просувається західними партерами (усвідомлюючи потенційні небезпеки, та необхідність врегулювань питань оцінки, все ж таки визнаємо, що ця умова є привабливою для іноземного інвестора);
- збереження ризиків на валютному ринку (скорочення міжнародних резервів, від'ємне сальдо платіжного балансу). Досі збережено низку обмежень, хоча і дещо пом'якшених. Наприклад, збережено обов'язковий продаж валютної виручки у розмірі 30% (раніше було 50%), збільшено граничні строки розрахунків за експортно-імпортними операціями до 365 днів (було 180 днів), встановлено обмеження на повернення дивідендів у розмірі не більше 12 млн. євро на місяць (до 8 травня було 7 млн. євро, до 7 лютого — 7 млн. доларів США) та надано можливість нерезидентам відкривати поточні рахунки в Україні;

- незважаючи на зростаючі позиції України в рейтингу Doing Business, залишаються проблеми, що не дозволяють Україні піднятися вище. Так, аби пройти повну процедуру сплати податків в Україні, бізнесові доведеться витратити 327,5 годин на рік. Для порівняння, середній показник у країнах східної Європи — 214,8 годин, серед розвинених країн — 154,9 годин [3].

Джерела

1. Інформаційно-аналітичні матеріали [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Міністерства економіки, торгівлі та сільського господарства. http://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=InformatsiinoanalitichniMateriali4&pageNumber=1
2. Доповідь про світові інвестиції. Регіональні інформаційні бюлетені 2019 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Конференції при ООН з торгівлі та розвитку.https://unctad.org/en/Pages/DIAE/World%20Investment%20Report/Regional-Factsheets.aspx
3. Перспективи та виклики української економіки у другій половині 2019 року [Електронний ресурс] // сайт проекту Дім демократії. http://www.democracyhouse.com.ua/en/2019/prospects-and-challenges-of-the-ukrainian-economy-in-the-second-half-of-2019/

О. В. ЦІМОШИНСЬКА
д-р філос. в гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ДОРОЖНЬОГО ГОСПОДАРСТВА В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ КРАЇНИ

На думку експертів Всесвітнього економічного форуму, Україна зараз займає 132 місце у світі за рівнем розвитку автомобільних доріг. Середня швидкість на дорогах України, відповідно, в 2-3 рази нижча, ніж у країнах Західної Європи. Крім того, понад 9,6 тис. мостів за технічними параметрами не відповідають вимогам сучасних норм та фактичного навантаження, 1923 мости потребують термінового ремонту, а 86 мостів знаходяться в аварійному стані.

Такий стан автомобільних доріг та транспортної інфраструктури України не забезпечує швидке, комфортне, економічне та безпечне перевезення пасажирів та вантажів, розвиток транзитного руху, створює соціальну напругу в суспільстві, знижує конкурентоспроможність вітчизняної економіки, загрожує подальшому соціально-економічній розвитку держави та її інтеграції до європейської спільноти [7].

Питання ефективності організаційно-економічного механізму управління інвестиційною діяльністю дорожніх компаній не є новим, але навіть у перспективі вони не втрачають своєї актуальності, а з децентралізацією фінансування розвитку доріг та дорожнього господарства, навпаки, вони набули статусу невідкладних, тобто таких, що потребують термінового вирішення, а отже, і подальшого ретельного дослідження.

Результати аналізу сучасної наукової думки щодо управління інвестиціями свідчать, що, незважаючи на важливість вкладення капіталу в поліпшення стану доріг та їх розвитку, на сьогоднішній день не існує єдиної думки щодо трактування вищезазначених визначень.

Забезпечення успіху інвестиційної діяльності дорожніх компаній можливо за умови ефективного управління цією діяльністю, що в широкому сенсі — це застосування спеціальних знань та методів з метою задоволення очікувань учасників інвестиційного процесу. У вужчому розумінні поняття “управління інвестиційною діяльністю підприємств” розглядається для кожного конкретного наукового підходу.

Існують численні наукові підходи, що певним чином інтерпретують змістовну складову поняття “управління інвестиційною діяльністю підприємств”, але оскільки їх перелік та відмінні риси широко розкриті у науковій літературі, то зупинятися на кожному з них не вбачається сенсу. У той же час, враховуючи міркування деяких науковців ми вважаємо за потрібне вислухати. Так, Прокопенко Ю.О., аналізуючи еволюцію управління інвестиційною діяльністю підприємств, наголошує на тому, що в до індустріальному, індустріальному та постіндустріальному суспільстві потребує розгляду поняття “управління інвестиційною діяльністю підприємств” для ресурсної, виробничої та інших сфер діяльності. Такий підхід за певних історичних умов є

безперечним. Тим не менш, в неоіндустріальному суспільстві, в умовах інформатизації економіки, таке твердження є суспільним, оскільки стратегічним ресурсом економічного розвитку зараз є знання, інформація, інновації, цифрові технології тощо. Отже, зараз існує нагальна потреба розглядати поняття "управління інвестиційною діяльністю підприємств", використовуючи інформаційний підхід, за якого під інвестиційною діяльністю підприємств слід розуміти координацію діяльності суб'єктів господарювання з метою інтелектуалізації їх діяльності протягом усього життєвого циклу інвестиційних проектів з метою задоволення потреб споживачів та отримання конкретного кінцевого результату у вчасно визначені строки за певної організаційної структури та ресурсних обмежень [10, с.10].

Залучення терміна "механізм" з технічних галузей знань відображає його роль у запуску та супроводі відповідних процесів (технічних, соціальних, економічних тощо). Відповідно до загального термінологічного словника, механізм — це система, яка визначає порядок будь-якого виду діяльності чи процесу. Відповідно до словників економічного спрямування механізм розглядається як сукупність методів і засобів впливу на економічні процеси, їх регулювання тощо [3].

При цьому Андрєєва О.В. зазначає, що під організаційно-економічним механізмом управління інвестиціями слід розуміти цілеспрямоване поєднання форм і методів галузевого інвестування, що забезпечується реалізацією концепції інвестиційного контролю та наявності функціональних підсистем — моніторингу та діагностики факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, фінансового прогнозування та планування, організації, забезпечення ресурсами (включаючи фінансові), облік, аналіз, контроль за ходом інвестиційного процесу тощо [1, с.83].

Цікавої думки дотримуються Полозова Т. В. та Овсюченко Ю. В., які під організаційно-економічним механізмом розуміють цілісну систему, що складається з економічної, правової та соціальної складових, реалізується за допомогою використання методів, інструментів, принципів для вдосконалення розвитку, функціонування підприємства, а також контролю за виробничими, організаційними, технологічними та економічними процесами. Тобто головна мета цього механізму — досягнення цілей бізнесу, підвищення прибутковості підприємства, налагодження роботи всіх підрозділів і сфер діяльності, забезпечення соціально-економічного розвитку країни [8, с. 65].

Враховуючи, що в січня 2018 року в Україні було прийнято урядове рішення щодо децентралізації розвитку доріг та транспортної інфраструктури, застосування ефективного механізму управління інвестиційною діяльністю дорожніх підприємств стало нагальною проблемою. Вихідним пунктом стало усвідомлення того, що відповідні послуги на місцях краще орієнтуються на вирішення місцевих проблем дорожнього будівництва і покращення стану транспортної інфраструктури та ефективного використання коштів. В умовах децентралізації фермерські господарства слід також розглядати як мегапараметричну модель відображення зовнішнього та внутрішнього інвестиційного середовища, зорієнтованого на забезпечення потреб та готовності до розвитку дорожнього руху разом з використанням ресурсів Державного дорожнього фонду, балансу інтересів / впливу зацікавлених сторін на інвестиційні проекти щодо ремонту та/або будівництва автомобільних доріг і транспортної інфраструктурою. Їх застосування на практиці забезпечить своєчасне налагодження системи управління інвестиціями дорожніх підприємств для успішної реалізації інвестиційних проектів та задоволення потреб користувачів як автомобільних доріг, так і в цілому транспортної інфраструктури країни відповідно до вимог міжнародних стандартів.

Таким чином, за результатами дослідження нами проаналізовано основні детермінанти поняття "організаційно-економічний механізм управління інвестиційною

діяльністю підприємств дорожнього господарства". Доведено, що з точки зору структурування (розгортання) функцій якості ремонту та / або розвитку автомобільних доріг відповідно до вимог та очікувань користувачів організаційно-економічний механізм управління інвестиційною діяльністю дорожніх підприємств може бути представлений як мегапараметрична модель відображення зовнішнього та внутрішнього інвестиційного середовища, зорієнтованого на забезпечення потреб та готовності до розвитку транспортної інфраструктури за рахунок ресурсів різних дорожніх фондів за допомогою ДДФ, збалансування інтересів / впливу власників інвестиційних проектів щодо ремонт та / або будівництво автомобільних доріг та транспортної інфраструктури, використання якої на практиці забезпечують своєчасне налагодження системи інвестиційної діяльності підприємств в створенні дорожньої інфраструктури для успішної реалізації інвестиційних проектів та задоволення потреб користувачів відповідно до міжнародних стандартів.

Джерела

1. Андрєєва О.В. Фактори ефективного інвестування залізниць в умовах динаміки циклів економічного розвитку. Вісник транспорту та промисловості. 2012. № 39. С.83-88.
2. Аюпова Л.К. Зміст організаційно-економічного механізму інвестиційної діяльності промислових підприємств. Економічні науки. 2007. № 8 (33). С.260-264.
3. Верхолод І. М. Інвестиційний механізм підприємства: принципи побудови, компоненти та особливості реалізації. Економічний вісник НТУУ "КПІ": збірник наукових праць. 2012. № 9. С.410-415.
4. Єпіфанова І. Ю. Підвищення якості інвестиційної діяльності вінницьких машинобудівних підприємств. Економічний простір. 2009. № 23/2. Pp. 287-288.
5. Трансцендентальна Т. В. Особливості управління інноваційними проектами. Науковий журнал НЛТУ. 2013. Вихід 23.4. С.348-360.
6. Ковальчук М. В. Обґрунтування структури організаційно-економічного механізму інвестиційного забезпечення мінерально-сировинної бази гірничо-збагачувального підприємства. БІЗНЕСІНФОРМ. 2014. №10. 12-17 грудня.
7. Концепція Державної цільової економічної програми розвитку громадських доріг загального користування на період 2018-2022 роки. URL: https://www.kmu.gov.ua/.../proshvalennya-koncepciyi-derz. (дата звернення 16.03.2019).
8. Полозова Т. В. Організаційно-економічний механізм управління інноваційно-інвестиційною спроможністю підприємства. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка та управління. 2017. Випуск 23 (1). С.126-131.
9. Про інвестиційну діяльність. Закон України № 1560-XII від 18.09.1991 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12. (дата звернення 11.03.2019).
10. Прокопенко Ю.О. Визначення поняття "ефективність управління інноваційними проектами машинобудівних підприємств". Nauka i studia. 2018. № 25 (179). Pp. 9-19.
11. Фейєр О.В. Управління інвестиційною діяльністю підприємств у ринкових умовах. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Управління та підприємництво в Україні: етапи розвитку та проблеми розвитку: збірник наукових праць. 2016. № 851. С.140-145.
12. Череп А.В., Крилов Д.В. Організаційно-економічний механізм інвестиційних проектів промислових підприємств: сутність, підходи та визначення. Економічний вісник університету. 2016. Випуск №30 (1). 10-108 жовтня.
13. Шевлюга О. Г. Організаційно-економічний механізм управління технологічним та технологічним розвитком підприємства на інноваційній основі. Інноваційна економіка. 2012. № 9 (35). С.115-119.
14. Райан, Н. (1988). Методи Тагучі та QFD. Hows and Whys for Management, доступні за посиланням: https://www.amazon.com/Taguchi-MethodsQfd.../0941243 .. (Доступ до 4 квітня 2019 року).

М. П. БУКОВИНСЬКА
д-р екон. наук, професор, НН ІМЕФ МАУП

В. В. ШЕВЧУК
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

О. Л. ШЕВЧУК
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ ПАКЕТІВ У МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ НЕВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

У сьогоднішній соціально-економічній ситуації, в якій знаходяться підприємства різних форм власності та галузевої приналежності та їх працівники, на провідні позиції щодо мотивування висуваються не лише основні, матеріальні, а нерідко й нематеріальні чи комбіновані засоби та методи, що слід враховувати сучасним менеджерам організацій.

Якщо для сфери матеріального виробництва матеріальні стимули продовжують відігравати провідну роль у мотивації працівників, то у невиробничій сфері можна спостерігати зростання значення інших стимулів праці [1]. На нашу думку це може бути пов'язане із самою специфікою роботи в таких галузях, де від працівника вимагається більше інтелектуальної активності, де необхідний ширший світогляд, що спирається на реалізацію потреб, пов'язаних із глибшим пізнанням світу, засвоєнням більшого обсягу різноманітної інформації, та зростаючими потребами в міжособистісних комунікаціях не лише в межах виробничих або близьких до них тем.

Потрібно зазначити, що у сфері послуг чи виконання робіт (особливо будівництві) не менше, а часом і більше значення, ніж розмір заробітної плати, можуть набувати непрямі матеріальні стимули [2]. Так, згідно з табл. 1, вельми важливим фактором працівниками підприємств визнається включення в соціальний пакет медичної страховки (82%), включення до соціального пакету додаткових пенсійних відрахувань (73%), заохочення ініціативи (66%), навчання та підвищення кваліфікації (61%).

Слід визнати показовим те, що у переліку важливих і значущих факторів мотивації працівників третинного сектору економіки на провідних місцях знаходяться перспективи кар'єрного зростання (57%) та сприятлива соціально-психологічна атмосфера в колективі (72%),

Таблиця 1

Оцінка ступеня важливості стимулів праці, % [2, с.107]

Стимули праці	1	2	3	4	5
Включення у соціальний пакет медичної страховки	82	11	2	0	1
Регулярний перегляд системи оплати праці в бік підвищення	79	13	4	1	1
Включення до соціального пакету додаткових пенсійних відрахувань	73	11	9	2	2
Сприятлива соціально-психологічна атмосфера в колективі	72	19	5	0	1
Виплата преміальних, бонусів, процентів з продажів	70	17	9	1	1

Заохочення ініціативи працівника	66	16	11	3	0
Включення до соціального пакету організації відпочинку для працівників і членів їх сімей	63	23	6	3	2
Навчання, підвищення кваліфікації	61	23	7	3	2
Включення до соц. пакету безкоштовних обідів	61	17	7	9	4
Перспективи кар'єрного зростання	57	20	10	5	5
Забезпечення для кожного працівника можливості звертання до свого керівника	55	23	11	6	2
Гнучкий механізм оплати праці	53	21	13	2	6
Включення до соціального пакету знижок на придбання товарів іпослуг свого підприємства	51	18	14	7	6
Увагазбокукерівництва, поздоровленняізсвятами	46	37	1.1	3	1
Придбанняпродуктівфірми на пільгових умовах	43	28	17	5	4
Усунення жорстких форм контролю і підвищення ролі самоконтролю, зростання відповідальності за виконану роботу	38	28	23	6	1
Включення до соціального пакету абонемента на відвідання спортклубу	36	23	13	18	6
Проведеннязаходів, організованих для працівників	36	38	14	5	3
Моральне стимулювання працівників: дипломи, грамоти за кращу роботу	35	35	12	9	6
Участь працівників у власності, наявність у них акцій підприємства	33	12	28	11	12
Включення до соціального пакету оплати стільникового зв'язку	33	21	12	17	12
Посвячення рядових працівників у стратегію компанії, її основні цілі	30	28	22	11	5
Наділення працівників додатковими повноваженнями по прийняттю рішень, що стосуються питань їх поточної діяльності	29	22	28	10	6
Колективне відвідування культурних заходів	26	23	18	18	10
Інше	5	4	23	1	1

Оцінки опитуваних, подані в таблиці:

1 — Дуже важливі, 2 — Швидше важливі, 3 — Важко відповісти, 4 — Скоріше не важливі, 5 — Не важливі.

Наявність медичної страховки від підприємства в деяких випадках може бути навіть більш вигідним, ніж підвищення зарплати, оскільки нерідко включає в себе дозвіл на проведення за рахунок підприємства такої досить дорогої операції, як лікування та, в окремих випадках, протезування зубів. Зрозуміло, що косметологічні операції та процедури сюди не включаються.

Проте, для багатьох працівників на сьогодні також особливо важливою є та умова медичного страхування, котра передбачає страхування членів сім'ї, зокрема чоловіка/дружини практично на тих самих умовах, що й діючого працівника, а також неповнолітніх дітей.

Як відомо, страхові компанії укладають угоди щодо надання медичних послуг застрахованим особам із провідними клініками, котрі надають не лише широкий перелік медичних послуг в умовах стаціонару та амбулаторних, але й забезпечують високоякісний догляд за хворими, що особливо важливо для швидкого одужання та повернення співробітників до виконання своїх службових обов'язків.

Не менш важливим, ніж задоволення сьогоднішніх матеріальних потреб, є турбота про завтрашнє благополуччя, про що свідчить висока значимість включення в соціальний пакет додаткових пенсійних відрахувань (73%). Втім, можна відзначити, що цей показник може бути індикатором прихованого запиту на "обілення" зарплати — переведеннявсієї виплачуваної підприємством суми в офіційну, "білу", зарплату, що і буде автоматично означати підвищення пенсійних відрахувань.

Досить помітний запит пред'являється на включення в соціальний пакет відпочинку для працівників та членів їх сімей, а також на надання працівникам безкоштовних обідів. Надання знижок на товари та послуги, включаючи й ті, що виробляються самим підприємством, затребуване меншою мірою. Цей стимул вважають дуже важливим близько половини працівників. Найменш популярними стимулами матеріального плану є надання абонемента на відвідування спортклубу і оплата послуг стільникового зв'язку.

Оскільки система мотивації персоналу є однією з важливих складових як системи управління персоналом в організації, так і системи безпеки підприємницької діяльності,вона дозволяє не лише активізувати потенціал людини у напрямі досягнення мети, але й приносить задоволення трудівникові в процесі праці через задоволення його потреб та забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства.

Впровадження соціальних технологій у практику управління персоналом сучасного підприємства є однією з важливих складових успіху в сучасній ринковій ситуації, яка характеризується зростанням конкуренції, глобалізацією економічних відносин, поступовим переходом від індустріального до постіндустріального способу виробництва. Саме через це не менше, а часом і більше значення, ніж розмір заробітної плати, можуть набувати непрямі матеріальні стимули праці.

Джерела

1. Буковинська М.П., Сладкевич В.П. Управління персоналом: Підручник. – К.: Кондор-Видавництво. – 2013. – 704 с.
2. Буковинская М.П. Исследование социально-трудовых отношений и их развитие в корпоративной сфере: Монография. – Нижний Новгород.: Парсек. – 2006. – 200 с.

Г. А. ДМИТРЕНКО
д-р екон. наук, проф., НН ІМЕФ МАУП

Д. І. САГАНОВИЧ
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ НЕТРАДИЦІЙНИХ МЕТОДІВ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

У міру розвитку сучасної економіки все більша кількість організацій стикаються з необхідністю наявності ефективної системи підбору персоналу.

Останні дослідження гарвардських психологів показали, що успіх в кар'єрі на 85% залежить не від рівня професійної підготовки людини, а від її індивідуальних якостей. Дійсно, знання і досвід приходять з роками, доповнюються і змінюються, а особисті якості людини формуються в ранньому віці. Тому переробити характер, особисті установки і темперамент дуже важко, або просто неможливо.

У зв'язку з цим особисті якості фахівця організації не повинні розглядатися окремо від займаної їм посади і соціальної ролі в колективі. Відповідно, при відборі і оцінці персоналу організації сучасним керівникам доводиться використовувати не тільки традиційні методи відбору, але і нетрадиційні.

Численні роботи видатних зарубіжних та вітчизняних науковців присвячені проблемам, що стосуються підбору персоналу, розглядаються у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, серед яких слушне місце займають: Біляцький О. П., Дуракова І. Б., Єгоршин О. П., Кібанов А. Я., Колот А. М., Назарова Г. В. тощо.

До традиційних методів підбору персоналу, як правило, відносять: попередню відбіркову бесіду, інтерв'ю, професійне випробування, тестування, перевірку рекомендацій і послужного списку [1].

Основною метою попередньої відбіркової бесіди є оцінка рівня освіти претендента, його зовнішнього вигляду, переваг, установок і визначальних особових якостей. Претенденти, що успішно подолали попередню бесіду, заповнюють спеціальний бланк заяви і анкету щодо попередньої роботи. На основі аналізу анкетних даних проводять стандартизовану оцінку претендента.

Дослідження показали, що більше 90% рішень з підбору претендентів фірмами США приймаються на основі підсумків інтерв'ю [4], оскільки саме воно при прийомі на роботу здатне дати глибоку інформацію про кандидата, а при зіставленні з іншими методами підбору надає точну і прогностичну інформацію.

Професійне випробування є джерелом відомостей про характер особи, професійні здібності і навики кандидата. Результати подібного випробування дають можливість описати як потенційні установки і орієнтації претендента, так і той конкретний досвід, яким він вже володіє.

Тестування дозволяє описати психологічний портрет кандидата, його здібності до професійного і посадового зростання, уміння вибудовувати відносини в колективі, специфіку мотивації і індивідуальний стиль поведінки.

Складність підбору персоналу полягає в тому, що необхідно підбирати кандидата відповідно до певної ролі, яка призначена йому в колективі.

Як відомо, основних типових ролей всього шість: організатор, генератор ідей, володіючий творчим мисленням, експерт, що володіє великим обсягом знань і досвіду в конкретній галузі, виконавець, що володіє якостями посидючості, неконфліктності, старанності, відповідальності, зв'язківець, комунікабельний і активний співробітник, критик.

Визначити з високим ступенем точності за допомогою традиційних способів підбору, до якого типу відноситься конкретний кандидат, достатньо складно. Тому в даний час все більша кількість креативних менеджерів з персоналу і фахівців кадрових агентств вдається до нетрадиційних методів підбору персоналу.

Найбільш цікаві з цієї точки зору наступні нетрадиційні методи оцінки і підбору потенційного співробітника організації: стресове інтерв'ю, brainteaser-інтерв'ю, аналіз імені-по батькові, аналіз місяця народження, використання фізіогноміки, використання графології, використання соціальних Internet-порталів для визначення характеру і потенціалу кандидата, визначення соціонічного типу особи.

Одним з найпопулярніших нетрадиційних методів підбору персоналу є стресове інтерв'ю. Даний метод використовують при підборі співробітників на такі посади, як касири, операціоністи в банках, пожежники, співробітники міліції, і навіть фахівці з персоналу. Метою такого інтерв'ю є визначення стресостійкості кандидата за допомогою створення для нього стресових умов і оцінки його реакції [2].

Також кадровики при підборі персоналу можуть вдаватися до brainteaser-інтерв'ю (дослівно "інтерв'ю, що лоскоче мозок"). Суть даного методу полягає в необхідності відповіді кандидата на хитромудре питання або вирішення логічної задачі. При цьому мета полягає в перевірці аналітичного мислення, а також творчих здібностей майбутніх співробітників [4]. У великих вітчизняних компаніях при підборі співробітників на ключові посади під час таких інтерв'ю задаються питання: "А чому Місяць зроблений з сиру?", або "Скільки води в процентному співвідношенні від загальносвітових запасів прісних вод міститься в корові середніх розмірів?"

Великий інтерес представляє нетрадиційний метод підбору персоналу на основі фізіогноміки [3]. Фізіогноміка вивчає обличчя людини. Число характерних ознак, що підлягають вивченню, доходить до 130. При цьому слід мати на увазі, що всі ознаки повністю формуються лише до 40 років, а до цього віку риси обличчя ще здатні змінюватися. У міру дорослішання людини відбувається зміна і становлення характеру, проте ті риси вдачі, які закладені генетично, змінити важко.

За обличчям можна визначити, що за чоловік перед вами і яке його життєве призначення. Наприклад, володарі круглої форми, особи переважно добродушні, м'які і миролюбні люди, вибираючі гуманітарні професії, добрі викладачі. Квадратна форма особи властива суворим, прямолінійним і відкритим для спілкування людям, незамінним як виконавці. Довгаста, прямокутна особа, у якої ширина лоба майже рівна ширині підборіддя, називається аристократичним і є ознакою інтелекту, врівноваженості, цілеспрямованості, розсудливості. Трапецієвидна особа властиво людям інтелігентним, артистичним, дещо безвольним в тих ситуаціях, коли потрібно постояти за себе [1]. Також характер претендента при підборі за методом фізіогноміки визначають за формою лоба, брів, вух і зморшках. В цілому використовування фізіогноміки не дає повний аналіз характеру, тому її застосування виправдано тільки за умови великого практичного досвіду кадровика і особливої обережності при видачі рекомендацій.

Певний практичний інтерес при підборі персоналу представляє такий нетрадиційний метод відбору персоналу, як графологія — мистецтво пізнавати і пояснювати

характер людини за почерком, що виражає властивості як розуму, так і етичного вигляду людини. Так, нахилений вліво почерк означає упертість, стриманість, обережність, слабку волю претендента. Акуратний, рівний почерк говорить про його врівноваженість, точність, в деяких випадках про педантичність. Дрібний почерк вказує на практичність і обачність людину [1].

Рідко, але все таки застосовується такий нетрадиційний метод підбору і оцінки персоналу, як використовування соціоніки. Ця наука присвячена тій частині структури психіки людини, яка не міняється протягом всього життя, а також проблемам психологічної сумісності людей.

В даний час в соціоніці детально досліджені юнгівські психологічні функції — елементи структури психіки, відкриті їх нові властивості, багато хто з дослідників-соціоніків достатньо детально виділяють 32 психотипи (а деякі — 64 і навіть 128). Але що особливо важливо, відкриті закономірності у відносинах між представниками різних типів, тоді як традиційна психологія не сформулювала чітких позицій з цієї проблеми.

Соціонічний аналіз дозволяє визначити не тільки особові якості співробітників, але і психологічний клімат в колективі. Наскільки він сприятливий для роботи? Наскільки здатний колектив в цілому вирішити поставлені перед ним задачі? В якому стилі краще подавати інформацію колективу, щоб вона сприймалася правильно і найбільш ефективно? Які способи нематеріального стимулювання колективу? Відповіді на ці і інші питання відображаються в звіті про соціоінічний аналіз колективу [5].

Висновки. Нетрадиційні методи підбору персоналу виявляють глибинні якості особи, які неминуче виявляться, а також внутрішні мотиви, установки і комплекси, якими людина, як правило, не може управляти. Тому вивчення і застосування знань психології, соціології, конфліктології, соціоніки при підборі персоналу свідчить про професійний підхід сучасної кадрової служби організації до виконання своїх обов'язків і забезпечення збалансованого складу співробітників, що, у свою чергу, сприяє виконанню місії організації і збільшує тривалість її життєвого циклу.

Джерела

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 512 с.
2. Магура М. И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. — М. : ООО "Журнал "Управление персоналом"", 2003. — С. 45.
3. Мар Т. Чтение лица, или Искусство китайской физиогномики. — М. : Библиополис, 2003. — С. 138.
4. Николаева Е. Психологический фейс-контроль: PR в России // Управление персоналом. — 2007.- №> 9. — С. 30.
5. Хигир Б. Ю. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала. — М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез"", 2001. — С. 23.

В. Г. ЖИЛА
канд. екон. наук, НН ІМЕФ МАУП

О. П. НОВОСАД
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ СКЛАДАННЯ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

До бюджетних організацій належать організації, створені органами місцевого самоврядування, діяльність яких повністю або частково фінансується за рахунок коштів державного або місцевого бюджетів. До таких організацій належать установи охорони здоров'я, культури і мистецтв, фізичної культури і спорту, навчальні заклади, органи державної податкової служби, а також інші установи, які створені органами державної влади та фінансуються за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів.

Бюджетні установи належать до одного з різновидів організацій некомерційного характеру, для яких одержання прибутку не є їх основною метою.

Установи й організації, що утримуються за рахунок коштів бюджету, ведуть облік виконання бюджету й кошторисів витрат, який прийнято називати бюджетним обліком.

Бюджетний облік відображає виконання бюджету через облік: Доходів, видатків, грошових коштів бюджету на рахунок, фінансування заходів, передбачених і затверджених у бюджеті, фондів, резервів й рахунків, створених у процесі виконання бюджету, касового виконання бюджету й виконання кошторисів видатків бюджетних установ. Бюджетний облік охоплює всі операції, пов'язані з виконанням Державного бюджету та дає повну характеристику його стану.

Бюджетний облік ведеться з метою накопичення даних про доходи, видатки, кредитування за вирахуванням погашення і фінансування бюджетів, а також підведення результатів виконання бюджетів.

Важливе державне значення має виконання бюджету, який не може бути правильно виконаний без бюджетного обліку. Бюджетний облік направлений на забезпечення своєчасного й повного надходження доходів у бюджет та своєчасне фінансування організацій, передбачених бюджетом.

З метою забезпечення єдиних методологічних основ організації і ведення бухгалтерського обліку та звітності на всій території України в умовах різних форм власності та розвитку ринкових відносин Верховна Рада України прийняла Закон України № 996-XIV від 16.07.1999 р. "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні". Цей документ передбачає єдині засади організації обліку і звітності для всіх підприємств, установ і організацій, що є юридичними особами за законами України. Згідно з п. 4 статті 6 цього Закону "порядок ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності про виконання бюджетів і госпрозрахункових операцій бюджетних установ встановлюється Державним казначейством України відповідно до законодавства".

Державне казначейство України розробляє план рахунків бухгалтерського обліку і порядок його застосування, інструкції з обліку наявності та використання бюджетних і позабюджетних коштів, основних засобів, запасів, видатків, валютних операцій, проведення інвентаризацій, складання звітності тощо. Така сувора регламентація методології обліку забезпечує його єдність, порівнюваність показників установ різних галузей невиробничої сфери, можливість отримання зведених показників для контролю виконання кошторисів і бюджетів.

Одночасно треба зазначити, що на бюджетні установи не поширюється дія національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, що розроблені і затверджені Міністерством фінансів України у період з 1999 до 2001 р.

Основними нормативними документами, відповідно до яких організовується облік у бюджетних установах України, є новий план рахунків бухгалтерського обліку та порядок його застосування, нова бюджетна класифікація видатків, інструкція про кореспонденцію рахунків бухгалтерського обліку для відображення основних господарських операцій бюджетних установ, інструкція про форми меморіальних ордерів бюджетних установ та порядок їх складання, інструкція з обліку запасів бюджетних установ та багато інших. У них викладено методику обліку операцій з виконання кошторису видатків за загальним і спеціальним фондами та з обліку іншої діяльності.

Ведення бухгалтерського обліку, здійснення контролю за виконанням кошторисів, складання звітності в бюджетних установах покладається на бухгалтерію, яка є, як правило, самостійною службою і має свою структуру.

Для удосконалення методики складання фінансової звітності бюджетних установ запропоновано:

Для визначення основних об'єктів бухгалтерського обліку в бюджетній сфері доцільно узагальнити економічну сутність доходів і витрат як бюджетів, так і установ, що отримують кошти бюджетів, зважаючи на те, що бюджетна установа виконує роль інструмента здійснення політики органів влади та є низовою одиницею органів державного управління. За основу визначень слід використати рекомендації МСФЗ у державному секторі, враховуючи касове виконання бюджетів та вітчизняну облікову практику.

З метою врахування рекомендацій МСФЗ у державному секторі щодо визначення та класифікації доходів і витрат бюджетів та бюджетних установ доцільно запровадити класифікацію бюджетних операцій за видами діяльності: звичайна, у тому числі така, що триває, та діяльність, що припиняється, і надзвичайна. У складі звичайної діяльності виділити операційну, інвестиційну та фінансову. Важливо перейти на бюджетну класифікацію видатків, у якій ознаки групування будуть застосовуватись у такій послідовності: за програмами, видами діяльності, відомствами та кодами економічної класифікації.

Для забезпечення відповідності норм Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" і рекомендацій МСФЗ у державному секторі слід доопрацювати відповідні положення нормативних документів з обліку виконання бюджетів. За основу використати принципи обліку за вищевказаним Законом України та П(С)БО 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності", з урахуванням тих, які не застосовуються в обліковій практиці суб'єктів бюджетної сфери України (нарахування, обачності).

Для вдосконалення плану рахунків обліку виконання бюджетів слід доповнити класифікацію активів і зобов'язань на поточні і непоточні відповідно до рекомендацій МСФЗ у державному секторі; дати пояснення до методики обліку операцій

з доходами та видатками місцевих бюджетів та процедури записів за контррахунками. Для отримання оперативної інформації про результати виконання місцевих бюджетів закриття рахунків обліку доходів і видатків бюджетів слід проводити на дату складання фінансової (проміжної) звітності (кінець кварталу).

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

Т. В. БАРАНОВСЬКА
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЗАКЛАДІВ

Ефективна кадрова політика є одним із потужних інструментів реформування галузі охорони здоров'я. Адже саме від наявності кадрів, їхньої фаховості, професіоналізму, у першу чергу, залежать якість та своєчасність надання медичної допомоги. Тому вироблення виваженої кадрової політики закладу охорони здоров'я є нагальною необхідністю і умовою ефективного забезпечення суспільного та особистого здоров'я громадян України.

Ефективна кадрова політика має бути спрямована на покращення результативності діяльності як окремого медичного працівника, так і системи охорони здоров'я в цілому. А стратегія вироблення кадрової політики повинна ґрунтуватися на реальних потребах медичної галузі.

Наші, більш досвідчені у цьому плані, західні колеги давно зрозуміли цінність правильної кадрової політики. Потрібних, цінних фахівців вони "виховують" на підприємстві протягом багатьох років. І відомі доволі різноманітні способи мотивації як позитивного, так і негативного характеру, спрямовані на те, аби у працівника не виникало бажання залишити підприємство. Проте в сьогоднішніх умовах вкрай необхідно зважати на особливості діяльності медичної галузі, впровадження певних кроків до реформи в медицині, суттєву залежність комунальних медичних закладів від бюджетного фінансування, обмеження економічної свободи керівників, а нерідко і застарілі підходи кадрового менеджменту в лікувальних закладах [1, 25].

Умовами успішного управління кадрами закладів охорони здоров'я є взаємозалежне функціонування таких компонентів, як регулярна і об'єктивна інформація про склад і динаміку кадрів, опис робіт, підбір та розстановка персоналу, мотивація персоналу, формування цілей безперервного навчання та його організація, планування та організація розвитку кар'єри, регулярна оцінка та контроль ефективності виконуваних робочих функцій [2].

Для удосконалення набору доцільно відрядити представника поліклініки для надання інформації адміністрації вузів та студентам про наявність вакантних посад у закладі, специфіку роботи, умовами праці та подальшого працевлаштування. Направляти представників поліклініки на спеціалізовані науково-практичні конференції, симпозіуми, конгреси, з'їзди по терапії та діагностиці, які щорічно проводяться згідно календарного плану МОЗ України для прямого вербування фахівців на вакантні посади у закладі.

Для залучення, підготовки та спеціалізації кадрів необхідно подати заявки згідно існуючих вимог нормативних документів в Обласне управління охорони здоров'я, Управління кадрами МОЗ, вищі медичні навчальні заклади. Також доцільно проводити День відкритих дверей з запрошенням студентів навчальних закладів

для ознайомлення з особливостями діагностично-лікувальної роботи в поліклініці, умовами праці і можливого подальшого працевлаштування. Запровадити факультативну форму спеціалізації для випускників середніх медичних закладів для їх підготовки за окремими спеціальностями на передостанньому та останньому курсах навчання по заявках із лікувальних установ.

Варто запропонувати адміністрації звернутися з пропозицією до управлінь медичних коледжів про проходження навчальної та виробничої практики студентів на базі закладу.

Для вдосконалення діяльності поліклініки найбільш дієвим заходом є підвищення рівня стабільності кадрового складу персоналу за рахунок вжиття заходів підвищення рівня оплати праці на основі багатофакторної системи оплати праці. Пропонуємо запровадити технологію бальної оцінки для розподілу фонду преміювання, що може бути сформований за рахунок впровадження системи платних послуг в закладі. Дана технологія спирається на підрахунок загальної сими балів та розподілу премії відповідно набраних кожним працівником балів. Фактори, що враховуються при нарахуванні співробітникові балів можуть охоплювати досить різні ознаки: професійна підготовка, розумова енергія, фізичні вимоги, ступінь відповідальності, умови праці. До даного переліку можуть бути додані такі характеристики як конфліктність, стаж трудової діяльності, профіль закладу (наприклад, для поліклінічного відділення і денного стаціонару доцільно розробляти різні системи оцінки). В межах поліклінічного відділення доцільним є використання наступних понижуючих критеріїв: скарги, розбіжність клініко-поліклінічних діагнозів; запущені випадки захворювання туберкульозом чи запущені випадки онкологічних захворювань; випадки смерті хронічних хворих, що були під наглядом, спостерігалися лікарем тощо.

На додаткове фінансування пріоритетної служби первинної ланки й оплату праці медичного персоналу можуть бути спрямовані засоби, одержувані установою від інших платних послуг даного відділення або тих, що надаються в інших підрозділах закладу.

Зазначимо також, що, використовуючи багатофакторну систему оплати праці, можна визначати претендентів на підвищення посади.

Щодо планування ділової кар'єри як інструменту кадрової політики, слід відзначити, що при формуванні резерву керівних кадрів необхідно, окрім врахування особистих характеристик кандидатів, застосовувати такі практичні заходи як призначення кандидата керівником колективу, що виконує тимчасове завдання або заміщення відсутнього керівника на час його відрядження, хвороби, відпустки, стажування, дублювання. При ухваленні рішення про зарахування кандидата до складу резерву повинні враховуватися наступні чинники: підсумки роботи кандидату до складу резерву; висновки останньої атестації; результати вивчення працівника шляхом особистого спілкування, а також відгуків про нього безпосередніх начальників, колег і підлеглих; підсумки досліджень суспільної думки про кандидатів у керівники; результати вивчення особистої справи, психологічного тестування й інші матеріали, що характеризують ділові й особистісні якості працівника [3].

Для покращення соціальних та економічних факторів мотивації для працівників поліклініки необхідно:

- розробити пакет соціальних пільг та гарантій для працівників поліклініки;
- впровадити обов'язкове страхування від нещасного випадку на робочому місці, в якому повинні бути передбачені можливості надання компенсаційних виплат у разі механічних, травматичних ушкоджень, ураженні електричним струмом, джерелами іонізуючих випромінювань, токсичними речовинами, термічними

ураженнями; зараженням інфекційними та вірусними збудниками при виконанні лікувальних маніпуляцій (з порушенням цілісності тканин); робіт по забезпеченню діагностично-лікувального процесу у робочий час;

- забезпечити якісні санітарно-гігієнічні умови праці для медичних працівників поліклініки, а особливо для тих хто має безпосередній контакт з біологічними середовищами організму людини та виконує лікувально-діагностичні маніпуляції;
- забезпечити медичних працівників поліклініки спеціальним одноразовим одягом, засобами індивідуального захисту від повітряно-крапельних інфекцій, передбачити їх достатню кількість для своєчасної заміни;
- розглянути та вирішити питання про компенсацію працівникам за проїзд від місця проживання до роботи та у зворотному напрямку в громадському транспорті у робочі дні;
- розглянути та вирішити питання про часткову оплату оздоровчих заходів для працівників за рахунок позабюджетних коштів.

Умовами успішного управління кадрами є взаємозалежне функціонування таких компонентів, як планування розвитку кадрів (кількісне та якісне), що повинно спиратися на якісній системі підготовки та удосконалення медичних кадрів, а в свою чергу кваліфіковані фахівці повинні знайти собі практичне застосування, відповідно до набутої кваліфікації. І тільки реалізація умов інтегрованого підходу щодо розвитку медичних кадрів та всієї галузі охорони здоров'я дасть можливість для розвитку умов ефективного управління кадрами.

І навпаки, недосконаліть організації управління кадрами охорони здоров'я виявляється в неадекватному використанні персоналу, в низькій продуктивності його роботи, незбалансованості структури персоналу з потребами системи.

Працівник лікувального закладу (лікар, медична сестра, лаборант, молодша медична сестра) має бути пріоритетним джерелом підвищення якості надання кваліфікованої медичної допомоги в сучасних умовах, а відтак й джерелом ефективності використання бюджетних коштів [4]. Кожен працівник лікувального закладу має відчути свою значимість у лікувальному процесі, а це дасть змогу додатково виявити творчий потенціал особистості. Адже аксіомою є твердження, що незадоволена людина творити не може. Творчий процес сприятиме запровадженню інноваційних чинників в роботі як окремого підрозділу, відділення, закладу, так і всієї галузі в цілому, а це все є додатковими резервами зростання результативних показників лікувальної роботи, збереження здоров'я громадян, а також ефективного використання фінансів та інших матеріальних ресурсів.

Джерела

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації / О. А. Лук'янихіна, В. О. Лук'янихін, І. О. Кіясова [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1(111)/4_Lukian.pdf
3. Авраменко Т.П. Кадрова політика у реформуванні вітчизняної сфери охорони здоров'я. Аналітична доповідь Національного Інституту стратегічних досліджень України, 2012 рік. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/health-a1e6b.pdf
4. SAP Human Resources Management System [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sap.com.

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

А. І. КОЛЯДА
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

Соціальна політика Збройних сил України є складовою частиною політики держави, що будується відповідно до чинного законодавства України, визначених державою принципів, стандартів та нормативів. Соціальний захист – це система гарантованих Конституцією України економічних, соціальних та правових заходів щодо забезпечення громадянам, які потрапили у складні життєві обставини, умов для подолання цих обставин та можливості рівної участі у житті суспільства. В основі діяльності органів державного і військового управління знаходяться відповідні закони України, підзаконні акти та інші нормативно-правові документи, які регламентують виконання соціального захисту військовослужбовців і членів їх сімей. Основною умовою вирішення проблем соціального захисту військовослужбовців і членів їх сімей є відповідність визначеної соціальної допомоги, пільг, компенсацій тощо рівню економічного розвитку держави.

Актуальність проблеми соціального захисту осіб, військовослужбовців та звільнених з військової служби обумовлена соціально-політичними умовами країни та змінами, які в них відбуваються. Триваючий процес реформування силових відомств України проявляється у зміні їх чисельності, ротації та звільненні в запас десятків тисяч військовослужбовців. Але, якщо п'ятдесят років тому офіцер, звільнений з військової служби, психологічно відчував себе впевнено: все ще високою була повага до військових з боку суспільства, то сьогодні ситуація радикально змінилася. Економіка переживає кризу, система державних соціальних гарантій фактично розвалилася, безробіття посилює конкуренцію за робочі місця, а престиж служби в силових відомствах дуже низький.

Основна мета соціального захисту військовослужбовців – всебічне забезпечення особового складу та членів їх сімей, яке б компенсувало ті обмеження, що встановлені для військових у діючому законодавстві, та умови служби, які властиві саме цій категорії працівників [1].

Різниця між соціальним захистом військовослужбовців та соціальним захистом інших працездатних громадян полягає в тому, що військовослужбовці, виконуючи конституційний обов'язок щодо захисту Вітчизни, обмежені у ряді конституційних прав та свобод [2]. Тому зазначені обставини потребують здійснення особливих заходів відносно зниження або запобігання негативного впливу соціальних ризиків на військовослужбовців, які через особливості своєї службової діяльності не мають іншого джерела отримання гідних умов до існування.

Умови служби, побуту військовослужбовців ніколи не відрізнялися підвищеною комфортністю. Військовослужбовці багаторазово, з незалежних від них обставин, змушені змінювати місце проходження служби. Тому члени їх сімей часто подов-

гу або зовсім не мають постійного місця роботи. Єдиним матеріальним джерелом існування для сім'ї військовослужбовців часто було і залишається тільки грошове утримання голови сім'ї.

Щодо збереження життя і здоров'я військовослужбовців, основним напрямком діяльності органів державної влади щодо збереження життя та здоров'я військовослужбовців має стати забезпечення істотного зниження рівня травматизму та професійних захворювань. Реформування системи забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців повинно здійснюватися на підставі нових підходів і критеріїв до оцінки існуючих соціальних програм з метою їх раціоналізації з урахуванням наявних бюджетних ресурсів. Державна політика стосовно соціальних гарантій має бути виваженою, оскільки для значної кількості військовослужбовців так і гарантії є важливою складовою основних джерел забезпечення їхнього добробуту [3, 78]. Пріоритетами соціальної політики у Збройних силах України в майбутньому повинні стати:

- створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня військовослужбовців, працівників ЗСУ країни та членів їх сімей;
- сприяння зростанню престижу військової служби, пріоритетності та конкурентоспроможності військової професії у контексті запланованого переходу до професійної армії;
- прогнозування, попередження та зниження інтенсивності соціальних конфліктів у військовій сфері;
- надання адресної допомоги малозабезпеченим сім'ям;
- всебічний розвиток освіти, культури, поліпшення охорони здоров'я.

Щодо принципів соціальної політики у Збройних силах України, то вони повинні бути такими: законність і дотримання прав людини, комплексність і системність використання широкого спектру прийомів та засобів; відкритість і доступність соціальних послуг для усіх; забезпечення прозорості та громадського контролю за діяльністю органів, відповідальних за проведення соціальної політики у Збройних силах України; відповідальність суб'єктів соціальної роботи за дотримання етичних і правових норм у стосунках із людьми; відповідність завдань соціальної роботи рівню їх фінансово-економічного забезпечення. Основними напрямками цієї роботи мають стати: вдосконалення стосунків між військово службовцями і трудових відносин під час виконання службових обов'язків; збільшення реальних доходів військовослужбовців, працівників Збройних сил України і членів їх сімей; охорона праці, створення робочих місць для членів сімей військовослужбовців та захист їхніх трудових прав, подальший розвиток соціального партнерства; підготовка проектів та сприяння прийняттю нормативно-правових актів, спрямованих на реформування системи соціального забезпечення, соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, соціального обслуговування, соціального захисту інвалідів, ветеранів війни і праці, громадян, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС, та соціальна підтримка осіб, звільнених із лав Збройних сил України, та членів їхніх сімей; створення належних житлово-побутових умов, сприяння отриманню дітьми військовослужбовців освіти та бажаної професії у військових та інших навчальних закладах; захист прав військовослужбовців, працівників Збройних сил України та осіб, звільнених із військової служби у зв'язку із скороченням Збройних сил України, створення умов для оволодіння ними цивільними професіями або для перекваліфікації; цільове спрямування частини коштів, отриманих від господарської діяльності Збройних сил України, а також із позабюджетних джерел, на розвиток соціальної та культурної інфраструктури. Зміст, принципи та напрями соціальної політики у

Збройних силах України повинні бути спрямовані на всебічне задоволення соціальних потреб військовослужбовців та членів їх сімей, працівників Збройних сил країни, ветерані військової служби.

Джерела

1. Цюкало Л. В. Соціальне забезпечення військовослужбовців збройних сил україни та його суть / Л. В. Цюкало // Ефективна економіка. 2017. — № 7. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5696
2. Папікян А. Л. Формування системи соціального і правового захисту військовослужбовців Збройних сил України / А. Л. Папікян // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Юридичні науки. — 2014. — № 801. — С. 147-152. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/
3. Корольов С. С. Проблеми соціального захисту населення та його стан серед військовослужбовців на початковому етапі реформування Збройних Сил України // Вісник Київського славістичного університету. – 2006. – № 27. – С. 77–83.

А. І. КОЗЛОВА
канд. екон. наук, НН ІМЕФ МАУП

А. В. МЕЛЬНИК
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО УМОВ ПРАЦІ

З метою підвищення та покращення сфери обслуговування споживачів у отриманні консультацій та інформації з усіх питань житлово-комунального господарства у місті Києві у 2015 році створено комунальний концерн "Центр комунального сервісу". Основною метою його діяльності є відкриття та організація роботи сервісних центрів для обслуговування споживачів з усіх питань надання ЖКП. На сьогодні сервісні центри концерну працюють по всьому місту Києву.

Сервісні центри — це новий рівень та формат надання послуг та консультацій для споживачів. Їх створено для супроводу та адміністрування процесу надання житлово-комунальних послуг і проведення прийому громадян. Мережа сервісних центрів забезпечує взаємодію між усіма учасниками ринку житлово-комунальних послуг, а саме: споживачами, монополістами, житловими та підрядними організаціями у процесі обслуговування мешканців м. Києва. Центри працюють за принципом єдиного вікна і приймають заявки щодо усіх житлових та комунальних послуг, які надаються населенню Києва.

Створення таких центрів комунального сервісу сприяє підвищенню та покращенню сфери обслуговування споживачів у частині отримання консультацій та інформації з усіх питань ЖКГ. Основний акцент сервісних центрів робиться на наданні професійних консультацій споживачам з питань житлово-комунального господарства.

В зв'язку з тим, що "Центр комунального сервісу" (ЦКС) має свою специфіку в роботі та досить невеликий штат працівників, основними завданнями кадрової політики на підприємстві є:

- Своєчасне забезпечення організації персоналом певної якості і кількості відповідно стратегії розвитку;
- Створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян;
- Раціональне використання персоналу;
- Формування і підтримка ефективної роботи підприємства.

При раціональній кадровій політиці керівництво організації не тільки підбирає персонал , а і прогнозує кадрові ситуації на різні строки. До складу програм розвитку ЦКС входять короткострокові, середньострокові та довгострокові прогнози у потребах в кадрах (якісний та кількісний склад). Окрім того, складовою частиною плану є програма кадрової роботи та варіанти її реалізації.

Під стратегією та політикою кадрового менеджменту в ЦКС розуміють систему теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми й методи. Вони розробляються вищим керівництвом, кадро-

вими службами для визначення генерального напрямку й засад роботи з кадрами, загальних і специфічних вимог до них, а також для обґрунтування необхідності використання конкретних методів і форм набору, розстановки та використання персоналу організації. Розроблення стратегії та політики є лише однією з функцій кадрового менеджменту.

Для вдосконалення системи та форми управління персоналом в ЦКС використовується системи кореляційного аналізу, яка показує залежність продуктивності праці працівників від фінансової мотивації. Широке використання цього аналізу дає змогу керівництву підприємства мати більш точну картину в необхідності коригування підходів до кадрової політики.

Враховуючи сучасні підходи в управління та адмініструванні, для вдосконалення кадрової політики доцільно запровадити облікову атестаційну документацію співробітників та проведення підсумкового атестування, яке полягає у всебічному оцінюванні трудової діяльності працівників за певний період [1].

Відомо, що успіхи в минулому не є гарантією їх у майбутньому, тому під час підсумкового атестування слід прогнозувати поведінку людини у складних ситуаціях, які можуть виникнути. В рекомендованій обліковій атестаційній документації доцільно висвітлювати чинники, що утворюють ділові якості працівника — це складність виконання робіт, якість праці, професійно-кваліфікаційний рівень [2].

До особистісних якостей працівника, які оцінюються у процесі атестування, належать моральність, чесність, обов'язковість, самокритичність, комунікативність, зібраність, потенційні здібності, які можуть виявитись у майбутньому. Висновок щодо ділових і особистісних якостей працівника має ґрунтуватись на всебічній оцінці його діяльності і бути різнобічним. Організування процесу атестування має бути заздалегідь чітко продуманим і спланованим.

Доцільно також розробляти прогноз на п'ять років в кількісному кадровому забезпеченні, професійному розвитку існуючих співробітників на більш високі посади та планувати необхідну кількість нових працівників.

Розроблені проекти дають змогу не лише виявити можливості нового працівника, а ще й визначити чи підходить даний працівник певному підрозділу і навпаки чи підходить обране місце роботи даному працівнику.

Точне визначення місця роботи працівника, повне взаємопорозуміння зі своїми співробітниками дає можливість мінімізувати плинність кадрів на підприємстві і полегшує роботу менеджера по персоналу [3].

Після зарахування на роботу працівника направляють на робоче місце. І з цього моменту починається процес його професійної орієнтації і трудової адаптації — взаємного пристосування працівника і трудового колективу структурного підрозділу, основою якого є поступове входження працівника в професійні, соціально-економічні і психологічні умови праці в організації. Поведінка окремого працівника визначається не тільки набором його особистісних якостей, особливостями конкретної ситуації, але й специфікою соціального середовища, в якому реалізується трудова діяльність.

Професійна сфера охоплює відносини в процесі виконання виробничих завдань. Це субординаційні стосунки між керівником і підлеглим та відносини, які пов'язані з координацією діяльності колективу [4].

Для нормальної адаптації працівника слід не тільки чітко визначити його функції на робочому місці, а й пояснити систему службових зв'язків у колективі структурного підрозділу. Бажано, щоб він мав змогу взаємодіяти із досвідченим і комунікабельним працівником. Нового працівника не можна перевантажувати інформацією,

оскільки це може вселити невпевненість, настороженість до колег і керівництва. Доцільно, щоб виконання ним завдань давало його впевненість у власних силах.

Джерела

1. Орбан-Лемберрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: "Плай", 2011. – 695с.
2. Палеха Ю.І. Документаційне забезпечення: Підручник. – К.: МАУП, 2007. – 344с.
3. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: ВД "Професіонал", 2005. – 336с.
4. Стец В.А. Менеджмент персоналу: навч. Посіб. Для студентів економічних спеціальностей / В.А. Стец, І.І. Стец, М.Ю. Костючик. – Тернопіль: Лілея, 2006. – 180 с.

А. І. КОЗЛОВА
канд. екон. наук, НН ІМЕФ МАУП

Б. С. ГАФУРОВ
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ШЛЯХ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН

Формування паритету інтересів бізнесу, держави та суспільства є дуже важливими параметрами для вдосконалення цивілізованих суспільних відносин. Соціальна відповідальність в такому випадку виступає найбільш функціональним інструментом, що забезпечує досягнення даної мети.

На даний момент до Глобального договору ООН (United Nations Global Compact), принципи якого торкаються дотримання прав людини, в Україні долучилася група компаній та організацій, які позиціонують себе як учасники трудових відносин, протидії корупції, корпоративної етики тощо. Анонсований 31-го січня 1999 р. та введений у дію з 26 липня 2000 р цей договір на даний момент вже підтриманий у близько 10 000 компаній майже у 170 країнах світу.

Сталий економічний розвиток, удосконалення корпоративних відносин, соціальних відносин, а також покращення умов та якості життя формується за рахунок соціально-відповідальної поведінки основних суб'єктів суспільства — державних та місцевих органів влади, корпоративних структур, громадських організацій, громадян. Основні ідеї концепції сталого розвитку мають бути реалізовані шляхом прийняття стратегій соціальної відповідальності учасниками економічних відносин. Інтегрування в стратегічний менеджмент підприємств передового досвіду поєднання приватних та суспільних інтересів дозволить підвищити конкурентоспроможність та загальну ефективність.

Система соціального захисту у рамках корпоративної соціальної відповідальності, що включає: компенсаційні, превентивні, паліативні та реабілітаційні заходи, вона і є у першу чергу кроком до забезпечення мотиваційного підґрунтя до соціальної відповідальності зі сторони персоналу будь-якої організації. Ці соціальні гарантії передбачають різні види соціальної допомоги працівникам, програми їхнього навчання (підвищення кваліфікації та перекваліфікації), пенсійного забезпечення, медичного обслуговування та страхування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці.

На вітчизняних підприємствах існують різні форми, напрями та методи здійснення такого захисту, вони розвиваються через недосконаліть державної соціальної політики. Нажаль, на даний момент корпоративна соціальна відповідальність ще не стала масовою практикою. Витрати та діяльність на впровадження заходів з соціальної підтримки працівників, здебільше, офіційно відображаються з метою уникнення сплати податків і отримання додаткового фінансування з бюджету (здебільше бюджетними організаціями) на соціальні програми. Розвитку інституту соціального

захисту як основи корпоративної соціальної відповідальності в цілому не сприяють наявні в Україні проблеми функціонування національної економіки і соціальної сфери. Даний недолік може бути усунений за рахунок подальшого ефективного впровадження соціально-економічних реформ, що значно підвищить соціальні стандарти у форматі покращення умов праці та соціальної взаємної відповідальності між державою, працівниками підприємств, організацій, їх роботодавцями та кінцевими споживачами товарів та послуг.

Головним каталізатором впровадження даних соціально-економічних реформ є впровадження в Українських бізнес колах поняття бізнес етики. У загальній формі вона визначається як ділова етика, в основі якої справедливість та ефективність. До елементів бізнес етики відносять: етика менеджменту; етика відносин із державою, діловими партнерами, споживачами, суспільством; моральні засади та соціальна відповідальність бізнесу; особиста етика й ділова культура підприємця; діловий етикет; етика ділового спілкування та інші. Зокрема, дотримання бізнес етики означає виконання підприємством обов'язків перед найманими працівниками, партнерами, суспільством та державою; виключення зловживань із підприємницької діяльності, серед яких порушення умов конкуренції, використання методів корупції, засобів незаконного бізнесу.

Розглядаючи характеристики українських підприємців можливо стверджувати, що правила бізнес етикету не є достатньо поширеними у вітчизняному бізнес середовищі.

Міжнародні ж компанії, представництва яких знаходяться в Україні мають розроблену бізнес культуру, а персонал таких компаній володіє навичками бізнес етики. Зокрема для підприємств чия продукція виходить на міжнародний ринок, важливим питанням є забезпечення достатнього рівня бізнес етики для персоналу. Відповідно до стратегії організації та її бізнес культури встановлюється зв'язок із ринком праці та джерелами, які забезпечують підприємство кадрами. При сильній позитивній бізнес культурі, керівництво формує не лише вимоги стосовно професійних навиків, вмінь та знань персоналу, а й стосовно загальнолюдських якостей та цінностей, які притаманні всім працівникам організації. Це зменшує ризик найму працівників, які переслідують цілі, відмінні від прийнятих в організації, та можуть внести дисонанс в загальний ритм і настрій роботи. При залученні персоналу необхідно відбирати тих працівників, у яких мотивація, цінності, ставлення, норми поведінки є близькими до корпоративної бізнес культури та цінностей компанії, зокрема, у яких соціальна відповідальність є цінністю. При анкетуванні, співбесіді, тестуванні і т. д. потрібно оцінити справжні життєві принципи кандидата і зіставити їх із метою компанії. Сприйняття цінностей кандидатами, що існують в компанії має навіть важливіше значення, ніж професійний досвід і навички роботи. Тому визначення бізнес етики організації є важливим аспектом в успішному веденні діяльності.

Повторюся, але все, що вказане вище, не може бути впроваджене без дієвої мотиваційної політики підприємства, бо кожний працівник, який підтримує цілі та мету організації, все ж буде більш ефективнішим працівником маючи певний стимул, що не дасть йому зійти з "правильного шляху".

Ефективне управління трудовим потенціалом шляхом мотивації працівників – запорука успішного розвитку підприємства. Своєю чергою, розвинена політика мотивації персоналу та сприятливі умови праці слугують додатковим іміджем для підприємства. Відповідно, раціонально розроблена мотиваційна політика є фактором підвищення статусу любої організації в контексті управління людськими ресурсами. Подальші дослідження можливих стратегій управління мають бути спрямовані на

визначення чіткої системи взаємозв'язків між мотивацією персоналу та ефективністю підприємства, а також їх причинно-наслідкових зв'язків.

Таким чином зернятком по зернятку, впроваджуючи данні концепції в сферу соціально-економічних відносин, ми зможемо не лише поліпшити мотиваційні програми на підприємствах України у рамках корпоративної соціальної відповідальності, а й зможемо врешті сформувати соціально-відповідальну поведінку основних суб'єктів суспільства згідно до Глобального договору ООН.

Джерела

1. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. – Навч. посіб. – Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут". – 2015. –180 с.
2. Грицина Л. А. Розвиток кадрового потенціалу підприємства в системі корпоративної соціальної відповідальності / Л. А. Грицина // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – Т. 1, № 5. – С. 69–72.
3. Коваленко М.А. Менеджмент трудової активності працівників підприємства / М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л.Є. Сухомлин. — Херсон: Олди-плюс. — 2016. — 288 с.

Г. І. СКИБА
канд. екон. наук, ННІ ІМЕФ МАУП

М. Е. БАЗІЛЕВСЬКИЙ
магістрант, ННІ ІМЕФ МАУП

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ ІНВЕСТИЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА

Інвестиційна діяльність підприємств є одним з найбільш складних і ризикових видів бізнесу. Її результати мають значний вплив на ефективність підприємництва в цілому. До суттєвих чинників, що не сприяють його розвитку в Україні, слід віднести: недостатню економічну ефективність інвестиційних проектів, низьку інвестиційну привабливість підприємств, слабкий державний захист капіталу інвесторів, відсутність ринкової інфраструктури і дієвих механізмів щодо здійснення інвестицій та повернення капіталу [3].

Формування адекватної умовам ринку політики управління фінансовими інвестиціями та їх ефективного використання на підприємстві, на нашу думку, доцільно проводити за таким алгоритмом:

На першому етапі аналізується загальний обсяг інвестування у фінансові активи, темпи зміни питомої ваги інвестування в загальному обсязі інвестицій підприємства, склад конкретних фінансових інструментів та рівень їх дохідності, який співставляється із середнім рівнем дохідності на фінансовому ринку та рівнем рентабельності власного капіталу. Це дозволяє оцінити обсяг і ефективність портфеля фінансових інвестицій підприємства у попередньому періоді.

На другому етапі визначається обсяг фінансового інвестування на підприємствах, які не є інституційними інвесторами. Такий обсяг, як правило, не значний і формується на основі вільних фінансових коштів, що нагромаджуються заздалегідь для проведення майбутніх реальних інвестицій або інших витрат майбутнього періоду.

На третьому етапі встановлюються конкретні механізми інвестування в межах встановленого обсягу: вкладення капіталу в статутні фонди спільних підприємств, у дохідні види грошових і фондових інструментів.

На четвертому етапі проходить оцінка та диференціація фінансових інструментів, основним показником яких є рівень їх дохідності.

П'ятий етап передбачає формування портфеля фінансових інвестицій з урахуванням оцінки інвестиційних показників окремих фінансових інструментів. При цьому враховується тип портфеля, необхідність диверсифікації фінансових інструментів, забезпечення високої ліквідності портфеля. Складений у такий спосіб портфель відповідатиме оптимальному співвідношенню дохідності, ризику і ліквідності.

На шостому етапі необхідно забезпечити високий рівень управління портфелем фінансових інвестицій, оскільки за суттєвих змін кон'юнктури ринку інвестиційні якості деяких фінансових інструментів знижуються. За рахунок оперативного управління портфелем інвестицій забезпечується його реструктуризація з метою дотримання цільових параметрів його початкового формування.

На сьомому етапі проводиться оцінювання результативності управлінських рішень, аналізуються прийняті заходи та можливі альтернативи. Після цього передбачається повернення на перший етап.

Потрібно зазначити, що критерій ефективності під час розгляду тих чи інших процесів з наукового погляду є достатнього складним поняттям через практичну неможливість однозначного його визначення та трактування. Стосовно цього дискусійним також є застосування поняття ефективності під час аналізу фінансового потенціалу інвестиційної діяльності. Ми вважаємо, що ефективність використання фінансового потенціалу інвестиційної діяльності повинні аналізувати, ґрунтуючись на динаміці процесу його нагромадження і формування відповідного запасу, враховуючи кореляцію з подальшим використанням безпосередньо з інвестиційною метою, тобто із здійсненням інвестицій, забезпечених відповідними фінансовими ресурсами. На наше переконання, лише застосовуючи такий комплексний підхід, можна із мінімальною суб'єктивністю оцінювати рівень ефективності використання інвестиційного потенціалу, зважаючи на кількісні характеристики та фінансові можливості інвестора.

Для забезпечення ефективного управління фінансовими інвестиціями необхідним є налагодження системи аналітичного обліку підприємства, що забезпечуватиме користувачів повною обліково-економічною інформацією. Аналітичний облік за рахунком 14 "Довгострокові фінансові інвестиції" ведеться за видами довгострокових фінансових вкладень і об'єктами інвестування. При цьому побудова аналітичного обліку має забезпечити можливість отримання інформації про довгострокові фінансові інвестиції [3].

На наше переконання, підвищенню ефективності використання фінансового потенціалу повинно також сприяти врахування відповідного іноземного досвіду. Дослідження окремих аспектів останнього покликана органічно доповнити напрями стимулювання нагромадження та безпосередньо сприяти підвищенню ефективності використання наявного фінансового потенціалу в інвестиційних цілях.

Однак, врахування іноземного досвіду повинно здійснюватись на основі чітких принципів, зокрема: обґрунтованості; адаптаційній придатності; вибірковості; геополітичній близькості; врахування інтеграційних тенденцій.

Враховуючи проаналізований вище умовний приклад оцінки інвестиційної привабливості, вважаємо, що головними напрямками його застосування на вітчизняних підприємствах з метою підвищення ефективності використання фінансового потенціалу інвестиційної діяльності та стимулювання останньої можуть бути:

1) акценти на чинниках фінансового потенціалу, зокрема досягнення політичної стабільності, максимальна консолідація гілок влади, формування стабільної і передбачуваної правової бази;
2) інвестування на основі чіткої програмно-цільової орієнтації на певні галузі чи сфери (цільові інвестиції), стратегічної взаємодії між науковим і промисловим сектором;
3) вибудова чітких критеріїв підтримки достатнього рівня фінансової безпеки у процесі використання зовнішніх фінансових ресурсів; чітка регламентація пільг і преференцій на законодавчому рівні, розбудова фінансової системи місцевого самоврядування;
4) стимулювання інноваційної моделі розвитку економіки країни із застосуванням системи пільг, подолання регіональних дизбалансів та браку фінансового потенціалу територій з використанням механізму технопарків;
5) сприяння розвитку фінансово-інвестиційної інфраструктури, партнерства державного і приватного секторів економіки;

6) створення державних і цивільних інституцій сприяння залученню інвестицій та використанню потенційних фінансових можливостей країни.

Джерела

1. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16 липня 1999 р. № 996-XIV (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zako№3.rada.gov.ua/ laws/show/996-14
2. Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.i№terbuh.com.ua /ru/docume№ts/o№ema№uals/35131.
3. Крупка Я.Д. Облік інвестицій. Монографія. - Тернопіль: Економічна думка, 2001. — 302 с. 91.

В. П. СЛАДКЕВИЧ
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

С. І. ТУРЧИН
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

КЛАСИФІКАЦІЯ І ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ВИДІВ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Трансформаційні процеси в економіці України вимагають всебічного аналізу господарського механізму управління, зокрема управління ефективністю використання ресурсів підприємств житлово-комунального господарства. Актуальність вивчення проблеми управління економічними ресурсами пов'язана з постійною зміною економічної ситуації, значним ростом конкуренції між суб'єктами господарювання за ринки ресурсів і ринки збуту готової продукції.

Аналіз сучасних наукових підходів до визначення сутності поняття "ресурси" свідчить про те, що більшість дослідників під ресурсами розуміють конкретні засоби, запаси та реальні можливості суб'єкта господарювання щодо доцільного та раціонального використання їх для досягнення поставлених цілей і завдань.

Ресурси відіграють ключову роль в управлінні будь-якими підприємствами. Від якості ресурсів та їх обсягів на підприємстві залежить конкурентоспроможність його товарів або послуг, можливість підприємства реалізувати на ринку певну стратегію дій та задовольнити попит споживачів.

Ресурси підприємства, згідно з результатами досліджень, як правило, мають такі характеристики: унікальність, гнучкість використання, обмеженість ресурсів, незамінність ресурсів, ефективність ресурсів.

Економічна категорія "ресурси" має ряд основних особливостей:

- потреба в ресурсах пов'язана з процессом суспільного виробництва та створення споживчої вартості;
- структура ресурсів динамічна й залежить від розвитку продуктивних сил і виробничих відносин;
- використання будь-якого виду ресурсів передбачає їх вартісне відтворення (ресурси переходять у вартісну або фінансову форму) [3,59].

Часто економічні (виробничі) ресурси класифікують наступним чином:

- за складом: матеріальні, фінансові, трудові, природні;
- за походженням: первинні та вторинні;
- за структурою: засобипраці, предметипраці, продуктипраці;
- за сферою використання: у сфері виробництва, у сфері обігу [1,67]. Загальнакласифікаціяресурсівпідприємствжитлово-комунальногогосподарства за фізичним змістом містить у собі чотирио сновні види: матеріальні, трудові, фінансові та інформаційні [4,107].

Матеріальні ресурси підприємства житлово-комунального господарства — це сукупність таких засобів праці як сировина, основні і допоміжні матеріали, напів-

фабрикати, паливо, енергія, незавершене виробництво, запасні частини, тарні матеріали, комплектуючі вироби, технологічне устаткування й оснащення, інструмент, виробничий та господарський інвентар, транспортні засоби (технічні ресурси).

Трудові ресурси підприємства житлово-комунально гогосподарства — це його персонал, що підрозділяється на управлінський і виконавчий. Для забезпеченняпідвищенняефективностівикористаннявиробничихресурсівпідприємствауправлінський персонал у своїй роботі повинен застосовувати реальну систему стимулювання та заохочення для досягнення високоефективної праці виконавчого персоналу.

Фінансові ресурси підприємства житлово-комунального господарства — це грошові доходи й надходження, що перебувають у розпорядженні підприємства та призначені для виконання фінансових зобов'язань, здійснення витрат і стимулювання робітників.

Класифікація фінансових ресурсів дає можливість вибрати правильне співвідношення між власними і позиковими коштами, що сприяє зміцненню фінансового стану підприємства (таблиця 1).

Правильнее співвідношення між власними і невласними фінансовими ресурсами відіграє важливу роль у зміцненні фінансового стану підприємства житлово-комунального господарства.

Таблиця 1

Класифікація фінансових ресурсів підприємства житлово-комунально гогосподарства

№ з/п	Ознака класифікації	Типии фінансових ресурсів
1	За джерелами	- власні фінансові ресурси і внутрішньогосподарські резерви; - запозичені фінансові кошти; - залучені фінансові кошти, отримані від продажу акцій, паїв трудового колективу; - грошові кошти, централізовані об'єднаннями підприємств.
2	За стадією утворення	- початкові — утворені на початковій стадії діяльності підприємства; - державні — асигнування з бюджету; - акціонерні — внески засновників; - приватні — власний капітал підприємства.
3	За правом власності	- власні (приватний, пайовий і акціонерний капітал); - невласні (отримані у вигляді позик).
4	За терміном використання	- вкладені; - використані.
5	За метою використання	- цільові (резервний капітал,спеціальні фонди); - універсальні.
6	За напрямом розподілу	- на поновлення фонду відшкодування; - на формування фонду споживання; - на формування фонду нагромадження (збільшення власного капіталу).

Джерело: [2, 3].

Інформаційні ресурси — це знання та інформація, які виникають в практичній діяльності підприємства житлово-комунального господарства, а також в компонентах зовнішнього оточення, що з ним пов'язані. Практика розвитку інформаційних технологій, процеси глобалізації систем управління, в тому числі й матеріальними ресур-

сами призводять до необхідності створення нових інтегрованих систем управління на базі інформаційних технологій, які використовуються для управління внутрішніми і зовнішніми ресурсами підприємства житлово-комунального господарства (фінансовими, матеріально-технічними, трудовими, активами підприємства).

Ефективне використання ресурсного потенціалу підприємства житлово-комунального господарства значною мірою залежить від уміння і правильного підходу до управління його споживанням. При цьому підприємство необхідно сприймати як систему, а не як ряд ізольованих один від одного елементів. Таким чином, виникає необхідність в управлінні ресурсо збереженням на підприємстві житлово-комунального господарства на основі системного підходу.

Джерела

1. Андрійчук М. Д. Сучасні форми господарювання у житлово-комунальній сфері міста [Текст] : монограф. / М. Д. Андрійчук, І. В. Заблодська, І. М. Салуквадзе. — Луганськ : Вид-во “Ноулідж”, 2011. — 192 с.
2. Вовк І. Класифікація ресурсів підприємства. Сучасні підходи [Електронний ресурс] / І. Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2011. — Вип. 1 (4). — Режим доступу до журн. : http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11vippsp.pdf.
3. Логістично-реінжиніринговий підхід до управління матеріальними ресурсами підприємства: монографія / Хохлов М.П., Лола Ю.Ю. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. — 188 с
4. Управління матеріальними ресурсами/ Г.А. Плахута, О.В. Степаненко. — Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. — 192 с.

Г. І. ФІЛІНА
канд. екон. наук, проф., НН ІМЕФ МАУП

Б. Ю. МЕЛЬНИК
докторант, МАУП

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЙОГО ФІНАНСОВОЇ ПОЛІТИКИ

Підприємство як власник фінансових ресурсів формує та реалізує політику управління ними, яка є сукупністю методів управління залученням капіталу та ефективного розміщення капіталу. Фінансова політика окремого підприємства відбиває його особливості присутності на ринку, проте завжди визначає стратегічні цілі розвитку (фінансова стратегія) та тактичні цілі поточної діяльності (фінансова тактика).

До фінансової стратегії підприємства в першу чергу належать: підвищення ринкової ціни підприємства; зростання інвестиційної привабливості; питання оптимізації структури капіталу через визначення його цільової структури; встановлення цільового рівня ціни залученого капіталу в діяльність. Перелічений комплекс задач фінансової стратегії висвітлює головну мету фінансової стратегії як забезпечення фінансової стійкості підприємства на ринку в довгостроковій перспективі [1].

До фінансової тактики відноситься комплекс задач із забезпечення поточної платоспроможості підприємства методами управління грошовими потоками, використання прибутку та інші питання з реалізації стратегічних задач, що призначені забезпечити важливий показник фінансової стійкості — розмір власного оборотного капіталу.

Таким чином, визначивши надважливе значення забезпечення фінансової стійкості в управлінні фінансами підприємства стає очевидним необхідність особливого напрямку в управлінні фінансами — захист фінансової стійкості від зовнішніх та внутрішніх загроз діяльності на ринку. Цим напрямком в сучасному менеджменті виробничого підприємства є створення механізму фінансової безпеки підприємства. Сучасне і загальновизнане поняття фінансової безпеки підприємства полягає у її визначенні як системи захисту фінансів підприємства від загроз зовнішнього та внутрішнього характеру, які посилені факторами глобалізації товарних та фінансових ринків в умовах перманентних фінансових криз [2].

Враховуючи різноплановість за змістом загроз для фінансів підприємства (за видами виробних ресурсів), можна стверджувати, що фінансова безпека підприємства нівелює негатив, що виникає при використанні також виробничих матеріальних та трудових ресурсів. Вона сприяє реалізації фінансової політики підприємства шляхом:

- забезпечення фінансової гнучкості в управлінні структурою капіталу та структурою матеріальних запасів та трудових ресурсів, яка проявляється в недопущенні втрат прибутку в умовах змін у надходженні ресурсів;
- підтримки цільових для підприємства показників фінансової стійкості;

- сприянні фінансової рівноваги підприємства через безпечне інвестування в активи, що балансує дохідність та ризик [3].

Захист фінансових інтересів підприємства забезпечується створенням системи фінансової безпеки, яка включає наступні блоки цілей та методів [4].

1. Управління ризиками діяльності: ідентифікація ризиків, розробка стратегії управління ризиками.
2. Управління структурою капіталу: оптимізація структури за джерелами фінансування, за середньозваженою ціною капіталу, за дохідністю капіталу.
3. Управління грошовими потоками: максимізація прибутковості всіх видів діяльності, попередження агентських конфліктів щодо розподілу грошових потоків.
4. Антикризове управління: попередження правопорушень у сфері руху коштів; моніторинг загрози банкрутства, планування заходів підвищення або відновлення платоспроможності.

Залежно від обраної фінансової політики підприємства та від поточного стану з рівнем фінансової стійкості підприємства обирається і стратегія фінансової безпеки, яка деталізується по вказаним вище блокам управління. Прийнята стратегія безпеки, як правило, є сполученням наступних стратегій: стратегія випереджаючих дій; стратегія адекватної протидії і загрозам; стратегія захисту, стратегія динамічного моніторингу загроз та ризиків.

Згідно теорії управління економічними системами визначається об'єкт стратегічного управління фінансовою безпекою підприємства, який узгоджується з загальною стратегією економічної безпеки підприємства. Це може бути [5]:

- фінансова діяльність підприємства як генератор ефективності використання капіталу під час регулювання всього управління фінансами виробника;
- залежно від ідентифікованих загроз виділяється окремий об'єкт захисту, наприклад, інвестиції, фінансові ризики, грошові по токи тощо
- об'єкт захисту визначається залежно від терміну дії загрози.

Складові цього механізму за достатнього рівня їх розвитку забезпечують захист фінансів підприємства від тиску несприятливих факторів впливу на стабільність підприємства та запобігають ризикам банкрутства.

Як складова фінансової політики заходи з фінансової безпеки підлягають оцінці на ступінь досягнення визначених цільових показників. Ефективність існуючої системи фінансової безпеки в частині управління капіталом визначається показниками, які групуються за наступними ознаками:

- оцінка забезпеченості інвестиційним капіталом;
- позитивна динаміка фінансового стану підприємства;
- оцінка показників ефективності грошових по токів та розрахункова дисципліна;
- якість відносин з фінансовими партнерами та ступінь захищеності [5].

Підсумовуючи, розгляд питань фінансової безпеки підприємства слід відзначити, що створення системи фінансової безпеки з наповненням цільовими показниками діяльності підприємства, що визначені його фінансовою політикою є передумовою стабільної роботи та довготривалої присутності на ринку. До побудови системи управління фінансовою безпекою слід підходити з розумінням того, що фінансова стійкість підприємства є комплексним показником, на який також впливає стан управління активами та трудовим потенціалом. А вибір стратегії управління фінансовою безпекою диктується є поєднанням довгострокової та поточної фінансової політики підприємства.

Джерела

1. Орлик О. В. Механізм управління фінансово-економічною безпекою підприємства та його основні складові / О.В. Орлик // Режим доступа:http://fkd.org.ua/article/...
2. Горячева, К. С. Механізм управління фінансовою безпекою підприємства: автореферат дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / К. С. Горячева; Київський нац. ун-т технологій та дизайну. — К., 2006. — 17 с.;
3. Слизкая В. П. Управление финансовой безопасностью предприятия в условиях нестабильности / В.П. Слизкая // Проблемы современной экономики. — 2007. — № 4 (24);
4. Бойко Л.Г. Стратегія управління фінансовою безпекою в умовах нестабільного існування підприємств / Л.Г. Бойко // [Электронный ресурс]. — Режим доступ http://eprints.kname.edu.ua/...;
5. Клименко, Т. В. Основные элементы механизма обеспечения финансовой безопасности субъектов хозяйствования / Т. В. Клименко // Вестник ЖДТУ. Серия: Экономические науки. — 2011. — № 4 (58). — с. 340–343;
6. Васильців Т. Г. Фінансово–економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення: монографія / Васильців Т. Г., Волошин В. І., Бойкевич О. Р., Каркавчук В. В., [за ред. Т.Г. Васильціва].– Львів: ВИДАВНИЦТВО, 2012. — 386 с.

М. І. ФІЛІППОВ
канд. екон. наук, НН ІМЕФ МАУП

Я. С. СОТНІКОВА
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

ЕКОНОМІЧНА ДІАГНОСТИКА ТА НАПРЯМИ ЗРОСТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Стратегічна оцінка результатів оптимізації виробничого потенціалу підприємств. Використання краудсорсингу в Україні почалося порівняно недавно. У світовій практиці введення бізнесу деякі суб'єкти використовують даний інструмент разово для вирішення певної задачі, інші — як частину своєї корпоративної культури, проте широкого проникнення в системи управління він поки не отримав. Одним з таких факторів є недостатня підтримка з боку топ-менеджменту, обумовлена в свою чергу, відсутністю чітких підходів до оцінки економічного ефекту від використання даного інструменту.

Основою для ініціації краудсорсінгового проекту є оцінка прогнозного економічного ефекту. Основні складові даної оцінки безпосередньо пов'язані з методичними особливостями організації краудсорсинговго проекту, в тому числі з особливостями дохідної, видаткової та ризикової складових:

1. Потенційні економічні вигоди від вирішення поставленого перед крауд- платформою завдання.

2. Витратні грошові потоки при реалізації краудсорсінгового проекту в загальному вигляді можна розділити на 3 укрупнені групи. При цьому при реалізації крадсорсінгового проекту власними силами компанія-ініціатор несе ці витрати в явному вигляді, а при використанні зовнішньої консалтингової краудсорсінговой компанії для організації проекту всі витратні складові вже закладені в ціни на її послуги. До таких складових відносяться:

2.1. Витрати на створення / участь у краудсорсінговой платформі, необхідної для реалізації проекту. У разі, якщо компанія вирішує організовувати проект власними силами, то, безумовно, виникає потреба в організації робочого онлайн- простору для учасників проекту. Це може бути закінчена спеціалізована онлайн- платформа, а може бути просто форум або форма зворотного зв'язку на офіційному сайті компанії або її внутрішньому корпоративному порталі [1].

2.2. Витрати на утримання платформи і власне на організацію крауд- проекту. В дану статтю включаються:

- витрати на оплату праці співробітників, що відповідають за IT-підтримку платформи, модераторів і фасилітаторів проекту, а також інших осіб, що беруть участь в реалізації проекту.
- витрати на покупку і зміст серверів.
- інші витрати, пов'язані зі створенням і підтримкою працездатності краудсорсінговой платформи.

Найбільш ефективною організація краудсорсингу може бути при використанні фасилітації. Фасилітатор — людина, що займається організацією і веденням групових форм роботи з метою підвищення їх ефективності. Завдання фасилітатора стежити за регламентом і сприяти комфортній атмосфері, згуртуванню групи та плідній обговорення. Однак при використанні даного інструменту збільшуються витрати на утримання платформи. Крім того, варто відзначити, що на сьогоднішній день на українському ринку праці представлено невелику кількість кандидатів, що мають досвід роботи в даній професії.

При реалізації краудсорсінгового проекту власними силами організації в дану статтю включаються витрати на оплату праці відповідальних штатних і запрошених фахівців. Сюди відносяться співробітники IT-підтримки, співробітники підрозділу-замовника проекту, співробітники фінансової служби, співробітники підрозділів, відповідальних за інновації, а також зовнішні консультанти.

Як зазначалося, при проведенні проекту можуть виникати витрати, що лежать за його межами, але при цьому тісно пов'язані з ним. Стосовно до даної статті подібними витратами можна вважати витрати на оплату праці фахівців внутрішніх профільних підрозділів і фінансових служб, відповідальних за оцінку і висновки про доцільність впровадження отриманих за результатами проекту рішень. [2]

3. Матеріальне заохочення переможців краудсорсінгового проекту. У більшості випадків для найбільшої ефективності проекту ініціатор публічно заявляє про інструменти матеріальної мотивації для переможців проекту. Це можуть бути грошову винагороду, цінні подарунки, запрошення на зустріч з топ-менеджментом компанії. При цьому Р.А. Долженко в своїй статті зазначає, що матеріальні мотиви не є переважаючими для учасників краудсорсингу. На ключові ролі для них виходять соціальні, змагальні та внутрішні (саморозвиток)стимули.

Вартості проведення краудсорсингу у різних зовнішніх консалтингових компаній можуть відрізнятися в рази і залежать від безлічі факторів. На наш погляд, ключовими з них є 2:

1. Сама консалтингова організація і її платформа. Сюди можна віднести величину компанії і її місце на ринку краудсорсінгових послуг, платформу для проведення краудсорсингу, її технічні та методичні особливості.
2. Замовник краудсорсінгових послуг.
   - Цілі, терміни і масштаби проведення краудсорсінгового проекту, визначаються побажаннями замовника.
   - Витрати, які замовник готовий понести на проведення проекту.
   - Залежно від вартості виконавцем за підсумками проекту може надавати різна глибина аналітики, а також звіт про його результати.

Як правило, вартість послуг на проведення краудсорсингу не є публічною і узгоджується з кожним клієнтом індивідуально. У зв'язку з цим у відкритому доступі знайти її ми не змогли. Однак після інтерв'ювання представників кількох російських краудсорсінгових платформ було виявлено, що ціна на даному ринку може варіюватися від 50 тис. грн. (для платформ класичного краудсорсингу), 2-3 млн. грн. (для платформ типу Witology) і 8-10 млн. грн. (для платформ типу Innocentive). Все залежить від перерахованих вище факторів [3].

З представлених даних видно, що чим більш технологічно розвиненою є платформа, тим більшу вартість вона запитує за свої послуги. Однак, крім цього важливу роль відіграє та мета, яку ставить замовник перед крауд-проектом. Адже якщо головною метою замовника є PR-кампанія, то для нього не має значення технології і методики платформи. Головною вимогою в даному випадку буде можливість платформи

для залучення максимальної кількості учасників (іншими словами, її популярність в онлайн-сфері). У зв'язку з цим замовник не буде переплачувати і звернутися до платформ класичного краудсорсингу, ціна проектів на яких нижче. Найчастіше компанії, беручи участь у краудсорсинговому проекті переслідують такі цілі:

- підвищення позитивного іміджу компанії на ринку;
- тестування крауд-технологій для подальшого використання на постійній основі;
- пошук нових продуктів і послуг.

Крім цього в прогнозну оцінку доцільно включати прогнозні витрати на реалізацію пропозицій. Як правило, на предкраудсорсінговому етапі замовник виставляє вимоги щодо граничного рівня витрат на реалізацію пропозицій, після чого всі отримані пропозиції в ході проекту проходять фасилітації відповідності даній вимозі [4].

1. Прогнозні ризики. Специфічним ризиком тут є ризик незнаходження шуканого рішення. Також існують ризики ділової репутації та операційні ризики.

З точки зору ризику незнаходження шуканого рішення ми виділяємо 2 види: ризик країни і ризик платформи. Ризик країни показує ризик незнаходження рішення при проведенні краудсорсингу на території певної країни, ризик платформи — на певній платформі.

4. Терміни проведення краудсорсінгового і реалізаційної етапу. Як правило, терміни проведення краудсорсінгового проекту на задану тематику на платформах Witology і WikiVote складають близько 3 місяців. Даний термін можливо закладати для оцінки прогнозного економічного ефекту від використання краудсорсингу через використання 3-місячного коефіцієнта дисконтування. Однак на практиці велике значення мають терміни реалізації отриманих за результатами крауд- проекту ідей. Як правило, компанії при проведенні крауд-проектів прагнуть до отримання ідей для швидких інновацій. У зв'язку з цим на предкраудсорсінговом етапі виставляються вимоги замовника до ідей. При цьому в подальшому всі отримані ідеї проходять фасилітації з точки зору відповідності даним вимогам. [5]

З досвіду участі автора в крауд-проектах, як правило, в фінальний пул потрапляють ідеї з терміном реалізації не більше 1 року, проте в будь-якому випадку оцінка термінів реалізації кожного пропозиції оцінюється індивідуально. Відповідно при оцінці реального економічного ефекту від використання краудсорсингу кожне речення розраховується індивідуально в залежності від термінів його реалізації.

Джерела

1. Гончар О. І. Управління потенціалом підприємства за умов євроінтеграції : дисертація на здобут. наук. ступеня докт. екон. наук / О. І. Гончар. — Хмельницький : ХНУ, 2015. — 448 с.
2. Джефф Хау Краудсорсинг. Коллективный разум как інструмент развития бизнеса — Crowdsourcing: Why the Power of the Crowd is Driving the Future of Business. — М.: "Альпина Паблишер", 2012. — 288 с.
3. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер ; пер. с англ. М. Котельниковой. — М. : ФАИР- ПРЕСС, 2016. — 288 с.
4. Іванов В. Б. Потенціал підприємства / В. Б. Іванов, О. М. Кохась, С. М. Хмелевський. — К. : Кондор, 2018. — 300 с.
5. Старовойтов М. К. Практичний інструментарій організації управління промисловим підприємством : монографія / М. К. Старовойтов, П. А. Фомин. — М. : Вища школа, 2009. — 294 с.

Ю. В. МАЗУР
здобувач, НН ІМЕФ МАУП

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ВІТЧИЗНЯНИЙ РИНОК АВТОПЕРЕВЕЗЕНЬ ВАНТАЖІВ

На сучасному етапі переходу до ринкових відносин виникає потреба прискореного розвитку виробничої інфраструктури, зокрема транспорту, що забезпечує надійне перевезення матеріальних ресурсів. В умовах конкурентної боротьби рівень попиту на транспортні послуги визначається якістю сервісу, оскільки його підвищення дозволяє збільшити ефективність виробництва і відповідно доходи колективів підприємств, що користуються такими послугами.

В умовах ринкової економіки підприємства, які надають послуги транспортних перевезень, функціонують за умов сформованого ринку транспортних послуг, що характеризується посиленням конкуренції та підвищенням вимог до розміру тарифних ставок. Оскільки Україна перебуває в статусі транзитної держави, питання визначення транспортних тарифів на міжнародні вантажні перевезення є особливо актуальним. У такому середовищі на ринку транспортних послуг для кожного перевізника важливим є встановлення оптимального рівня тарифу на транспортні перевезення. Визначаючи собівартість транспортного процесу, перевізник зважає на різні чинники, що впливають на рівень витрат під час перевезення, та фактори, що дозволяють максимізувати рівень прибутку. На відміну від внутрішніх українських перевезень, транспортні послуги з міжнародного перевезення вантажів надаються з врахуванням особливостей, на які варто зважати, визначаючи вартість того чи іншого перевезення. Для посилення конкурентних позицій на ринку автотранспортні підприємства повинні чітко розуміти механізм встановлення вартості на перевезення та уміти визначати оптимальну ціну на власні транспортні послуги.

Нині ринок автотранспортних послуг в Україні представлений більш, ніж 120 тис. перевізниками, які використовують понад 400 тис. транспортних засобів. Зокрема, близько 62,4 тис. перевізників займаються вантажоперевезеннями і використовують у своїй діяльності близько 219 тис. вантажних автомобілів [1].

Інтенсивність вантажоперевезень залежить від стану економіки країни, активності її суб'єктів на внутрішньому і зовнішньому ринках. Одним із затребуваних видів транспорту для переміщення вантажів по суші на короткі і середні відстані є автомобільний транспорт. Його популярність пояснюється тим, що даний вид транспорту надає можливість гнучкого управління вантажоперевезеннями. Завдяки цьому, можна в широких межах оптимізувати витрати на логістику в залежності від конкретного виду вантажу: вибрати маршруту, тип автомобіля, необхідне причіпне обладнання. Серед недоліків автомобільного транспорту: вплив людського фактора, залежність від стану доріг та вартості палива. Для перевезень на великі відстані частіше використовуються інші види транспорту, що дозволяють переміщати великі обсяги вантажів і тому більш ефективні на далеких маршрутах. Тому автомобільний транспорт часто використовується в комбінації з іншим транспортом, як один з елементів логістичної схеми.

На ринок вантажних автоперевезень впливає ряд факторів, основними з яких є такі, як:

1. Конкуренція. Стан розвитку сучасного ринку вантажних перевезень дає змогу зробити висновок стосовно того, що між собою конкурують не окремі підприємства, а скоріше, ланцюги поставки вантажів, включаючи посередників. Ефективність і якість всього транспортного процесу значною мірою залежать не лише від вантажовідправника і перевізника, а й від посередників, які беруть участь у перевезеннях, а також стратегії поведінки підприємства на ринку, а точніше набору стратегій, які б враховували не лише маркетингові інструменти управління, але і логістичний підхід до організації доставки. Суб`єктами ринку вантажних автомобільних перевезень є такі, як: підприємства, вантажовласники, транспортно-експедиційні підприємства, страхові компанії, юридичні фірми, логістичні центри, консалтингові компанії, фірми-конкуренти, держава, фінансові установи.

2. Платоспроможність населення. Серед зовнішніх факторів на ринок вантажних перевезень автомобільним транспортом найбільше впливає рівень доходів населення як споживачів товарів та рівень заробітної плати в сфері. Здебільшого на розвиток автомобільних вантажних перевезень впливає рівень заробітної плати населення за видами економічної діяльності, який з одного боку значно підвищує рівень валових витрат підприємств-перевізників, з іншого – стимулює конкуренцію на ринку праці, що дає змогу наймати цим же підприємствам більш досвідчених й кваліфікованих водіїв та обслуговуючий персонал. Останній фактор, в перспективі, впливає на зменшення часу перевезення вантажів та підвищення якості послуг, що проявляється в зменшенні втрат товарів під час перевезень.

3. Технологічна складова зовнішнього середовища функціонування підприємств в сфері вантажних автомобільних перевезень обумовлює обсяги перевезення вантажів та витрати, пов'язані із утриманням та експлуатацією рухомого складу. Перший фактор значно впливає на вибір споживачів транспортних послуг, оскільки сучасний науково-технічний прогрес в галузі виробництва вантажних автомобілів дає змогу збільшувати їх вантажність до 120 т, в той час як залізничним транспортом можна перевозити одночасно майже 8 тис. т. Однак, вартість перевезення вантажів автомобільним транспортом найменша серед усіх видів транспорту, що також впливає на вибір споживачів послуг перевезення. Крім того, використовуючи автомобільний транспорт, можна уникнути зайвих витрат на перевантаження та зберігання вантажів в портах та на сортувальних залізничних станціях, а щодо експлуатаційних витрат, то сучасний рівень розвитку технології виробництва вантажних автомобілів дає змогу скорочувати кількість витрат пального на 100 км пробігу, а також підвищує рівень безпеки вантажу і швидкість транспорту.

4. Нормативно-правова база. Правових актів, які регулюють відносини в сфері вантажних перевезень автомобільним транспортом, дуже велика кількість та невисока якість нормативно-правових механізмів регулювання, які вони містять, не сприяють розробці та запровадженню ефективних напрямів державного регулювання означеної галузі, в тому числі і стимулюючого характеру. Крім того, значна кількість нормативних актів, що визначають технічні та інші умови перевезення вантажів, уже застаріла й не відповідає сучасним стандартам якості ISO: 9001 та ISO: 14000. Тенденції розвитку ринку автомобільних перевезень, інтеграційні процеси в ЄС потребують приведення законодавства у відповідність міжнародних вимог.

5. Вплив на екологію. Аналізуючи сукупність факторів ринку вантажних перевезень автомобільним транспортом екологічного характеру, слід передусім звернути увагу на рівень викидів шкідливих речовин у повітря. Безперечно, в цьому аспекті автомобільний транспорт є одним із "лідерів" забруднення навколишнього середовища, а збільшення обсягу вантажних перевезень, відповідно, збільшуватиме цей показник.

Однак сучасні досягнення автомобілебудування та нові наукові дослідження дозволяють значно зменшити рівень негативного впливу автотранспорту на навколишнє середовище. В Україні прийнята сертифікація автотранспортних засобів на відповідність екологічним нормам. Це так звані стандарти Євро-Х, що регламентують норми шкідливих викидів в атмосферу при використанні транспортного засобу, які були введено в Європі з 2008 року для всіх вантажних автомобілів, що випускаються. Цей стандарт впливає не тільки на дотримання екологічних норм, але й на більш ефективну експлуатацію сучасних автомобілів. Стандартам якості повинні відповідати не тільки транспортні засоби, але й паливо, яке вони використовують. З 2013 року в Україну рішенням Верховної Ради України вже заборонений ввіз автотранспорту, що не відповідає умовам стандарту Євро-3. Тоді як в Європі вже більшість транспортних підприємств переходить на стандарт Євро 6.

В умовах реформування економіки України необхідна виважена державна транспортна політика, яка враховувала б особливості сфери діяльності та її роль у процесах економічних і соціальних перетворень. Концептуальні засади цієї політики викладені, зокрема, в Транспортній стратегії України на період до 2020 року, яка одним із пунктів включає розвиток сфери автомобільних вантажоперевезень [3].

Джерела

1. Підсумки роботи транспорту у 2018 році//Експрес-випуск. Державна служба статистики України, Київ,. 19.07.2019. Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/tr.htm
2. Про автомобільний транспорт: Закон України від 05.04.2001 № 2344-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 22. – ст.105.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України Про схвалення Транспортної стратегії України на період до 2020 року від 20.10.2010 № 2174-р // Офіційний вісник України. – 2010. – № 92. – том 2. – ст. 3280.

В. А. ЗІНЧИК
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ МАЛОЦІННИХ ТА ШВИДКОЗНОШУВАНИХ ПРЕДМЕТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Малоцінними та швидкозношуваними предметами вважають предмети, що використовуються в господарській діяльності підприємства протягом не більше одного року або нормального операційного циклу, якщо він перевищує один рік. За своїм характером малоцінні і швидкозношувані предмети аналогічні основним засобам, а з точки зору порядку їх придбання — виробничим запасам. Цим проміжним станом малоцінних та швидкозношуваних предметів між основними засобами і запасами і зумовлюються особливості їх обліку.

У П(с)БО № 9 "Запаси" зазначено, що до складу запасів відносять МШП, які використовуються протягом не більше одного року або нормального операційного циклу, що не перевищує один рік. У зв'язку з цим підприємства мають право приймати самостійне рішення про зарахування до складу МШП саме таких предметів, які відповідають зазначеному критерію.

Одним із основних, найскладніших та проблемних питань методології нової системи бухгалтерського обліку є правильне та раціональне відображення в бухгалтерському обліку первісної вартості (фактичної собівартості) запасів, зокрема малоцінних та швидкозношуваних предметів, визначення та відображення в системі синтетичного та аналітичного обліку операцій з їх руху.

Малоцінні та швидкозношувані предмети належать до складу оборотних засобів. Малоцінні і швидкозношувані предмети за своїм характером аналогічні основним засобам, а з точки зору порядку їх придбання – виробничим запасам.

Придбані (отримані) або виготовлені малоцінні та швидкозношувані предмети зараховуються на баланс підприємства за первісною вартістю.

Основними документами з оприбуткування малоцінних та швидкозношуваних предметів є накладні, товарно-транспортні накладні, прибуткові ордери, приймальні акти і інші. Облік наявності та руху малоцінних та швидкозношуваних предметів на складі здійснюється за картковою системою. Основними документами, що відображають відпуск малоцінних та швидкозношуваних предметів зі складу, є накладні.

При введенні малоцінних та швидкозношуваних предметів в експлуатацію складається Акт введення в експлуатацію, який і слугує підставою для списання малоцінних та швидкозношуваних предметів.

Вартість малоцінних та швидкозношуваних предметів, переданих в експлуатацію, виключається зі складу активів (списується з балансу) з подальшою організацією оперативного кількісного обліку таких предметів за місцями експлуатації і відповідним особам протягом строку їх фактичного використання.

Фактичний контроль за наявністю малоцінних та швидкозношуваних предметів здійснюється за допомогою їх інвентаризації.

Суть аналітичного обліку малоцінних та швидкозношуваних предметів полягає в тому, що на кожний вид матеріальних цінностей відкривається аналітичний рахунок, в якому об'єкти обліку відображаються за їх кількістю і вартістю.

Висновки. Для поліпшення контролю за використанням МШП необхідно збільшити кількість типових форм первинних документів. Оскільки вартість МШП, переданих в експлуатацію, виключається зі складу активів і відноситься на витрати звітного періоду, в умовах підприємства доцільно здійснювати оперативний кількісний облік таких предметів за місцями їх експлуатації та відповідальними особами протягом терміну їх фактичного використання. Цей термін має бути встановлений спеціально створеною комісією для кожного виду МШП по підприємству в цілому та відображений в наказі про облікову політику на підприємстві.

Доцільно створити додатковий реєстр оперативного (кількісного) обліку руху малоцінних і швидкозношуваних предметів, які знаходяться в експлуатації. Цей реєстр повинен включати за кожним видом МШП наступну інформацію:

1) про надходження на підприємство (найменування МШП, дата і джерело надходження, кількість, первинна вартість, реквізити первинного документа, що підтверджує факт надходження МШП);
2) про передачу в експлуатацію (дата передачі, місце експлуатації, відповідальна особа, реквізити первинного документа, що підтверджує факт передачі МШП в експлуатацію);
3) про припинення експлуатації (дата вибуття МШП з експлуатації, причина вибуття, реквізити первинного документа, що підтверджує факт вибуття МШП з експлуатації);
4) про вибуття з підприємства (дата вибуття, кількість, причини вибуття, реквізити первинного документа, що підтверджує факт вибуття МШП);
5) про наявність МШП на підприємстві (у тому числі – в експлуатації).

Включення або виключення МШП з реєстру оперативного обліку може здійснюватися тільки на підставі первинних документів, що підтверджують надходження МШП або, відповідно, на підставі акта їх списання. Аналогічно мають бути підтверджені первинними документами видача МШП зі складу та їх повернення на склад підприємства.

Запропонована схема ведення обліку малоцінних і швидкозношуваних предметів дозволить більш точно визначати собівартість продукції, виготовленої з їх використанням, та, відповідно, підвищить якість інформаційного забезпечення системи управління прибутком на підприємстві.

Основна проблема пов'язана з відображенням у бухгалтерському обліку інформацію про наявність і рух МШП, полягає у визначенні його вартісної межі. У зв'язку з інфляційними процесами необхідно переглянути вартісну межу і збільшити її.

Наступна проблема є наслідком попередньої і зводиться до оптимізації бухгалтерського обліку операцій про наявність і рух МШП. Прийняття Положення (стандарту), яким були б встановлені методологічні принципи формування в обліку інформації про МШП зі строком корисного використання більше року, не передбачається. Тому методологія обліку МШП має провадитися підприємством самостійно виходячи з положень П(С)БО 9, Плану рахунків та Інструкцій.

Н. Д. КОВАЛЬ
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП
науковий керівник – Коваль М. І., канд. екон. наук, НН ІМЕФ МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Здійснюючи свою виробничо-господарську діяльність, підприємства вступають в розрахункові взаємовідносини з іншими підприємствами, організаціями і особами. Ці розрахунки пов'язані з формуванням основних і оборотних засобів, реалізацією виробленої продукції і надання послуг, з розподілом прибутку, розрахунками з фінансовими органами і органами соціального страхування і соціального забезпечення. Господарства можуть також вступати в розрахункові взаємовідносини з окремими особами, наприклад, для виконання різних доручень при видачі грошових коштів підзвіт для придбання різноманітних товарно-матеріальних цінностей.

Бухгалтерський облік як важлива складова інформаційної системи підприємства забезпечує до 70% загального обсягу економічної інформації. Тому сучасні менеджери, фінансисти та економісти повинні знати принципи організації і ведення бухгалтерського обліку, формування бухгалтерської звітності, розуміти економічний зміст балансового узагальнення, щоб кваліфіковано оцінити стан підприємства, стан розрахунків за товари (роботи і послуги), перспективи його розвитку та приймати обґрунтовані фінансові, економічні і управлінські рішення.

У ході написання роботи було виявлено, що в реальній практиці постійно виникають ситуації, коли з тим чи інших причин підприємство не в змозі стягнути борги з контрагентів за відвантажену продукцію. У цьому випадку виникає дебіторська заборгованість, яка є по суті безпроцентною позичкою покупцям. Вона зависає на довгі місяці, а іноді — роки і чим довший термін непогашення тим ймовірніше, що оплата за продукцію не надійде.

Як правило, суб'єкти господарювання на перший план висувають вирішення власних проблем, замість виконання фінансових зобов'язань по платежах перед партнерами. Відсутність майнової відповідальності за невиконання власних договірних зобов'язань дає їм змогу ухилятись від взаєморозрахунків з партнерами. У поглиблення платіжної кризи вносить свою частку і неврегульованість платіжних відносин бюджетної системи, що стосується несвоєчасної оплати державних зобов'язань, які здійснюються за рахунок бюджету.

Реформаторські зрушення в економіко-політичній системі України потребують нових підходів до регулювання суспільно-економічних відносин і, зокрема, сфери бухгалтерського обліку.

Зростання дебіторської заборгованості погіршує стан підприємства, а інколи призводить до банкрутства.

Критерієм якості управління дебіторською заборгованістю є збільшення рентабельності капіталу, що може бути досягнуто шляхом лібералізації кредитної політики та збільшенням продажу або жорсткої кредитної політики та прискорення обертання дебіторської заборгованості. Усе залежить від стратегічних орієнтирів компанії та специфіки конкретного бізнесу.

Для удосконалення обліку дебіторської заборгованості запропоновано:

- вирішення питань простроченої заборгованості за допомогою управлінського обліку, зокрема розробки окремих видів внутрішньої звітності для підприємств, за допомогою якої можна оперативно контролювати строки погашення заборгованості та виявляти безнадійних дебіторів;
- для безнадійних боргів, на мою думку, доцільно здійснювати нарахування резерву сумнівних боргів, що значно спростить списання та покриття боргів підприємству;
- також запропоновано розробити графік документообігу;
- виключити із числа партнерів підприємства з низькою платоспроможністю;
- періодично переглядати граничну суму кредиту стосовно кожного дебітора;
- розробити заходи щодо поліпшення роботи з дебіторами та створити відповідну цільову групу фахівців-контролерів із зазначенням термінів, відповідальних осіб, оцінки результатів роботи з дебіторами та отриманого ефекту;
- використовувати фінансові інструментів, що мінімізують ризики неповернення боргу, зокрема шляхом застосування поруки, векселів, банківської гарантії, акредитивів, інкасо;
- поліпшити правове забезпечення процесу повернення дебіторської заборгованості, дотримання строків позовної давності.

Сьогодні склалася ситуація, коли на підприємствах ураховуються величезні суми дебіторської заборгованості, а заходи керівництва щодо її погашення залишаються неефективними та не дають потрібного результату. Отже, не виникає сумніву щодо необхідності подальших пошуків удосконалення системи управління дебіторською заборгованістю загалом і, зокрема, обліку, аналізу та контролю.

Напрямом подальших розробок може бути удосконалення гармонізації обліку дебіторської заборгованості за ПСБО та податковим законодавством.

І. П. КОЦЮБА
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Основна мета процесу управління експортним потенціалом підприємства-суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності полягає у розробленні найбільш ефективного методу виробництва і розподілу продукції, що оптимізує, відповідно до змінних.

Для вирішення цього завдання доцільно використовувати інструментарій математичного програмування, тобто застосовувати математичні моделі і методи для розв'язання проблем програмування. Математичні методи дозволяють досягти значного ступеня конкретизації у розкритті механізму дії економічних процесів і явищ, що необхідно для практичного їх використання у планомірній організації виробничого процесу, для підвищення його ефективності [1].

Для комплексної оптимізації управлінням експортним потенціалом промислового підприємства виробничий процес слід розглядати як кібернетичну систему, яка характеризується наявністю комплексу взаємопов'язаних елементів, які виконують різноманітні функції для досягнення певної мети, складними взаємозв'язками між окремими елементами, значною кількістю станів, в яких може знаходитись система, постійною зміною цих станів із зміною параметрів та їх взаємозв'язку. Динамічна система знаходиться під впливом зовнішніх дій множини випадкових факторів, що здійснюють на неї впливала створюють невизначеність і ускладнюють досягнення поставленої мети.

Оцінку експортного потенціалу необхідно проводити у контексті трьох блоків – підприємство, внутрішнє середовище країни-господарки, зовнішнє середовище.

Методика визначення ресурсного потенціалу підприємства має певну послідовність.

Перший етап визначення експортного потенціалу підприємства пов'язаний з дослідженням сутності виробничо-технологічного процесу з метою подальшої побудови адекватної економіко-математичної моделі.

На другому етапі визначення експортного потенціалу підприємства визначають напрямок розв'язання задачі лінійного програмування експортного потенціалу, а саме [2]:

- визначення структури виробництва і реалізації продукції у межах планових показників роботи підприємства;
- визначення структури виробництва і реалізації продукції із урахуванням резерву незавантажених виробничих потужностей підприємства;
- визначення структури виробництва і реалізації продукції із урахуванням резерву незавантажених виробничих потужностей підприємства та за умови впровадження у виробничий процес заходів щодо модернізації, реорганізації, реконструкції матеріально-технічної бази.

На третьому етапі обрану задачу, відповідно до обраних позначень, математично формалізують у економіко-математичну модель лінійного програмування з побудовою відповідної виробничої функції.

На четвертому етапі визначають й формулюють обмеження, які впливають на основні показники виробництва та реалізації, і систематизують їх.

П'ятий етап визначення експортного потенціалу підприємства полягає у розрахунку множини привабливих потенційних зовнішніх ринків, на яких реалізація експортних можливостей суб'єкта господарювання може досягти максимального рівня. Розроблений найбільш ефективний метод розподілу експортних поставок продукції між країнами-споживачами з використанням інструментарію кластерного аналізу – булевої матриці привабливості зовнішнього ринку сприятиме розв'язанню задачі максимізації цільової функції — отримання прибутку.

На шостому етапі відбувається розв'язання економіко-математичної моделі лінійного програмування з отриманням оптимальних показників структури й обсягів виробництва та експорту продукції.

Слід зазначити, що дослідження експортного потенціалу підприємства, визначення його економічного змісту не повинно здійснюватись у статичному контексті. Експортний потенціал підприємства не є сталою величиною, це динамічне сполучення елементів, які взаємообумовлені. Йдеться про систему, яка розвивається, є основою формування і розвитку сил підприємства, а також постійно відтворює нові можливості в діяльності суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності у світовому економічному просторі.

Одним з найважливіших етапів формування та функціонування на підприємстві дійового організаційно-економічного механізму експортної діяльності підприємства є оцінка його ефективності. Після прийняття керівним органом рішення щодо експортної діяльності (у формі плану, господарського договору, контракту та ін.) забезпечується реалізація цього рішення за допомогою певного виконавчого механізму. Заключний етап управління – оцінювання результатів втіленого рішення, необхідне для контролю виконання плану, розробки нового рішення, плану. Така оцінка базується на аналізі господарської діяльності підприємства-експортера [3].

Оцінювання стану підприємства становить інтерес для широкого кола суб'єктів ринку: власне підприємства-експортера, яке повинне мати об'єктивну оцінку результатів своєї діяльності; потенційних інвесторів; кредиторів та постачальників; партнерів по бізнесу; сторонніх структур.

Звичайно, повну картину ефективності діяльності підприємства може дати внутрішній якісний аналіз фінансової, інвестиційної та операційної діяльності. З його допомогою можна встановити найактуальніші для підприємства проблеми щодо показників його діяльності [4].

Важливим елементом управління експортним потенціалом підприємства — суб'єкта ЗЕД є аналіз ефективності ЗЕД. Розрахунок економічної ефективності проводиться шляхом зіставлення досягнутого економічного результату (ефекту) з витратами ресурсів на отримання цього ефекту. Під результатами розуміють грошове, вартісне оцінювання отриманого прибутку для підприємства: грошові надходження за відправлену продукцію, виконані роботи та послуги, вартість отриманого товару, робіт, послуг та ін. Під витратами розуміють грошове вартісне оцінювання виробничих ресурсів, які залучалися у господарський обіг, вартість сировини, матеріалів, енергії, трудових ресурсів, послуг сторонніх організацій, обов'язкові відрахування в різноманітні фонди та інші витрати, без яких торгова угода не може бути здійснена. Економічні результати та витрати ресурсів мають кількісний вимір. А тому й економічна ефективність може вимірюватися кількістю, тобто мати критерій ефективності. Критерій економічної ефективності неоднаковий для різних рівнів зовнішньоекономічної діяльності. Кожному рівню оцінювання відповідає свій вид економічних інтересів і свій критерій ефективності.

Так, на макроекономічному (народногосподарському) рівні під економічною ефективністю зовнішньої торгівлі розуміють ступінь економії національної праці, що досягається країною її участю в міжнародному поділі праці та зовнішньоторговельному обміні. У цьому випадку критерієм економічної ефективності є економія національної праці як додаткове джерело зростання валового внутрішнього продукту та інших економічним; соціальних макропоказників. На рівні підприємства під економічною ефективнішу зовнішньоторговельних операцій розуміють ступінь збільшення доходу від цих операцій. Критерієм економічної ефективності є прибуток як основна міра ефективності.

Визначення ефективності зовнішньоекономічних операцій зумовлює ступінь зацікавленості підприємства у виході на світовий ринок, дає змогу обґрунтувати окремі пропозиції щодо закупівлі та продажу певних товарів. Одержані дані можуть бути використані при розробці планів експорту та імпорту підприємства, при оцінюванні структури та напрямів зовнішньоторговельного обігу.

Таким чином, піддавши аналізу сутність, концептуальні засади управління експортним потенціалом підприємства — суб'єкта ЗЕД, виявивши підходи щодо оцінювання ефективності використання експортного потенціалу підприємств, що виходять на зовнішні ринки, доцільно перейти до аналізу системи управління експортним потенціалом вітчизняного підприємства.

Джерела

1. Моісеєва М. Зроблено в Україні - зроблено в СОТ // Пропозиція. - 2010. - № 5. - С.12-14.
2. Залізнюк В. П. Можливості та напрями розвитку експортної діяльності підприємств в умовах інтеграції України в європейський економічний простір / О. В. Кендюхов, В. П. Залізнюк // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – № 2 (9). – 2015. – С. 91–96.
3. Зовнішньоекономічна діяльність: підприємство-регіон [монографія]./Козак Ю.Г., Притула Н. В., Єрмакова О. А., Уханова І. О., Сулим О.В., Осипов В. М., Таваліка Г. Т., Постова Н.А., Швагер О. Р. – К.: Центр навчальної літератури, 2016. – 162-163 с.
4. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства : навч. посіб. / за ред. О. В. Шкурупій. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 112-114 с.

Ю. С. СИНГАЄВСЬКА
магістрантка, ННІ ІМЕФ МАУП
науковий керівник –Коваль М. І., канд. екон. ННІ ІМЕФ МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ПІДПРИЄМСТВА З ПОКУПЦЯМИ І ЗАМОВНИКАМИ

Об'єктивною умовою підприємницької діяльності підприємств є встановлення ними дійових господарських відносин з різними контрагентами на основі своєчасності та безперебійності розрахунків. Однак у процесі діяльності підприємство не завжди здійснює розрахунки з юридичними або фізичними особами одночасно з відчуженням майна, виконанням робіт, наданням послуг, що передбачає виникнення певних прав і зобов'язань покупців та постачальників перед підприємством, тобто призводить до виникнення дебіторської чи кредиторської заборгованості.

Сучасні умови господарювання вимагають вирішення цілого ряду нерозв'язаних облікових проблем. Зокрема, це теоретичні і методичні аспекти класифікації та відображення розрахунків з покупцями та замовниками та дебіторської заборгованості в системі рахунків бухгалтерського обліку; невизначеність обліку простроченої і безнадійної дебіторської заборгованості та її рефінансування; аналіз заборгованості та автоматизація бухгалтерського обліку взаєморозрахунків.

Бухгалтер повинен дотримуватись діючих правил розрахунків, не допускати їх прострочення, сприяти зменшенню дебіторської заборгованості. Дебіторська заборгованість завдає підприємству прямих збитків. Особливо це відчутно в умовах інфляції, адже кошти, які тимчасово знаходяться за межами підприємства, працюють на стороні, знецінюються і при простроченні можуть не повернутися.

Звичайно, економічна вигода від дебіторської заборгованості виражається в тому, що підприємство в результаті її погашення розраховує рано чи пізно отримати грошові кошти або їх еквіваленти. Відповідно, дебіторську заборгованість можна визнати активом тільки тоді, коли існує ймовірність її погашення боржником. Якщо такої ймовірності немає — суму дебіторської заборгованості слід списати.

Організація обліку розрахунків із покупцями та замовниками за відвантажені товари, виконані роботи та надані послуги включає: вибір форми розрахунків, які найбільш відповідають укладеним договорам даного підприємства з замовниками, розробку картотек розрахункових, адресних та інших реквізитів замовників, установлення порядку документування операцій; розробку методики та техніки синтетичного й аналітичного обліку розрахунків із покупцями та замовниками.

Розрахунки з вітчизняними покупцями і замовниками проводяться на підставі таких документів: накладних; рахунків-фактур; актів прийняття робіт, послуг; податкових накладних; товарно-транспортних накладних.

Для узагальнення інформації про розрахунки з покупцями і замовниками за відвантажену продукцію, товари, виконані роботи і послуги, крім заборгованості, яка забезпечена векселем, використовується рахунок 36 "Розрахунки з покупцями і замовниками". Рахунок 36 має такі субрахунки: 361 "Розрахунки з вітчизняними покупцями"; 362 "Розрахунки з іноземними покупцями"; 363 "Розрахунки з ПФГ".

Висновки. Необхідно створити системний класифікатор дебіторської заборгованості з використанням таких параметрів: ознак, принципів та мети класифікації, якісної характеристики ознаки, користувачів інформації, типів класифікації. Використання даної розробки сприяє наданню якісної бухгалтерської інформації для контролю, аналізу та управління залежно від конкретних потреб користувачів у період антикризового регулювання.

За результатами проведеного дослідження дебіторської заборгованості запропоновано методичний підхід до аналізу дебіторсько-кредиторської заборгованості як інструменту покращення фінансового стану та формування стратегії кредитної політики в умовах інфляції, а також надано наступні пропозиції:

- винаходити можливості збільшення кількості покупців і замовників з метою зменшення масштабу ризику несплати;
- контролювати стан розрахунків за простроченими заборгованостями. В умовах інфляції будь-яка відстрочка платежу призводить до того, що підприємство реально одержує лише частину вартості виконаних робіт. Тому необхідно розширити систему авансових платежів;
- своєчасно виявляти недопустимі види дебіторської заборгованості, тобто, прострочена заборгованість покупців понад три місяці.

На сьогоднішній день безнадійна заборгованість в Україні посідає досить вагоме місце у складі всієї заборгованості. У зв'язку з цим особливої уваги потребує порядок списання простроченої дебіторської і кредиторської заборгованості, оскільки існує прямий зв'язок між списанням такої заборгованості і формуванням оподатковуваної бази податком на прибуток. Правильне і своєчасне списання дебіторсько-кредиторської заборгованості відіграє важливу роль при формуванні фінансових результатів діяльності підприємства.

Джерела

1. Конституція України. – К.: Юрид. Літ., 1996. – 50 с.
2. Господарський кодекс України. Закон України від 16.01.2003 р. № 436 – IV зі змінами і доповненнями.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435 – IV із змінами та доповненнями.
4. Кримінальний кодекс України від 01. 09.2001 р.
5. Податковий Кодекс України. Прийнятий ЗУ від 23.12.2010 року № 2856-VI, зі змінами і доповненнями.
6. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16 липня 1999 р. № 996 – XIV // Бухгалтерія. – 2001. - № 52.
7. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 N 108/95.
8. Бутинець Ф.Ф., Бухгалтерський облік в Україні. Житомир. ПП "Рута". — 2003 - 524с.
9. Бухгалтерський облік та фінансова звітність в Україні: Навч.-практ. посібник / За ред. С.Ф.Голова. – Дн.: Баланс-клуб, 2001.
10. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 "Дебіторська заборгованість": затверджено Наказом Мінфіну України від 8 жовтня 1999 р № 237.
11. Білик М. Д. Управління дебіторською заборгованістю. "Фінанси України", №12, 2003 р., С. 24 – 36.
12. Білуха Н. Т. Теорія фінансово-господарського контролю і аудиту: Підручник. - К.: ПП "Влад і Влада" 1996. — 320 с.

Я. Г. П'ЯНА
магістрантка, НН ІМЕФ МАУП
наук. керівник – Цімошинська О. В., д-р філос. в гал. екон., НН ІМЕФ МАУП

ШЛЯХИ СКОРОЧЕННЯ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Облік та аналіз дебіторсько заборгованості є одним з ключових завдань у вирішенні проблем, що виникають під час поточного управління підприємствами з позиції оптимального співвідношення між ліквідністю та прибутковістю. Це питання з різним ступенем теоретичного і практичного висвітлення розглянуто в багатьох іноземних виданнях останнього часу. Огляд наукової та методичної літератури радянських часів свідчить, що аналіз договірних зобов'язань в контексті управління заборгованістю, раніше не проводився.

За результатами проведеного дослідження дебіторської заборгованості запропоновано методичний підхід до аналізу дебіторсько заборгованості як інструменту покращення фінансового стану та формування стратегії підприємства, а також надано наступні пропозиції [3]:

- своєчасно здійснювати контроль за співвідношенням дебіторської і кредиторської заборгованості. Значне перевищення дебіторської заборгованості створює загрозу фінансовій стабільності підприємства і робить необхідним залучення додаткових джерел фінансування;
- винаходити можливості збільшення кількості замовників з метою зменшення масштабу ризику неоплати;
- контролювати стан розрахунків за простроченими заборгованостями. В умовах інфляції будь-яка відстрочка платежу призводить до того, що підприємство реально одержує лише частину вартості виконаних робіт. Тому необхідно розширити систему авансових платежів;
- своєчасно виявляти недопустимі види дебіторської заборгованості, до яких, в першу чергу, відносяться прострочена заборгованість покупців понад три місяці.

Особливої уваги потребує порядок списання простроченої дебіторської заборгованості, оскільки існує прямий взаємозв'язок між списанням такої заборгованості і формуванням оподатковуваної бази податком на прибуток. Правильне і своєчасне списання дебіторської заборгованості відіграє важливу роль при формуванні фінансових результатів діяльності підприємства.

Вважаємо, що підприємствам-кредиторам, щоб уникнути втрат від оподаткування, необхідно створювати резерв сумнівних боргів. Розглянемо ситуації, при яких можна не створювати резерв сумнівних боргів (рис. 1).

Рішення про створення резерву сумнівних боргів повинно готуватись комісією підприємства за участю керівників юридичної, бухгалтерської, збутової служб та затверджуватись керівником підприємства. Вважаємо, що в рішенні про створення резерву сумнівних боргів комісія повинна відображати наступні відомості: дату та причину виникнення заборгованості, строк її погашення (векселів, застав, договорів страхування), дату подання позовної заяви до суду (арбітражного суду) про стягнен-

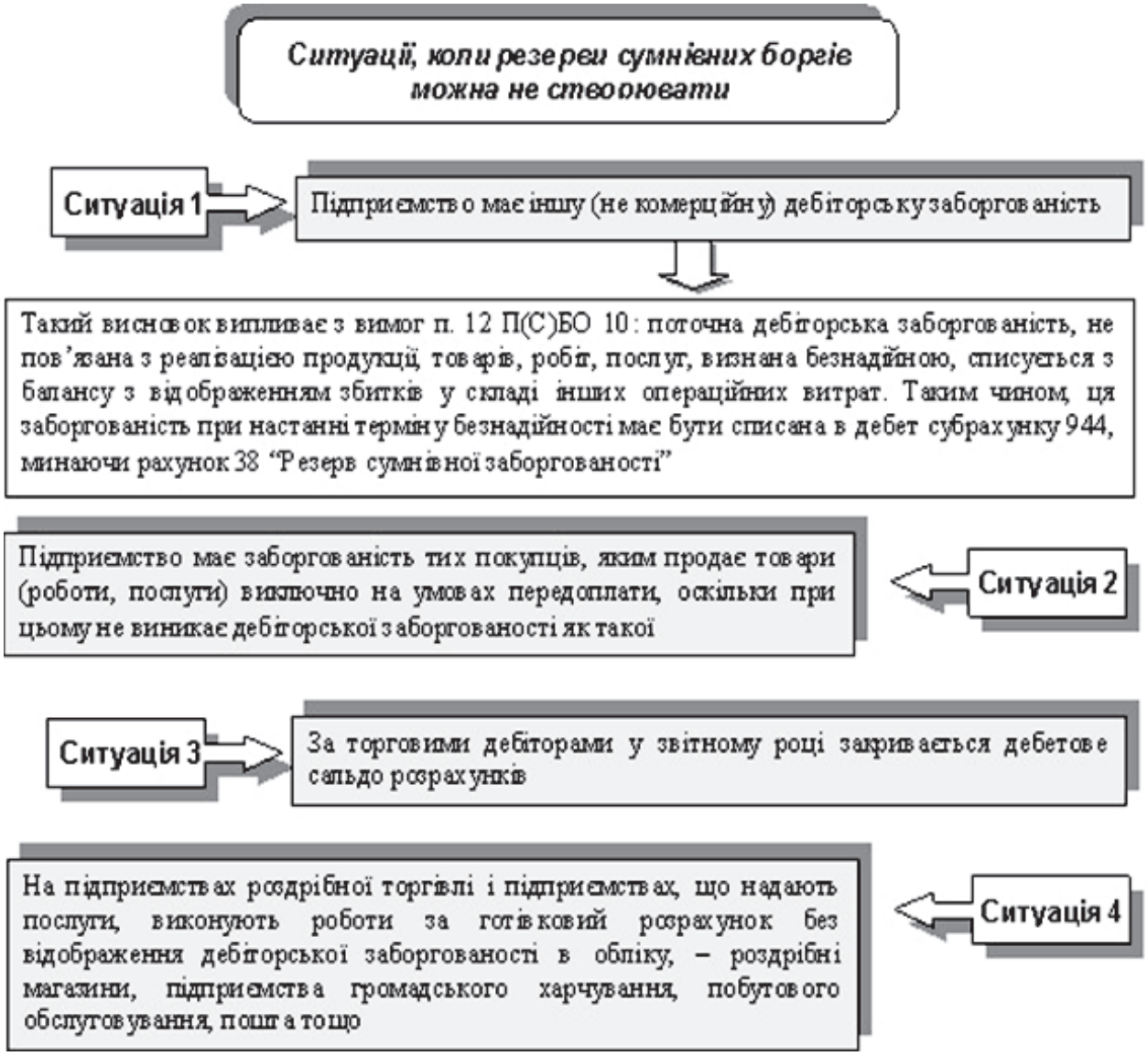

Рис. 1. **Ситуації, при яких можна не створювати резерв сумнівних боргів**

ня заборгованості з покупця (замовника), номер та дату платіжного доручення про перерахування мита [2].

Резерви сумнівних боргів дозволяється створювати тільки за результатами інвентаризації дебіторської заборгованості в кінці року, в той час як сумнівні борги виникають в ході торгових операцій протягом року. Існують наукові думки, що необхідно нараховувати резерв протягом всього облікового періоду. На нашу думку, розрахувати резерв сумнівних боргів доцільно перед складанням звітності, а використовуватися він буде протягом звітного року при потребі або безпосередньо перед складанням звітності. Вважаємо, що резерв повинен формуватись на базі експертних оцінок фінансового менеджменту підприємства.

Списання боргу на збиток внаслідок неплатоспроможності боржника не є анулюванням заборгованості. Ця заборгованість повинна відображатися на позабалансових рахунках з метою контролю за можливістю стягнення у випадку зміни майнового стану боржника. Термін, на який заборгованість повинна обліковуватись на позабалансовому рахунку, встановлюють деякі практики в три, деякі – в п'ять років з моменту списання [3].

Для того, щоб списати безнадійну заборгованість, необхідно правильно документально оформити дану операцію. Дебіторська заборгованість, по якій закінчився строк позовної давності, списується за рішенням керівника підприємства. Сьогодні законодавством не передбачена конкретна форма такого рішення. При використанні довільної форми, пропонуємо наступні обов'язкові реквізити:

- повна назва підприємства-дебітора із зазначенням його ідентифікаційного та індивідуального податкового коду, дати і причини виникнення заборгованості;
- повний перелік первинних документів, що підтверджують даний факт;
- дата прийняття рішення з обов'язковим зазначенням того, що ця заборгованість повинна обліковуватись не менше трьох років поза балансом (а можна і більше) з часу такого списання для нагляду за можливістю її справляння у випадку зміни майнового стану дебітора;
- підпис керівника і головного бухгалтера;
- печатка підприємства, установи.

Крім застосування програмного забезпечення, безпосередньо прив'язаного до виконання тих чи інших функцій обліку розрахунків з дебіторами, існує ще один шлях автоматизації підприємства – придбання програмного "конструктора".

З метою удосконалення обліку дебіторської заборгованості, при її автоматизації, пропонується здійснити наступні заходи [3]:

- створити інформаційну базу дебіторської заборгованості учасників розрахунків;
- звірити в електронній формі взаємні вимоги та зобов'язання і знайти найбільш раціональні способи погашення взаємної заборгованості;
- провести взаємозаліки, поступово скорочуючи обсяги заборгованості;
- вести облік та звітність проведених взаєморозрахунків.

Досягнути цього автономно від фінансових та виробничих аспектів управління неможливо. Тісна інтеграція функціонального модуля з підсистемами, що безпосередньо пов'язані з фінансами та виробництвом, дозволяє вирішити традиційні проблеми, які виникають при зіткненні матеріально-технічного постачання з управлінням, виробництвом та фінансами. Це дасть змогу скоординувати планову послідовність закупок і видачу дозволу, надасть свободу маневру у виборі способів платежу, а також полегшить ведення офіційної звітності.

Джерела

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 10 "Дебіторська заборгованість" затв. наказом Міністерства Фінансів України від 08.10.99 р. № 237 із змінами і доповненнями.
2. Должанський М.І., Должанський А.М. Бухгалтерський облік в Україні з використанням Положень (стандартів) бухгалтерського обліку: Навчальний посібник. – Л.: Львівський банківський інститут НБУ, 2013. — 494 с.
3. Матицина Н. Основи регулювання розрахункових відносин шляхом управління дебіторською заборгованістю. Бухгалтерський облік і аудит № 7(2015). С. 38 – 42.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій 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 9

Матеріали

Звітної науково-практичної конференції "Проблеми розвитку демократичної державності в контексті світових модернізаційних процесів формування національних громадянських суспільств (політичний, юридичний, економічний, соціальний, психологічний та управлінський аспекти)", присвяченої пам'яті борця за незалежність України, Героя України Левка Лук'яненка м. Київ, МАУП, 28 листопада 2019 р.

V Всеукраїнської науково-практичної конференції "Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції" м. Київ, МАУП, 13 листопада 2019 р.

Комп'ютерне верстання *А. П. Нечипорук*

Підп. до друку 18.11.19. Формат $70\times100^{1}/_{16}$.
Ум. друк. арк. 33,54. Обл.-вид. арк. 30,0. Наклад 100 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП