

МАУП

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Одеський інститут

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ, ГУМАНІТАРНИХ ТА ТЕХНІЧНИХ СИСТЕМАХ

Матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції

19 листопада 2021 року

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Одеса – 2021

МАУП
ПрАТ "ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

О д е с ь к и й і н с т и т у т

Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах

Збірник наукових праць за матеріалами XVII Міжнародної науково-практичної конференції

19 листопада 2021 р.



Одеса – 2021

МАУП
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
Одеський інститут

Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: ***Зб. наук. праць за матеріалами XVII Міжнародної наук.-практ. конф.*** *(19 листопада, 2021 р., м. Одеса)* / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Одеса: Лерадрук, 2021. 192 с.

УДК 005.1:303.725.36
ISBN 978-617-7768-28-8

Рекомендовано до друку Вченою радою ОІ ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
(протокол № 3 від 29.10.2021 р.)

Рецензенти:

Сахацький Микола Павлович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту і маркетингу Одеської державної академії будівництва та архітектури

Дришлюк Ігор Анатолійович, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри кримінального права, процесу та криміналістики Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

Редакційна колегія:

Каракасіді Олена Федорівна, кандидат наук з державного управління, доктор філософії в галузі права, професор Міжнародної Кадрової Академії, директор Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Топалова Ірина Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент, член-кореспондент Академії економічних наук України, професор Міжнародної Кадрової Академії, старший науковий співробітник Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України

Пьохов Віктор Миколайович, кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри правових дисциплін Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП», професор Міжнародної Кадрової Академії

Золотарьова Олена Адольфівна, доцент кафедри, заступник завідувача кафедри правових дисциплін Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП», ад'юнкт-професор Міжнародної Кадрової Академії, упорядник збірника, літературний редактор

Доповіді подаються за оригіналом рукопису українською чи англійською мовою.

Збірник розрахований на економістів, менеджерів, юристів, політологів, державних службовців, психологів, істориків, культурологів, наукових та науково-педагогічних працівників, аспірантів, магістрантів та студентів.

© Одеський інститут ПрАТ «ВНЗ « МАУП», 2021
© Автори статей, 2021
© О. А. Золотарьова, оригінал-макет, 2021

ВСТУПНЕ СЛОВО ВІД РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ

Збірник наукових праць підготовлено громадською редакційною колегією за матеріалами XVII Міжнародної науково-практичної конференції, організованої Одеським інститутом ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (Одеський інститут МАУП).

Щорічна XVII Міжнародна науково-практична конференція на тему «Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах» відбулася онлайн у Одеському інституті МАУП 19 листопада 2021 року. В конференції взяли участь науково-педагогічні та педагогічні працівники, студенти Одеського інституту, інших закладів освіти Одеси та Київської області, науковці Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, представники Швеції та Туреччини. Учасники конференції розглянули під час пленарного засідання та роботи трьох секцій широкий спектр сучасних проблем, представлених у наукових статтях трьох розділів цього наукового збірника:

Розділ 1 – *Актуальні проблеми адміністрування, економічні, логістичні і технічні проблеми управлінської діяльності.*

Розділ 2 – *Політико-правові, історичні, психологічні, культурні та філософські аспекти управління.*

Розділ 3 *– Студентські наукові статті.*

Серед авторів Збірника:

- Лисюк Володимир Митрофанович – доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України (м. Одеса);
- Марущак Володимир Петрович – доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри державознавства, права і євроінтеграції Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (Інститут перебуває на стадії реформування у складі ДУ «Одеська політехніка»);

- Нікішина Оксана Володимирівна – доктор економічних наук, старший науковий співробітник, завідувачка відділу ринкових механізмів та структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України;
- Захарченко Олег Володимирович – доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту і маркетингу Одеської державної академії будівництва та архітектури;
- Колодинський Сергій Борисович – доктор економічних наук, доцент, доцент Одеського фахового коледжу комп'ютерних технологій Одеського державного екологічного університету;
- Пьохов Віктор Миколайович – кандидат юридичних наук, доцент, професор МКА, завідувач кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП;
- Крамський Сергій Олександрович – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;
- Стренковська Анна Юріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та підприємництва Одеської державної академії будівництва та архітектури;
- Алєксєйчук Олена Олександрівна – кандидат економічних наук, економіст (Одеса);
- Білега Олена Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту і маркетингу Одеської державної академії будівництва та архітектури;
- Домбровський Олексій Ілліч – кандидат історичних наук, доцент, професор Міжнародної Кадрової Академії (МКА), професор кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП;
- Домбровська Лариса Федорівна – кандидат історичних наук, доцент, професор МКА, професор кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;
- Боган Сергій Михайлович – кандидат історичних наук, старший науковий співробітник Одеського історико-краєзнавчого музею; доцент кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП**;**
- Горгота Олеся Богданівна – кандидат філософських наук, правознавець, директор Вишгородської спеціалізованої школи «Сузір'я» Вишгородської міської ради (Київська область);

- Коломієць Ірина Семенівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін, науковий керівник Студентського наукового Клубу «ПСИХОЛОГ» Одеського інституту МАУП;

- Кузнєцов Михайло Семенович – заступник директора з наукової роботи Державного підприємства «Одеський науково-дослідний та проектний інститут землеустрою»; доктор наук в галузі права МКА/МАУП, професор МКА, професор кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП, Голова Ради роботодавців Одеського інституту МАУП;

- Рибак Ольга Миколаївна – економіст, доктор філософії в галузі державного управління, доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування, заступник директора Одеського інституту МАУП;

- Нерубасська Алла Олександрівна – кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових наук Одеського інституту МАУП;

- Бахтіна Юлія Сергіївна – кандидат юридичних наук, доцент кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Кузнєцова Ольга Вікторівна – кандидат економічних наук, викладач, заступник завідувача кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Золотарьова Олена Адольфівна – доцент кафедри, заступник завідувача кафедри правових дисциплін, вчений секретар Одеського інституту МАУП, ад'юнкт-професор МКА, науковий керівник Студентського науково-правового Клубу «ФЕМІДА»; член ГО «Одеська гуманітарна традиція»;

- Шевчук Вікторія Вікторівна – старший викладач кафедри теорії та філософії права Одеського державного університету внутрішніх справ;

- Лозова Тетяна Петрівна – молодший науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень, старший викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Войцех Вікторія Сергіївна – старший викладач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Пьохова Світлана Вікторівна – викладач кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП, помічник адвоката;

- Олександра Ігнатушенко, викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Золотарьова Крістіна Сергіївна – культуролог, експерт-східнознавець, член ГО «Одеська гуманітарна традиція».

Також розміщені публікації іноземних учасників:

- Іванов Олександр – мастер бізнес адміністрування з фінансів та інвестицій, спеціаліст Family Office інвестиційної компанії Golub Capital, LLC (м. Нью-Йорк, Сполучені Штати Америки)

- Ісікова Надія – магістр з морського права і політики, юрист фірми, випускниця Всесвітнього морського університету (Word Maritime University) (м. Мальмо, Швеція);

- Джейхан Білаль – студент 2 курсу спеціальності «Інженерія програмного забезпечення» Одеської національної академії звязку імені О. С. Попова (Туреччина).

Публікації наукових працівників Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України виконані в рамках відповідного наукового проєкту.

Вперше в цьому збірнику три публікації здійснені англійською.

Результати студентських досліджень представлені у статтях студентів та магістрантів Одеського інституту МАУП, членів студентських наукових Клубів: спеціальності «Менеджмент» (у співавторстві) – студента 4 курсу Прідона Гугумберідзе; студента 1 курсу Даніїла Алєксєйчука; спеціальності «Право» – магістрантки 2 курсу заочної форми навчання Ірини Манойленко (в.о.начальника відділення експертного забезпечення органів охорони державного кордону Південного регіонального управління Головного експертно-криміналістичного центру Державної прикордонної служби України); студентки 3 курсу Русавської Наталії.

Автори статей Збірника дослідили широкий спектр питань сучасного управління в різних сферах: проблеми державного управління економікою, розвитку агропродовольчих ринків, зокрема плодово-ягідної продукції, питання нормування праці, управління проєктами, управління персоналом та його мотивації, помилки виборців як основу соціально-економічних проблем України.

Також досліджено питання віртуальної реальності, удосконалення фінансової автономії сучасного закладу загальної середньої освіти, виховання майбутніх фахівців, новели земельного законодавства, демонополізації та деолігархізації, моніторингу якості надання адміністративних послуг, захисту інтелектуальної власності, а також проблеми вивчення українського етносу, український фактор в ході підписання Брест-Литовського мирного договору, діяльність видатної постаті української історії Пилипа Орлика (до 350-річчя з Дня народження).

У студентських статтях проаналізовано причини виникнення гендерної нерівності, проблеми правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця, розвиток відносин Туреччини і України в XXI столітті.

Науковими керівниками магістрантських та студентських праць стали науково-педагогічні працівники Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» – кандидат наук з державного управління, доктор філософії в галузі права МКА/МАУП, професор кафедри правових дисциплін, директор Одеського інституту Каракасіді О. Ф.; доцент кафедри правових дисциплін Золотарьова О. А.

Редакційна колегія зберегла за собою право на редагування матеріалів. Опубліковані матеріали виражають позицію автора, яка може не збігатися з думкою громадської редакції. За вірогідність матеріалів відповідальність несе автор.

Збірник розрахований на економістів, менеджерів, юристів, політологів, державних службовців, психологів, істориків, культурологів, наукових та науково-педагогічних працівників, аспірантів, магістрантів та студентів.

Редколегія висловлює подяку всім авторам, сподівається на подолання, нарешті, пандемії коронавірусу, бажає здоров'я, миру, творчої наснаги та сподівається на подальшу плідну співпрацю в дослідженні актуальних проблем!



РОЗДІЛ 1

Актуальні проблеми адміністрування, економічні, логістичні і технічні проблеми управлінської діяльності

УДК 351

Володимир Марущак,
доктор наук з державного управління, професор,
завідувач кафедри державознавства, права і євроінтеграції
Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління
при Президентові України*

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ – ОСНОВА СТРАТЕГІЧНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Існуючий соціально-економічний стан країни вимагає ефективних механізмів прискорення темпів розвитку національної економіки. Існуючі методи та форми управління і функціонування економіки є малоефективними й витратними. Необхідний пошук більш діючих інструментів державного регулювання економіки.

Світова фінансово-економічна криза 2008 року та втрата ілюзій відносно приватної власності за роки незалежності України безперечно свідчать про необхідність державного регулювання економіки. Одним з таких їх регуляторів є державна власність. Негативне відношення до неї і триваюча її приватизація, за підсумками останньої, не свідчать про те, що вдалося добитися ефективного вкладення державної власності у розвиток економіки. Скоріше навпаки. Приватна власність не заповнила економічні втрати, які понесла країна з 1990 року.

Разом з тим мова йде не про захист державної власності, а про її ресурсне перетворення, яке могло б стати локомотивом соціально-економічного розвитку. Зберігати існуючу державну власність заради неї самої безглуздо. Важливо мати об'єктами державної власності ті, які забезпечують ефективний розвиток економіки. У такому випадку державна власність може стати генератором економічного розвитку.

Ефективна державна власність можлива при наявності ефективної системи управління. У сучасних умовах не настільки важливо, хто власник, скільки те, хто ефективний керуючий цією власністю.

Управління займає важливе місце в структурі державного регулювання у сфері економіки внаслідок того, що управління дає можливість заздалегідь збалансувати вплив суспільства на систему

ринкового господарства, що накладає свій відбиток на економіку в цілому.

Використання управління дає можливість ще до процесу розвитку ситуації розмістити суб’єктів господарської діяльності так, щоб добитися поставленого результату. Причому, можна змоделювати різноманітні види взаємодії елементів управління на процес або відношення та вибрати оптимальний варіант. У даному випадку важливо підкреслити, що йдеться не про суб'єктивну людську діяльність по управлінню ринковим господарством, а про об'єктивну діяльність людини, що складається по взаємодії або створенню умов для прояву економічних законів у певному спрямуванні. Усе це в конкретній дійсності призводить до такого явища, яке можна назвати плановим управлінням. Планове управління – це синтез різних елементів управління, що виступають як єдине явище, де визначальним елементом є планування. Оскільки планомірність є невід'ємним елементом управління, то його метою є вплив на систему управління в цілому, який максимально ефективно діяв би на процеси та відношення, які виникають у процесі функціонування ринкового господарства.

Важливим моментом економічних відносин і власності є взаємозв'язок управління з режимами власності: права оперативного управління і права господарського відання, на що спираються державний і продержавний сектор економіки. Дані режими є формами управління державною власністю з боку суб'єктів господарської діяльності. У зв'язку із цим планування може мати різні можливості впливу на господарську діяльність і на відносини планової діяльності між органами господарського управління та суб'єктами господарської діяльності.

Управління в державному секторі більш публічно, оскільки окремі підприємства групуються в галузі, управління якими здійснюють центри господарських систем. Вони управляють економічно і юридично відокремленими структурами, а тому їх взаємовідносини повинні будуватися виключно на правовій основі. Тому й управління в цій системі набуває правового характеру.

Розвиток економіки потребує нових форм свого розвитку. Зупинимось на деяких інноваційних формах державного управління, які характерні для ринкової економіки та можуть забезпечити її сталий розвиток.

Такою формою управління є зобов'язальне планування. Таке управління припускає, що сторони в ньому виступають як соціально рівні партнери. У відносинах, інтереси сторін поєднуються через їх погодження. Тому в основі їх відносин лежить плановий договір, де предметом виступають не передача майна іншій особі, дарування та інше, а виконання планового завдання або планових показників. Але в даному випадку досягається консенсус між інтересами держави та суб'єкта господарської діяльності. З одного боку, держава (або її орган) шляхом договору придає правову чинність своїм діям, роблячи їх обов'язковими, але погодженими, а з іншого боку, плановий договір захищає суб'єкта господарської діяльності від свавілля держави.

Одним з варіантів вдосконалення державного регулювання соціально-економічних процесів є економічне налагодження.

Економічне налагодження не припускає різкої зміни державного регулювання. Як засіб впливу, воно пропонує пошук вузьких місць в економіці. Слабка ланка піддається зміні, але не сама по собі, а у зв'язку з іншими елементами, що примикають до неї. Після того, як слабкий елемент починає функціонувати більш-менш нормально, наладці піддається той елемент, який на економіку виявляє найбільш негативний вплив. І так – поступово по всьому ланцюгу. У підсумку весь механізм починає працювати більш-менш злагоджено.

* *Інститут перебуває на стадії реформування у складі ДУ «Одеська політехніка»*

УДК 338.439.5/63

Володимир Лисюк,
доктор економічних наук, професор,
головний науковий співробітник
відділу ринкових механізмів та структур
Інституту проблем ринку та економіко-екологічних
досліджень НАН України,

Сергій Крамський,
кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування,
старший науковий співробітник
відділу ринкових механізмів та структур
Інституту проблем ринку економіко-екологічних
досліджень НАН України

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ГЛОБАЛЬНИХ ЛАНЦЮГІВ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ НА ПРИКЛАДІ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ РИНКІВ

Анотація. *У статті розкриті особливості формування й функціонування глобальних ланцюгів доданої вартості агропродовольчих ринків. Потрібно розуміти, що реальні масштаби сучасної економіки та відповідно зовнішньоекономічної діяльності визначаються не стільки розміром експорту й імпорту, скільки обсягом доданої вартості, яку створює та чи інша країна, її впливом у рамках глобальних ланцюгів доданої вартості на прикладі агропродовольчих ринків. У міру того, як виробничі системи стають децентралізованими, фрагментованими і більш спеціалізованими, виникають нові ринкові можливості для всіх видів агропродовольчих компаній, включаючи малі та середні підприємства, для входження до глобальних ринків.*

Abstract. *The article reveals the peculiarities of the formation and functioning of global value chains of agri-food markets. It should be understood that the real scale of the modern economy and, accordingly, foreign economic activity is determined not so much by the size of exports and imports, but by the amount of value added by a country, its influence in global value chains on the example of agri-food markets. As production systems become decentralized, fragmented, and more specialized, new*

market opportunities arise for all types of agri-food companies, including small and medium-sized enterprises, to enter global markets.

Вступ. В умовах світової перманентної кризи через пандемію COVID-19 виникають проблеми адаптації та гнучкості з переосмислення цілей і системи механізмів зовнішньоекономічної та агропродовольчої політики країни, тому що саме сьогодні Україні важливо включитись у такі агропродовольчі ланцюги, але для цього необхідно створити технологічні та інституційні передумови, яких у нас, відверто кажучи, зовсім небагато. Таким чином, в залежності від чинників, яке місце займе стратегія економіки України у ланцюгах створення доданої вартості та на яких умовах, вимогах вона діятиме як учасник міжнародних об'єднань, залежить і успішність інноваційності й вектори розвитку самої економіки.

Постановка проблеми. Для того, щоб використати глобалізацію для власного розвитку, Україні необхідно сформувати нову зовнішньоекономічну політику, агропропродовольчу стратегію, яка б чітко вписувалася у контекст відповідних політик як провідних держав, так і країн, що стрімко розвиваються. Досі існує системна загроза щодо функціонування агропродовольчих ланцюгів поставок на зовнішні ринки, зумовлені пандемією COVID–19 та урядові дії країн світу і України із забезпечення продовольчої безпеки. Отже, слід розуміти, що реальні проблеми агропродовольчого ринку та відповідно зовнішньоекономічної діяльності визначаються не стільки розміром експорту й імпорту продукції, скільки обсягом доданої вартості цих глобальних ланцюгів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно відзначити, що міжнародне експертне та бізнесове середовище проявляє неабиякий інтерес до проблем, пов'язаних з глобальними ланцюгами доданої вартості, про що свідчать регулярні аналітичні дослідження, Всесвітнього Банку та СОТ [1]. Уперше ідею глобальних ланцюгів доданої вартості запровадила компанія Mc Kinsey, методологічну базу під яку згодом підвів М. Портер [2, с. 455], а потім вона отримала стрімкий розвиток не тільки як модель дослідження, а як практична й ефективна стратегія транснаціональних компаній (Дж. Абоні, П. Драйпер, Г. Джереффі, Р. Болдуін, Дж. Гроссман та інші дослідники).

Щодо вітчизняних розробок, слід відзначити, насамперед, праці О. Бородіної щодо інтеграції вітчизняних сільгоспвиробників до

глобальних агропродовольчих ланцюгів доданої вартості, в яких проаналізовано основні виробничі, ринкові та інституційні тенденції і середовище для взаємодії у створенні ефективних ланцюгів доданої вартості та залученості до них національних сільськогосподарських виробників [3, с. 78]; Є. Крикавського та Н. Чорнописької, дослідження яких присвячено проблемам участі України в глобальних ланцюгах поставок [4, с. 95]. Але, зважаючи на виняткову актуальність проблеми залучення вітчизняних агропродовольчих виробників, слід відзначити недостатність наукових і практичних розробок у цьому контексті, а тому вважаємо, що це тематичне дослідження внесе свою лепту до загального наукового доробку.

Метою дослідження є розкриття сутності та особливостей формування й функціонування глобальних ланцюгів доданої вартості на прикладі агропродовольчих ринків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні відносно нова форма міжнародної кооперації – глобальні ланцюги доданої вартості агропродовольчих ринків, що значно впливає на процеси глобалізації, так як дозволяє включати у світовий відтворювальний процес нові ринки, країни, національні корпоративні структури, - стимулює дифузію інновацій та науково-технічного прогресу і створення нових робочих місць.

Глобальні ланцюжки доданої вартості агропродовольчих ринків виникли як стратегії з продукції, послуг, що організовують територіально розосереджені агровиробництва, підприємства у єдиний ефективний комплекс на основі їх спеціалізації та компліментарності для агровиробництва певного кінцевого продукту чи послуги. Частка товарів та послуг, вироблених виключно в одній країні, або в рамках однієї фірми, швидко скорочується. Технологічні та управлінські інновації та лібералізація транскордонного руху агроресурсів, товарів, послуг і капіталу призвели до виникнення глобальних ланцюжків доданої вартості агропродовольчих ринків [5, с. 11].

Багато агрокомпаній, фірм, особливо дрібні агропродовольчі підприємства, виявляють, що можна домогтись успіху в «створенні вартості» за рахунок спеціалізації в обмеженому, а інколи й у дуже вузькому діапазоні ринкової діяльності (ринкова ніша). Спеціалізовані «нішеві» агропродовольчі ринки, такі як органічні сільгосппродукти, можуть бути регіональними і навіть глобальними за своїм характером, якщо покупці є глобальними роздрібними агропродавцями. Проте використання таких переваг та можливостей вимагає, щоб

агропідприємства були здатні поставляти зазначені агропродукти в потрібній кількості, за потрібною якістю та ціною, в потрібний час. Слід пам'ятати, що віддача від участі в глобальних ланцюгах доданої вартості агропродовольчих ринків може бути високою, але такими ж є і вимоги щодо вступу до них. Отже, глобальні ланцюги доданої вартості агропродовольчих ринків надають країнам значні можливості для розширення експорту. Вони дозволяють агропідприємствам концентруватись на конкретних компонентах або видах агропродовольчої діяльності, в яких вони мають конкурентні переваги, скажімо, на силі низьких витрат або високій якості. Вони також можуть розробити та втілити ефективні стратегії з обробки сировини, де вже є конкурентоспроможними [5, с. 14].

Це може включати переробку ячменю, пшениці на муку, хлібні напівфабрикати, постачання певної сільгоспсировини або готової продукції. Можливостей для співпраці багато, необхідно вміти їх знайти та посісти власну ринкову нішу. Глобальні ланцюги доданої вартості агропродовольчих ринків дають змогу навіть невеликим підприємствам стати конкурентними у міжнародному масштабі, на прикладі національного Агрохолдінгу «Нібулон», на основі однієї функції або невеликої їх кількості в якості постачальників у глобальних ринкових ланцюжках агропродукції. За допомогою участі в глобальних ланцюжках агропідприємствам можна домогтись значного експорту спеціалізованих агропродуктів на нішевих агропродовольчих ринках, які за масштабом є регіональними або навіть глобальними. Таким чином, слід зазначити:

По-перше, в традиційній концепції експорту агропідприємство виробляє продукт для внутрішнього ринку, а потім знаходить іноземних покупців. Відповідно до цього, агропродовольча компанія сама приймає рішення щодо шляхів поліпшення ефективності експорту. Але постачання на міжнародні ринки дедалі більше й більше втягує агровиробництво певних агропродуктів або послуг у відповідності до вимог глобального покупця. Це стимулює підприємство до спеціалізації, але вимагає координації власних дій з агрокомпаніями. Тому основна вимога до корпоративної агропродовольчої стратегії конкретного учасника ланцюга – діяти у контексті системної ринкової ефективності.

По-друге, ефективність визначається не тільки тим, що відбувається всередині компанії, але також діяльністю і взаєминами за

межами компанії, які характеризуються особливостями конкретного агровиробника.

До того ж, слід враховувати, що логістика між компаніями і процедури імпорту/експорту визначають критичні терміни поставки. Конкурентна ефективність діяльності компанії у галузі агробізнесу – це функція зв'язків між підприємствами в рамках конкретного глобального агропродовольчого ланцюга доданої вартості [6, с. 121]. Аналіз ефективності глобальних агропродовольчих ланцюгів доданої вартості та конкретного агроучасника означає вивчення агропідприємств у даному ланцюжку й зв'язків між ними, щоб побачити, як і коли вони можуть бути посилені, щоб домогтись виробничої та маркетингової ефективності; або щоб сприяти більш ефективному вертикальному і горизонтальному потоку інформації, виробничих факторів та ресурсів.

Акцент також робиться на загальні ринкові чинники, що впливають на ефективність у конкретних ланцюжках доданої вартості: законодавче, регулятивне й політичне середовище; наявність і якість послуг підтримки, таких як фінансування, навчання та інформаційні технології. Такий аналіз може виявити обмеження по ефективності, пов'язані з конкретною особливістю глобальних агропродовольчих ланцюгів доданої вартості [7, с.14].

Прикладом можуть слугувати торгові мережі, що працюють з експортерами/імпортерами і намагаються моніторіти весь процес агровиробництва. Це виражається і в ціновій політиці, і в нав'язуванні умов постачання, і в розмірах торгової націнки, т. і. Вони ставлять за мету забезпечити відповідність харчових продуктів стандартам якості та безпеки уздовж глобального ланцюга доданої вартості, що вимагає тісної вертикальної координації [6, с. 122]. Пропозиція на вітчизняний ринок, наприклад: на агропродовольчому ринку глобальний ланцюг доданої вартості бренду «Нутелла» (відома міжнародна какао-горіхова суміш, що продається більш ніж у 100 країнах світу), цей досвід виробництва можна було б трансформувати та локалізувати в Україні, оскільки наша держава виробляє складові цієї продукції (олію, шоколад, грецькі горіхи та інші компоненти). А це – інвестиції, що дає можливість доданої вартості продукції, плюс побудову, створення нового інноваційного виробництва й залучення нових робочих місць.

Висновки та пропозиції. Таким чином, необхідно сприяти включенню малих та середніх агропідприємств до глобальних ланцюгів доданої вартості агропродовольчих ринків. Слід розробляти та

реалізовувати ініціативи щодо сприяння агропідприємствам у таких ключових для їх участі в глобальних ланцюгах доданої вартості сферах, як агропродовольчі ринки, транспортна інфраструктура, взаємопов'язаність ланцюжків постачань, інновації, підвищення рівня професійної підготовки персоналу, адаптація до міжнародних систем стандартів якості.

Необхідно активізувати роботу з нарощування потенціалу агропідприємств і поліпшувати розуміння ними механізмів участі в глобальних ланцюгах доданої вартості агропродовольчих ринків.

Слід також домагатись цих цілей шляхом полегшення доступу агропідприємств до баз даних про торгівлю та інвестиції за рахунок ширшого використання інформаційно-комунікаційних технологій, навчання кадрів, й подальшого розповсюдження інформації про інструменти сприяння їх підключенню до глобальних ланцюгів доданої вартості агропродовольчих ринків.

Потрібно зміцнювати зв'язки, кооперацію між агропідприємствами та транснаціональними корпораціями за допомогою транспарентного регулятивного та інвестиційного середовища в Україні.

Список використаних джерел

1. Global Value Chains: Challenges, Opportunitiens, and Implication for Policy. OECD,WTO,WB. 2014. URL: http://www.oecd.org/tad/gvc_report_g20_july_ 2014.pdf.

2. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. Пер. с англ. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2005. 715 с.

3. Бородіна О. М. Інтеграція дрібних сільськогосподарських виробників до агропродовольчих ланцюгів доданої вартості: методологічні підходи та емпіричні дослідження. *Економіка і прогнозування*. 2014. № 2. С.73-84.

4. Крикавський Є. В., Чорнописька Н. В. Україна в глобальних ланцюгах поставок. *Логістика: теорія та практика.* Науковий журнал. 2012. № 1 (2). С. 92–100.

5. Гужва І. Ю., Онищенко В. П. Глобальні ланцюги доданої вартості та інтеграція до них України. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право.* Науковий журнал. 2015. №3(80) С. 10–19.

6. Буркінський Б. В., Лисюк В. М., Тараканов М. Л., Топалова І. А., Нікішина О. В., Лозова Т. П., Бібікова Н. О. Логістика товарного ринка. Монографія. Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2018. 244 с.

7. Буркінський Б. В., Нікішина О. В. Організаційно-економічні механізми формування ефективної логістики товарних ринків. Монографія. Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2021. 264 с.

УДК 342.8:330.3(477)

Олександр Іванов*,
мастер бизнес администрирования по финансам и инвестициям,
специалист Family Office инвестиционной компании
Golub Capital, LLC.
(г. Нью-Йорк, Соединенные Штаты Америки)

НАКОПЛЕННЫЕ ОШИБКИ ВЫБОРА ИЗБИРАТЕЛЕЙ И ИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Анотація. *Автор-практик аналізує, на підставі алгоритму американського економіста Ентоні Доунса, причини помилок українських виборців та їх соціально-економічні наслідки, у порівнянні з сусідньою Польщею, що зазнала «шокової терапії» на шляху до ЄС. Авторське бачення українських реалій дозоляє краще зрозуміти причини і сутність кризи в Україні.*

Abstract. *The author-practitioner analyzes, based on the algorithm of the American economist Anthony Downs, the reasons for the mistakes of Ukrainian voters and their socio-economic consequences, in comparison with neighboring Poland, which experienced «shock therapy» on the way to the EU. The author's vision of Ukrainian realities allows us to better understand the causes and essence of the crisis in Ukraine.*

Вступление. За год до рождения автора этой публикации американский экономист Энтони Доунс опубликовал в «Политэкономическом журнале», издаваемом Чикагским университетом, 16-страничый доклад под названием «Экономическая теория политического действия в демократии» [1]. В этой статье Э. Доунс попытался найти объяснение вопросу, почему избиратели голосуют, каковы рациональные причины для голосования.

Постановка проблемы. Анализ эконмической теории выборов Э. Доунса позволит нам увидеть социально-экономические последствия их выбора на примере Польши и Украины.

Анализ исследований и публикаций. Энтони Доунс начинает со следующей базовой модели: В мире, в котором существует идеальный доступ к информации, каждый избиратель сравнивает ожидаемую им пользу (назовем ее "полезность") от избрания правящей партии А (действующего президента) на следующий срок с ожидаемой полезностью от избрания партии В (находящейся в оппозиции к

правительству или действующему президенту). Эта разница в ожидаемой полезности будет определять выбор каждого избирателя в день голосования. Но несколько проблем вынуждают модифицировать эту модель. Доунс предлагает рассмотреть типичного, на его взгляд, избирателя:

Этот избиратель на самом деле не знает, что ждет его в будущем, поэтому он не знает, правление какой партии принесет ему в будущем б*о*льшую пользу. Поэтому вместо этого он будет сравнивать полезность, которую он получил за последний срок от партии А с той, что, по его мнению, могла бы обеспечить партия В при тех же обстоятельствах; если он думает, что партия В принесла бы ему больше пользы, он голосует за В. Это ретроспективное голосование.

Однако он не просто смотрит на чистую разницу в полезности; он также учитывает тенденцию. Становится ли ситуация лучше или хуже? Если ситуация улучшается, то избиратель простит партии А ее прежние, на раннем этапе, неудачи в обеспечении ожидаемой полезности.

Если партии А и В обеспечивали бы равную полезность, то типичный избиратель спрашивает себя, использовала бы партия В такие же методы по обеспечению полезности и проводила бы она такую же политику, как и партия А, или ее политика была бы другой? Если, по мнению избирателя, партия В идентична партии А, то избиратель остается безразличным и воздерживается от голосования.

Если, по мнению избирателя, партия В обеспечит равную полезность, что и партия А, но другими способами, тогда избиратель может прийти к следующему умозаключению: «Голосование за партию В – это голосование за изменения, а голосование за партию А – это голосование за отсутствие изменений, за сохранение предыдущей политики».

Затем он должен оценить, хорошо ли ожидаемое изменение (в целом). Чтобы сделать эту оценку, в игру вступают оценки достижений обеих партий. Основываясь на истории и на прошлых показателях, которые он видел, когда различные партии правили в различных обстоятельствах, он спрашивает себя: «Какую пользу принесло бы мне идеальное правительство в обстоятельствах, в которых правила партия А?» Если партия А показывает хорошие результаты по сравнению с его оценкой партии В, то типичный избиратель голосует против изменения (то есть за партию А). В противном случае он голосует за перемены (то есть за партию В) и надеется на лучшее.

Однако эти решения о полезности не имеют точной информации. Он должен оценить все эти вопросы о полезности, основываясь, по словам Доунса, на «нескольких сферах деятельности правительства, где разница между партиями достаточно велика, чтобы произвести на него впечатление». Другими словами, избиратели используют информационные ярлыки.

В многопартийных системах работает тот же принцип мышления, но с одним отличием: избиратели могут действовать стратегически. То есть они могут голосовать за партию или кандидата, отличного от своего фаворита, чтобы не допустить к власти особо нелюбимую партию. Пример из современной истории - второй тур президентских выборов во Франции в 2017-м году, в который вышли лидер «Национального фронта» Марин Ле Пен с 21,53% и кандидат от движения «Вперед!» Эммануэль Макрон с 23,75%. Для того, чтобы не допустить прихода к власти крайне правой националистической партии, ведущие французские политики, даже социалисты, стали призывать своих избирателей голосовать за правоцентристского бывшего республиканца Эммануэля Макрона. Доунс также оставляет место для других типов стратегического голосования (например, голосование за небольшую партию, чтобы дать ей больше шансов в следующий раз).

Переходя к вопросу о явке избирателей, Доунс в качестве препятствий рассматривает "стоимость" голосования. Последнее обходится относительно дорого не только из-за затрат на информацию, но и из-за физических затрат на то, чтобы добраться до места голосования, взять для этого свободное от работы время, выстоять очередь к избирательным урнам и т.д. Отсюда он приходит к выводу, что рациональные избиратели голосуют редко [1].

Конечно, пользу от явки можно понять с точки зрения упомянутого ранее "партийного дифференциала". Но эти преимущества взвешиваются по бесконечно малой вероятности того, что один голос определит конечный результат голосования. Таким образом, даже небольшие затраты на голосование делают явку иррациональной. При этом избиратели могут просто поддержать демократию, зная, что демократия не может просуществовать долго при нулевой явке. Однако даже это «решение» не решает дилемму, поскольку решение одного человека о том, поддерживать ли демократию, почти не имеет вероятности определить, будет ли демократия успешной.

Цель этого исследования – показать, каким образом эта экономическая теория голосования имеет отношение к Украине.

Изложение основного материала исследования. Для ответа на этот вопрос надо вернуться в 1991-й год, когда на референдуме 1-го декабря 1991-го года 90 % граждан Украины (при явке 84 %) поддержали Акт о независимости Украины и создания самостоятельного украинского государства. Надо отметить, что за 8 с небольшим месяцев до этого референдума прошел другой, общесоюзный, референдум, в котором 70 % граждан Украинской ССР (при явке 83.5 %) высказались ЗА сохранение Союза Советских Социалистических Республик.

Какое же событие должно было произойти между этими двумя датами – 17 марта и 1-е декабря, чтобы изменить решение украинских избирателей? Таким событием стала попытка в августе 1991-го года насильственного захвата власти руководителями КГБ, МВД, Министерства обороны и других высокопоставленных должностных лиц СССР и отстранение от власти президента СССР Михаила Горбачева. Украинский избиратель, согласно экономической теории Доунса, действовал рационально. В первом случае, основываясь на оценке полезности партии А, в данном случае СССР, для его непосредственных нужд избиратель, выбирая между неизвестным будущим – роспуском Советского Союза и известным прошлым – уровнем жизни, правопорядка, экономической стабильности, проголосовал на 1-м референдуме ЗА сохранение СССР. На втором референдуме, оценивая последствия августовского путча и больше не видя пользы от сохранения СССР, украинский избиратель де-факто голосует ПРОТИВ сохранения СССР – голосует за изменения (то есть за партию В, которой в данном случае является независимая Украина) и надеется на лучшее.

Нужно отметить, что этот выбор, с экономической точки зрения, был рациональным. Сегодня Украина не находится в худшем положении, чем она была в момент распада Советского Союза: величина валового национального продукта на душу населения, согласно данным Мирового банка, в 1992-м году (первый год после обьявления независимости) составляла $1,378 долларов США (в текущих ценах), а к концу 2020-го года достигла $3,727 долларов США, то есть уровень благосостояния украинцев вырос более чем в 2.5 раза [2]. Но если сравнивать эти показатели с Польшей, соседней страной, в которой начальные условия перед переходом от социалистической

экономической модели к рыночной сопоставимы с Украиной (см. таблицу ниже), а показатели промышленного и сельскохозяйственного производства даже ниже, то мы обнаружим, что за этот же период уровень валового продукта на одного польского гражданина достиг $10,925, обогнав украинский показатель в почти 3 раза. Уровень заработной платы в Польше в 4 раза выше, чем в Украине, что привлекло на рабочий рынок страны сотни тысяч мигрантов из Украины (до пандемии коронавируса). Почему это произошло – и является вопросом этого исследования.

После распада Советского Союза и военного блока Варшавского договора Украина и Польша пошли разными путями. Украинская политическая элита хотела, с одной стороны, защитить государственные предприятия, обеспечивавшие рабочие места и социальную защиту миллионам трудящихся и их семьям, а с другой стороны, не допустить приватизацию этих предприятий иностранными инвесторами, конкурировать с которыми местные предприниматели были не в состоянии, но уже строили планы по приватизации особенно привлекательных объектов государственной собственности.

Польша выбрала совершенно другой подход: ускоренный переход к свободному рынку. Польская политическая элита выбрала т.н. “шоковую терапию”, план, разработанный группой польских и американских экономистов и имплементированный Премьер-министром Бальцеровичем, чьим именем и был назван этот план.

Рассмотрим Таблицу 1*.

Table 1. Initial Conditions in the Two Countries

	Poland	Ukraine
Transition year	1990	1992
1989 GDP per capita (PPP, constant 1989 US$)	$5150	$5680
Urbanization (% of population) in 1990	62%	67%
Average GDP growth, %, 1985-89	2.8%	2.4%
Exports, % of GDP 1990	26.2%	27.6%
Private Sector as % of GDP, 1989	30%	10%
Share of Industry in total employment, transition year	28.6%	30.2%
Infant mortality rate, 1989, per 1000 live births	15.6	16.8

Sources: EBRD Structural Indicators, World Bank WDI Database, de Melo *et. al* (2001).

** В таблице уровень ВВП на душу населения показан не в долларах США, а по паритету покупательной способности соответственно польской и украинской национальных валют 1989 г. [3]*

План, работа над которым была начата в сентябре 1989 г., был представлен по общественному телевидению 6 октября, а в декабре был утвержден Сеймом, высшим законодательным органом, одобрен Международным валютным фондом, предоставившим финансирование и гарантии, и подписан 31-го декабря Президентом страны. Он в себя включал следующие законодательные акты:

1. Закон о финансовой экономике в государственных компаниях, который позволил государственным предприятиям объявлять о банкротстве и положил конец фикции, согласно которой компании могли существовать, даже если их эффективность и подотчетность были близки к нулю.

2. Закон о банковской деятельности, который запрещал финансирование дефицита государственного бюджета национальным банком и печатание денег.

3. Закон о кредитах, который отменил законы о льготных кредитах для государственных компаний и привязал процентные ставки к инфляции.

4. Закон о налогообложении чрезмерного повышения заработной платы, ограничивающий повышение заработной платы в государственных компаниях с целью ограничения гиперинфляции.

5. Закон о новых правилах налогообложения, вводящий единое налогообложение для всех компаний и отмену специальных налогов, которые ранее могли применяться к частным компаниям посредством административных решений.

6. Закон об экономической деятельности иностранных инвесторов, позволяющий иностранным компаниям и частным лицам инвестировать в Польше и экспортировать свою прибыль за границу, освобождая предприятия с иностранным капиталом от уплаты налога на чрезмерное повышение заработной платы.

7. Закон об иностранной валюте, вводящий возможность обмена злотого внутри страны и отменяющий государственную монополию в международной торговле.

8. Закон о таможенном праве, устанавливающий единую таможенную ставку для всех компаний.

9. Закон о занятости, регулирующий обязанности агентств по трудоустройству, формально санкционируя наличие безработных.

10. Закон об особых обстоятельствах, при которых работник может быть уволен, защищающий работников государственных фирм от массовых увольнений и гарантирующий пособия по безработице и выходное пособие.

Социальный эффект шоковой терапии был очень болезненный. В некоторых городах, где во времена социализма основным работодателем было одно крупное государственное предприятие, безработица достигала 40 %. Многие отрасли промышленности были проданы иностранным компаниям, а тот факт, что многие польские бизнесмены, стремившиеся стать олигархами, были вынуждены продавать их более влиятельным иностранным участникам торгов – в основном многонациональным компаниям – в результате открытого рынка предотвратила олигархизацию польской политической и экономической жизни. В Польше отношения между бизнесом и политикой никогда не были такими близкими, как в России или Украине. С самого начала Польша имела четкую политическую идентичность, общественное согласие, волю и ясный путь к участию в западной, то есть европейской цивилизации.

Очень быстро, в течение нескольких лет экономика начала набирать силу, и в результате последовательной реализации реформ и доверия избирателей годовые темпы роста Польши в период с 1989 по 2000 год были самыми высокими из всех посткоммунистических экономик [4].

Украинские экономисты часто используют план Бальцеровича для сравнения, как экономика могла бы расти в Украине, если бы аналогичные реформы были реализованы в 1990 годах, или как она могла бы застопориться в Польше, если бы план не был реализован.

Украина в эти же годы переживала поиск собственной политической и национальной идентичности, разрываясь между двумя векторами развития: Запад-Европа и Восток-Россия. Украинский избиратель в условиях многопартийной системы все время искал кандидата, который обеспечит быстрое восстановление уровня жизни, существовавший до объявления независимости Украины, а точнее, даже до начала «перестройки», начатой Генеральным секретарем Коммунистической партии СССР Михаилом Горбачевым, или тот уровень жизни, который он видел на российских каналах и в западных сериалах. Этим обьясняется большое влияние популизма в Украине, таких политиков как Юлия Тимошенко после Оранжевой революции или Владимир Зеленский после четырех лет военной агрессии России,

которые обещали восстановить социальную справедливость, обеспечить высокий уровень доходов и пенсий, “завершить” войну.

Обещания увеличения полезности (по Энтони Доунсу) при отсутствии точной информации, высоких затратах на ее получение, затемнения механизма доставки этой полезности, использование вместо информации информационных ярлыков ("нацик", "барыга", "левак", "популистка" и т.д.), отсутствия традиционных в европейском понимании партий, доминирование партий вождисткого типа (Блок Юлии Тимошенко, Слуги Народа, Партия Регионов, УДАР, Голос и т.д.), отсутствии – за небольшим исключением – истории успеха и поражений этих партий усложняют принятие украинским избирателем рационального решения. Результатом становятся ошибки, которые путем накопления от одного избирательного цикла к другому ведут к продолжению стагнации экономического и социального положения украинских граждан.

Так, отдав в 1994-м году свои голоса за представителя "красного директорского корпуса" Леонида Кучму, украинские избиратели "помогли" сформировать олигархические группы (самые крупные и влиятельные из них: Пинчук, Коломойский, Фирташ, Ахметов), острая конкуренция которых между собой и беспощадная эксплуатация природных, сырьевых и трудовых ресурсов Украины привели к первому политическому кризису, закончившемуся Оранжевой революцией в 2004-м году [5].

Следующие 6 лет без реформ и невыполнение обещаний, данных во время Оранжевой революции ее лидерами Президентом, национально-ориентированным Виктором Ющенко и Премьер-министром, популисткой Юлией Тимошенко, закончились поражением проевропейских партий. В строгом соответствии с теорией Доунса украинский избиратель, сравнивая полезность, которую он получил от национально-популистского проевропейского блока, с той полезностью, которую он мог бы получить от промышленного пророссийского блока Ахметова-Януковича, голосует в 2010-м году за Партию Регионов (ретроспективное голосование в терминологии Энтони Доунса).

Эта ошибка приводит к новому кризису в конце 2013-го года, кульминицией которого становится новая революция – Революция Достоинства 2014-го года. Этот кризис не только отбрасывает экономику Украины назад в начало 90-х годов и приводит к девальвации гривны. Он также провоцирует российскую агрессию,

которая привела к захвату части территории Украины (отдельные районы Луганской и Донецкой областей), аннексии Крыма и миллионам беженцев. При этом Россия продолжает вести необъявленную войну на востоке Украины и выстраивает экономическую блокаду, газовую войну с целью удушения Украины.

Выводы. Итак, мы увидели, что, в отличие от Польши, где болезненные, с социальной точки зрения, рыночные реформы были проведены с момента распада мировой социалистической системы и обеспечили высокие устойчивые темпы роста экономики и благосостояния польских избирателей, Украина путем накопления ошибок избирателей каждый раз оказывалась в новом кризисе, который приводил к сокращению экономики, снижению уровня жизни ее граждан и даже потере одной трети промышленного потенциала из-за внешней агрессии.

Настоящая статья носит полемический характер, и ее выводы не являются бесспорными и окончательными.

Список использованных иточников

1. Anthony Downs. "An Economic Theory of Political Action in a Democracy," *Journal of Political Economy*, 1957. University of Chicago Press, vol. 65, pages 135-135.

2. The World Bank. GDP per capita (current US$) – Ukraine. https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=UA

3. Poland and Ukraine: A tale of two economies by Simon Tilford. https://www.cer.org.uk/sites/default/files/publications/attachments/pdf/2014/bulletin_95_st_article1-8624.pdf

4. Post-Soviet Economic Development in Poland and Ukraine: Common Trials, Divergent Paths: Luke Bartz https://ou.edu/content/dam/cas/economics/Student%20Journal%20of%20Economics%20publications/Luke%20Bartz3_PostSovietJOE.pdf

5. Eastern Europe: Escaping the Oligarch Trap. https://en.hromadske.ua/posts/the_Sunday_Show_120317

**За бажанням закордонного українця О. Іванова його ім'я (як автора) в публікації російською позначено українською.*

УДК 331.225

Ольга Кузнєцова,
кандидат економічних наук,
викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

Ольга Рибак,
доктор філософії в галузі державного управління,
викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. *У статті досліджуються теоретико-методичні засади системи мотивації та стимулювання праці персоналу на підприємстві. Ефективна система преміювання працівників організації є основою досягнення кінцевих її цілей, а також підвищення фінансових результатів діяльності та фінансового стану організації. Питання преміювання наразі актуальні та важливі для будь-якого господарюючого суб'єкта.*

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF THE SYSTEM OF MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL WORK AT THE ENTERPRISE

Abstract. *The article investigates the theoretical and methodological principles of the system of motivation and stimulation of staff at the enterprise. An effective system of rewarding employees of the organization is the basis for achieving its ultimate goals, as well as improving the financial performance and financial condition of the organization. The issues of bonuses are currently relevant and important for any business entity.*

Вступ. Сьогодні однією з важливіших проблем на підприємстві є система преміювання персоналу. Відсутність обґрунтованої системи преміювання ефективної та якісної праці суттєво знижує конкурентоспроможність підприємства, що само по собі негативно позначається на заробітній платі і соціальній атмосфері в колективі.

Постановка проблеми. Добре розроблена система преміювання персоналу дозволяє створювати необхідну зацікавленість персоналу в зростанні власних результатів, виявляє творчий потенціал та підвищує рівень їх компетентнісних характеристик та поліпшує якість виконуваних робіт. Тому готовність і бажання людини виконувати свої посадові обов'язки є одним з ключових факторів успіху функціонування організації. Крім того, обґрунтована політика в області оплати і преміювання праці на підприємствах в сучасних умовах, яка сприяє подоланню економічної кризи і залученню в реальну економіку активних працівників, включаючи молодих фахівців.

Необхідність забезпечення ефективного розвитку економіки та реалізації соціальної політики ставить на перший план проблему пошуку матеріально-речових факторів посилення зацікавленості та формування інноваційної поведінки працівників у досягненні стратегічних завдань господарюючих суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розвиток теорії мотивації персоналу, зокрема, у вивчення системи преміювання, зробили зарубіжні вчені: М. Альберт, К. Альдерфер, Р. Барденс, В. Врум, Е. Лоулер і Л. Портер, Д. Макгрегор, А. Маслоу та ін.

Вивчення питань удосконалення стимулювання та оплати праці знайшли відображення в роботах вітчизняних науковців, серед яких: В. Андрієнко, В. Баранов, Д. Богиня, О. Віханський, В. Герасимчук, О. Грішнова, К. Єрохін, Г. Завіновська, О. Золотухін, А. Калина, М. Карлін, М. Козоріз, А. Колот, О. Кузьміна, О. Мельник, В. Лагутін, М. Лучко, Н. Павловська, С. Покропивний, П. Поліщук, Н. Тарасова, Л. Фільштейн та ін.

Незважаючи на достатній рівень дослідження питань оплати та стимулювання праці в економічній літературі, залишаються недостатньо вивченими складові системи преміювання на підприємстві у сучасних умовах господарювання.

Метою дослідження є аналіз теоретико-методичних засад системи мотивації та стимулювання праці персоналу на підприємстві.

Викладення основного матеріалу дослідження. Формування нових мотивів поведінки, спрямованих на прояв економічної відповідальності та зацікавленості в отриманні результатів господарської діяльності підіймає рівень потреб до зміни якості та ролі організації преміювання.

Вважаємо за доцільне розглядати стимулювання як метод впливу на персонал, переважно через винагороду, для досягнення цілей, що стоять перед організацією через покращення умов для персоналу.

Дослідження сутності категорій «мотивація» і «стимулювання» виявило, що до теперішнього часу існують розбіжності в трактуванні змісту цих понять. У зв'язку з цим бажано встановити взаємозв'язок понять «стимулювання» і «мотивація». На наш погляд, стимулювання персоналу підприємства необхідно розглядати як інструмент мотивації.

Основна мета стимулювання праці – мотивувати працівника на трудову діяльність для досягнення цілей організації, в той час, як працівник досягає своїх власних цілей [1, с. 49]. Таким чином, стимулювання є похідною мотивації, тобто це вторинне поняття. Важливо відзначити, що стимулювання орієнтоване на формування у персоналу мотиву, спрямованого на вирішення поставлених перед ним завдань, таким чином, як необхідно з точки зору керівництва організації.

Розглянемо основні фактори, які впливають на процес управління мотивацією працівників. Одним з таких факторів виступає неочевидність мотивів поведінки людини. Можна тільки припускати і здогадуватися про мотиви, які впливають на людину. Необхідно тривалий час спостерігати за працівником, щоб з'ясувати провідні мотиви, що керують поведінкою людини.

Характер та зміст процесу мотивації залежать від того, які саме потреби є у співробітника. Адже такі потреби знаходяться в постійній складній взаємодії. Так само, в залежності від обраної ситуації, потреби людей змінюються, що може призвести до неочікуваної реакції персоналу на мотивуючі впливи з боку керівників.

Не можна також недооцінювати відмінності мотиваційних структур самих працівників. Сила мотивів, їх стійкість та структурність являються унікальними та індивідуальними для кожної людини, тому по-різному впливають на її дії та поведінку. Те, що ефективно мотивує одних людей, виявляється неефективним для інших.

Існує безліч шляхів і способів задоволення окремої потреби людини, але в багатьох компаніях люди з їх потребами, інтересами та мотивами знаходяться далеко не на першому місці у керівників. Це викликано у більшості випадків нехваткою часу у менеджерів.

Щоб мотивація і стимулювання персоналу позитивно впливали на роботу персоналу і організації, необхідно проведення наступних заходів:

- проводити навчальні тренінги з мотиваційного менеджменту для керівників;
- виявляти, що найважливіше для працівників, та організовувати таку інформаційну політику компанії, яка дасть можливість працівникові відчути себе її частиною;
- підтримувати з працівниками зворотний зв'язок щодо виконаних завдань та досягнутих цілей, а також щодо їх помилок;
- використовувати не тільки матеріальне, а й нематеріальне стимулювання;
- давати працівникам можливість брати участь у виборі методів заохочення;
- давати персоналу можливість висловити свої думки, побажання, пропозиції або невдоволення. Це може бути реалізовано у вигляді скриньки для анонімних листів або відкриті зустрічі;
- замінити постійний контроль і численні узгодження на довіру, гнучкість і швидкість прийняття рішень;
- залучати працівників до вирішення цікавих і нестандартних завдань;
- делегувати співробітникам не тільки завдання, але й відповідальність. Дати їм відчути свою причетність і важливість.

Варто відзначити, що більшість ефективних методів мотивації персоналу застосовуються за кордоном, тому що на Заході проблема мотивації персоналу розглядається набагато ширше, ніж в Україні. Західні менеджери по персоналу приділяють велику увагу нематеріальним стимулам. Вони спрямовують свої сили на те, щоб роль співробітника у справах компанії зростала з кожним днем. У кожного співробітника є можливість переконуватися в своїй компетентності і відчувати себе професіоналом своєї справи. Завдяки цьому західні фахівці можуть швидко приймати рішення і завжди прагнуть до подальшого розвитку. В Україні прийнято вважати, що людина працює виключно заради грошей. Безсумнівно, питання про заробітну плату повинні бути на першому місці, але чи є оплата праці єдиним способом утримати співробітника? На наш погляд, відповідь очевидна – «ні».

Як показує дослідження, проведене в липні 2019 року спеціалістами міжнародного рекрутингового агентства Kelly Services, головним мотивуючим фактором для більшості українців залишається

рівень оплати праці (64 %). Хоча значимість цього фактора в порівнянні з 2018 роком впала на 8 %. Також важливими чинниками стали масштабні і цікаві завдання (40 %) і комфортна атмосфера в компанії (36 %) [2, с. 75]. Серед інших мотивуючих чинників українці звертають увагу на професіоналізм колег, репутацію компанії, можливість навчання та роботи над зарубіжними проєктами, наявність гнучкого графіка роботи, зручне місце розташування офісу і відсутність переробок.

Таким чином, слід зазначити, що з кожним роком значимість фактора «рівень оплати праці» зменшується і для ефективного управління інтелектуальним капіталом слід вдаватися до інноваційних технологій мотивації персоналу.

По-перше, слід звернути увагу на нове віяння в бізнесі – HR-бренд (репутація роботодавця). Багато хто помилково вважає, що мета HR-бренду – залучити персонал. Насправді мета його – підвищити ефективність роботи персоналу, як в цілому, так і кожного співробітника окремо. А для цього необхідно виконати роботу в двох напрямках [3, с. 67]:

- наочно показати кожному співробітнику його цінність для компанії, тобто, як його щоденна робота пов'язана з глобальними цілями і стратегією компанії. Наприклад, фармацевтична компанія Quintiles запустила інтерактивний розділ сайту, де співробітник може наочно, завдяки відео, картам та схемам, оцінити свій щоденний внесок у довгострокові цілі компанії;

- зв'язати роботу кожного співробітника з чимось, по-справжньому, цінним. Наприклад, компанія Danone в Великобританії запустила проєкт «Чи вмієш ти мріяти?». Суть цього проєкту полягала у наступному: кожен рік кожен співробітник отримує один лист у вигляді хмари, на якому пише свою головну мрію. Одна умова ─ мрія повинна бути реальна для здійснення компанією. Потім ці хмари розміщують на великій дошці, де її може побачити будь-який співробітник і протягом чотирьох тижнів здійснюється голосування співробітників. Та мрія, яка перемогла в голосуванні, фінансується за рахунок фірми. Так, один із співробітників в рамках цього проєкту здійснив подорож по всій країні і зібрав гроші для дитячого хоспісу. Іншими словами, компанія, яка готова створити по-справжньому якісний HR- бренд, повинна піклуватися і демонструвати свою турботу не тільки про своїх співробітників, але і про суспільство – глобальна соціальна відповідальність.

Отже, HR-бренд наразі став надзвичайно актуальним, інша річ, що в рамках української дійсності було би більш доцільним зосередитися на внутрішньому HR-бренді та зберегти цінних співробітників. Якщо керівництво компанії відповідально ставиться до бізнесу, то воно повинно постійно приділяти особливу увагу персоналу, і навіть в кризовий час.

Деякі українські управлінці використовують такий метод мотивації, який перетворює рутинну роботу в якийсь ігровий процес, мова йде про Гейміфікацію. Гейміфікація – відносно новий для України спосіб управління персоналом. Використання ігрових механік не в ігрових процесах може бути досить ефективним засобом для вирішення найрізноманітніших завдань. Основне завдання Гейміфікації – це залучення користувача, стимулювання вчинити дію через ігрові механіки [7, с. 56].

Можна мотивувати співробітників на змагальній основі, влаштовуючи різні конкурси, які будуть тісно пов'язані зі сферою діяльності компанії. Так, наприклад, серед співробітників контактного центру можливо організувати турнір. Суть в тому, що переможцем зможе стати той працівник, який в попередньому місяці залучив більше за всіх число клієнтів. Звичайно, до організації турніру потрібно підійти більш ніж серйозно: підготувати хороший приз, вести таблицю, забезпечити гідне висвітлення подій в колективі. Змагальна Гейміфікація може приносити компанії реальні результати і фінансові успіхи – важливо її грамотно підготувати.

Наступна форма Гейміфікації ─ переможна, суть її в тому, що цікавим залишається сам ігровий процес, а перемагають всі учасники. Як приклад можна привести введення ігрової умовної валюти, яку можливо одержати за допомогу своїм колегам, і яку можна використовувати для покупки будь-яких цікавих подарунків.

Також виділяють естетичну Гейміфікацію, яка допомагає робити так, щоб місії підприємства були зрозумілими кожному в колективі та були спорідненими з бажаннями самих співробітників. Наприклад, впровадження системи досягнень, коли за кожну відмінну роботу, скажімо, за залучення п'яти, десяти, п'ятнадцяти клієнтів, або за п'ять, десять, п'ятнадцять місяців роботи людині видаватимуть відповідну нагороду.

Багато компаній впроваджували ігрові елементи в бізнес-процеси, як невеликі стартапи, так і гіганти, такі як Nike, Microsoft, American Express і Samsung. Важливо пам'ятати, що Гейміфікація – це

інструмент, який повинен робити співробітників щасливими, дарувати їм радість і формувати внутрішнє бажання виконувати дії, які пропонує гра [7, с. 58].

Також багато лідируючих компаній підвищують результативність співробітників двома способами: через впровадження ефективної диференційованої системи оплати праці – грейдів і системи винагороди по KPI. Система грейдів дозволяє прибрати невідповідності в окладах, досягти внутрішньої справедливості, вибудувати прозору і зрозумілу систему професійного і кар'єрного зростання, утримати цінних співробітників у компанії і в подальшому підвищити результативність співробітників. Ефект від впровадження грейдів відстрочений: підприємство може отримати його через один-два роки після впровадження. Для виплати змінної частини заробітної плати компанії застосовують систему винагороди за програмними цілями і KPI [6, с. 127]. Дана система дозволяє підвищити результативність співробітників в короткостроковому періоді, а при правильному впровадженні обох систем, компанії отримують синергетичний ефект – зростання прибутку бізнесу.

Таким чином, сьогодні українським компаніям необхідно застосовувати зазначені методи мотивації персоналу, які будуть стимулювати працівників сумлінно і якісно виконувати свої трудові обов'язки, а також приведуть до бажання працювати в даній організації і досягати великих результатів.

Висновки та пропозиції. Підводячи підсумок, потрібно підкреслити, що мотивація є значущим, необхідним і головним чинником розвитку ефективної економічної системи. Сьогодні керівники сучасних підприємств повинні ясно уявляти, що без ефективної мотиваційної системи не можна організувати робочий колектив, задіяти повною мірою людський ресурс і потенціал кожного співробітника, оскільки такому колективу під силу втілювати поставлені завдання підприємства.

Ефективність роботи компанії безпосередньо пов'язана з мотивацією персоналу. Людина виконує трудові обов'язки сумлінно і в терміни тільки тоді, коли зацікавлена у своїй роботі. Зацікавленість і мотивація кожного працівника здатні підвищити результати роботи підрозділу і організації в цілому.

Список використаних джерел

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. за ред. Посилкіної О.В. Х: НФаУ, 2017. 548 с.

2. Кондратьев П. Н., Петрова Д. А. Нестандартные способы мотивации персонала предприятий. Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2020. № 6-4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ (дата звернення: 12.10.2021).

3. Корзенко Н. И., Зобнина М. Е. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала. *Вестник Челябинского государственного университета.* 2020. № 3 (257). С. 66-69.

4. Шипунов В. Г. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии: учеб. [2-е изд., перераб. и доп.]. М.: Высшая школа, 2018. 304 с.

5. Шостак І. В. Грейдування як сучасна система стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства торгівлі. *Бізнес Інформ*. 2017. № 4. С. 315–320.

6. Ярышина В. Н. Использование KPI как направление развития системы грейдов. *Теория и практика общественного развития.* 2019. № 8. URL: http://teoria-practica.ru/-82019/economics/yaryshina.pdf (дата звернення: 12.10.2021).

7. Borshch V., Chuvakov O., Shchur R. Motivation and stimulation mechanism of medical staff in developing countries: main challenges and ways of its improving in Ukraine. Baltic Journal of Economic Studies Issue 4. Vol. 4. Pp. 56-61. URL: https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-4-56-61 (дата звернення: 12.10.2021).

УДК 658.8:338.439.5(477)

Оксана Нікішина,
доктор економічних наук,
старший науковий співробітник,
завідувачка відділу ринкових механізмів та структур
Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень
НАН України

Тетяна Лозова,
молодший науковий співробітник
відділу ринкових механізмів та структур
Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень
НАН України,
старший викладач кафедри управління,
фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬОЇ ТА ЗОВНІШНЬОЇ ЛОГІСТИКИ РИНКУ ПЛОДОВО-ЯГІДНОЇ ПРОДУКЦІЇ УКРАЇНИ

Анотація. *Проведено аналіз сучасного стану розвитку внутрішньої та зовнішньої логістики ринку плодово-ягідної продукції України, основних напрямів експорту перероблених плодів та ягід, визначено їх особливості та проблеми, які стримують розвиток експорту продуктів переробки та запропоновані заходи щодо їх вирішення.*

Ключові слова: логістика, плоди та ягоди, експорт, органічне виробництво, сушіння, дитяче харчування, холодна логістика.

Abstract. *The analysis of the current state of development of internal and external logistics of the market of fruit and berry products of Ukraine, the main directions of export of processed fruits and berries, their features and problems that constrain the development of exports of processed products and proposed measures to address them.*

Key words: logistics, fruits and berries, export, organic production, drying, baby food, cold logistics.

Вступ. Зміни у сільському господарстві призвели до розвитку зовнішньоекономічної інтеграції, надали аграрному сектору

логістичного розвитку, відкрили нові можливості господарювання, які поглиблюють торговельні відносини та наближають вітчизняний аграрний сектор до європейських стандартів та розширення кола нових країн-партнерів. При цьому, природний, ресурсний, експортний потенціал, людський капітал, інвестиційна привабливість, дозволяють успішно вирішити завдання євроінтеграції аграрного сектору економіки нашої країни.

Постановка проблеми. У сучасних умовах аналіз розвитку ринку плодів та ягід набуває важливого значення, виробництво з кожним роком зростає, розміри державної підтримки збільшуються, а якість плодів та ягід покращується. Перед сільгоспвиробниками постає питання збуту плодово-ягідної продукції, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Популярності набирають органічні плоди і ягоди та перероблені. Проведений аналіз дозволить визначити сучасний стан внутрішньої та зовнішньої логістики експортного напряму ринку плодів та ягід.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Ринок переробленої плодово-ягідної продукції (ПЯП) виступає об'єктом дослідження багатьох науковців. Теоретичні основи логістики товарного ринку висвітлені в працях Б.В. Буркинського, О.В. Нікішиної, В.М. Лисюка та ін. Основні проблеми та перспективи розвитку ринку перероблених плодів та ягід відображаються у працях І.А. Сало, Л.М. Галат, І.В. Колокольчикової, С.В. Шерстюк, О.Ю. Єрмакова, Д.Ф. Чухно, А.І. Шумейко, В.А. Рульєва, Л.О. Барабаш, Г.М. Сатіна, Т.А. Маркіна, Л.А. Костюк та інших. Однак, додаткової уваги потребують питання розвитку внутрішньої та зовнішньої логістики плодово-ягідного ринку, зокрема перероблених плодів та ягід.

Виклад основного матеріалу. Наразі одним із перспективних напрямів розвитку зовнішньої логістики плодово-ягідного ринку є експорт перероблених плодів та ягід, який включає низку напрямів, представлених на рис. 1.



Рисунок 1. Перспективні напрями розвитку експорту переробленої ПЯП

У 2018 р. обсяги українського агропродовольчого експорту склали 18,6 млрд. дол., тоді як у 2012 році – 17,9 млн. дол. У 2019 році експорт агропродукції здійснили 9905 підприємств, серед яких 637 суб'єктів займались вирощуванням плодів та горіхів, а 629 суб'єктів господарювання – продуктами переробки овочів та плодів. У 2019 році світовий експорт плодово-ягідної продукції склав 124,8 млрд. євро. Лідерами продаж даної групи стали: горіхи волоські, яблука, груші, лохина, черниця, журавлина, полуниці, малина, черешні, персики та нектарини [1].

Обсяги заморожених фруктів та овочів з кожним роком збільшуються, як і експорт ПЯП вітчизняного виробника. У 2019 році Україна експортувала ПЯП на суму 260 млн. дол., що на 10 % більше в порівнянні з минулим роком. Найбільший прибуток отримали ринкові суб'єкти, які експортували: лущені та нелущені волоські горіхи – 138 млн. дол., заморожені плоди та ягоди – 84 млн. дол., яблука та груші – 17 млн. дол. та свіжі ягоди на 12 млн. дол. [2; 3].

Карантинні заходи вплинули на товаропотоки міжнародних ринків, призвели до скорочення обсягів експорту та імпорту товарів, у т.ч. агропродовольчих. Донедавна майже всі експортні та імпортні товаропотоки обходили внутрішні ринки, а карантинні заходи призвели до ситуації, в якій сировина, матеріали та ресурси, які раніше закуповувались у інших країнах, довелось виробляти на власній території. Відтак, пандемія сприяла розвитку внутрішньої логістики ринку ПЯП, тобто зростанню внутрішніх товаропотоків у переробній ланці ланцюга, у т.ч. органічного сегменту.

В Україні прийнято низку стратегічних та нормативно-правових документів, що покликані забезпечити інституційну підтримку експорту українських переробних продуктів з доданою вартістю. Серед них – Стратегія розвитку експорту продукції сільського господарства, харчової та переробної промисловості України (далі – Стратегія), яка направлена на збільшення обсягів експортної продукції, а реалізація цілей Стратегії передбачає підвищення конкурентоспроможності продукції, розширення товарної номенклатури, диверсифікації ринків збуту, підтримки та розвитку діючих ринків та ін. Результатом успішної реалізації Стратегії буде зміна структури експорту продукції з високою доданою вартістю, відкриття нових ринків та розширення експортних можливостей для дрібних і середніх підприємств [4].

Відповідно до Експортної стратегії України, харчова і переробна промисловість увійшла до третього кластеру, який включає елементи попередніх кластерів, а саме: програмне забезпечення, регуляторна політика, інвестиційного середовище, поліпшення іміджу України та ін. [4].

При Міністерстві розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України функціонує Департамент взаємодії з експортерами та просування експорту. Секторальні та крос-секторальні експортні стратегії передбачають такі крос-сектори: «Торговельна інформація та просування експорту», «Інновації для експорту», «Транспортування та спрощення умов торгівлі» [5].

На світовому ягідному ринку Україна займає 0,9 %, причому 16 % виробництва йде на експорт, який становить 4,1 тис. т на рік свіжих ягід та 45,4 тис. т – заморожених. На жаль, переробка ягід в Україні не досить розвинена, хоча налічує близько 200 підприємств. Найбільш перспективними способами переробки є виробництво соків (39 %), заморозка і сушіння (23 %) та виготовлення ягідних джемів (16 %).

Раніше виробництвом ягід займались домогосподарства. На сьогоднішній день ягідництво представляє собою індустрію, яка має власне виробництво, переробку, експорт та логістику. Велика частина споживачів у світі віддають перевагу споживанню екологічно чистих продуктів, і український споживач – не виняток.

Перехід на альтернативні форми господарювання у ягідництві дозволяють вирощувати нішові культури, створювати ягідні кластери для вирощування та переробки власних чи куплених у інших виробників ягід, для нарощування доданої вартості. Прикладом такого ягідного кластеру є група компаній «Українські свіжі та заморожені

продукти», яка закуповує плоди та ягоди у українських виробників, фасує їх, заморожує та експортує до Західної Європи [6].

На даний час лідерство на ягідному ринку тримає лохина, щорічне виробництво якої складає 1,8 млн. т. На перспективу розглядають обліпиху, ягоди годжі та ін. Споживання ягід з кожним роком зростає, при цьому скорочується споживання соків, які витісняють фруктові та ягідні фреші. Особливої популярності набирають онлайн-продажі. Завдяки тарифній лібералізації на європейські ринки господарство «Ніжин Агроінвест» поставляє заморожені ягоди з цеху шокової заморозки.

Перспективним видом логістики виступає «холодна» логістика, яка вирішує завдання планування, управління, виробництва, постачання, зберігання та реалізації продуктів, які потребують відповідного температурного режиму. Основні групи складів та їх характеристика представлені на рис. 2. При заморожуванні увага приділяється якості продуктів, в тому числі – плодів та ягід, тому для забезпечення країни свіжими продуктами протягом року, потрібно впроваджувати «Fresh logistics» та «холодну» логістику.

В Україні з кожним роком збільшуються обсяги виробництва замороженої ПЯП. Провідні вітчизняні виробники замороженої продукції плодів та ягід – «Аграна Фрут Україна», Тернопільський завод швидкозаморожених продуктів «Сім-Сім», «Фрау-Марта», «Сіріус-Агро» та «Смілянська Хлодня» – успішно конкурують з іноземними компаніями та не поступаюся їм у якості [8].

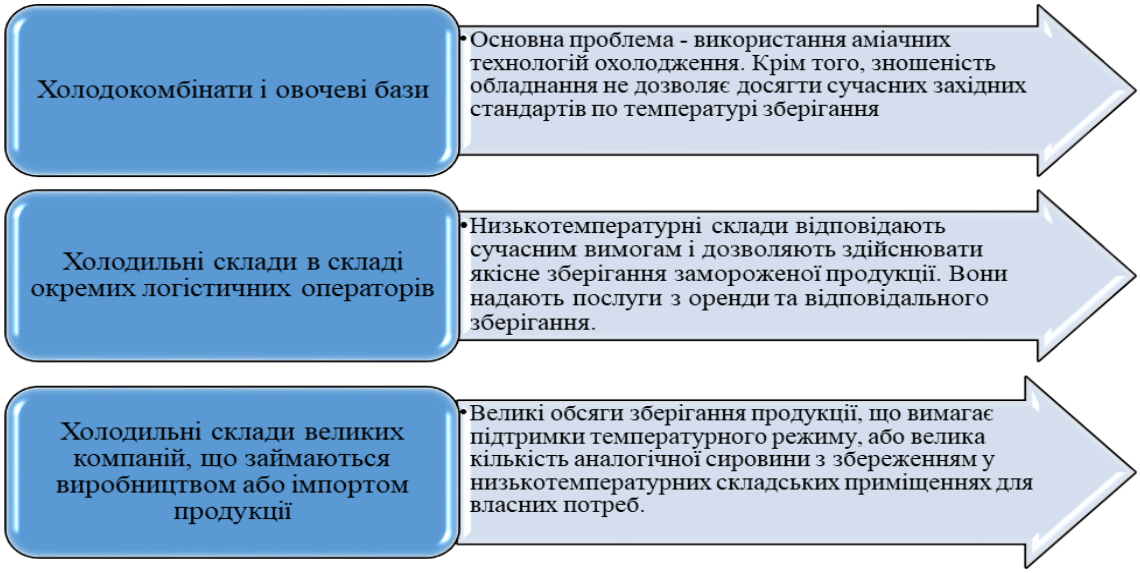


Рисунок 2. Основні групи холодильних складів [7]

Основні проблеми та напрями розвитку «холодної логістики» представлені на рис. 3.

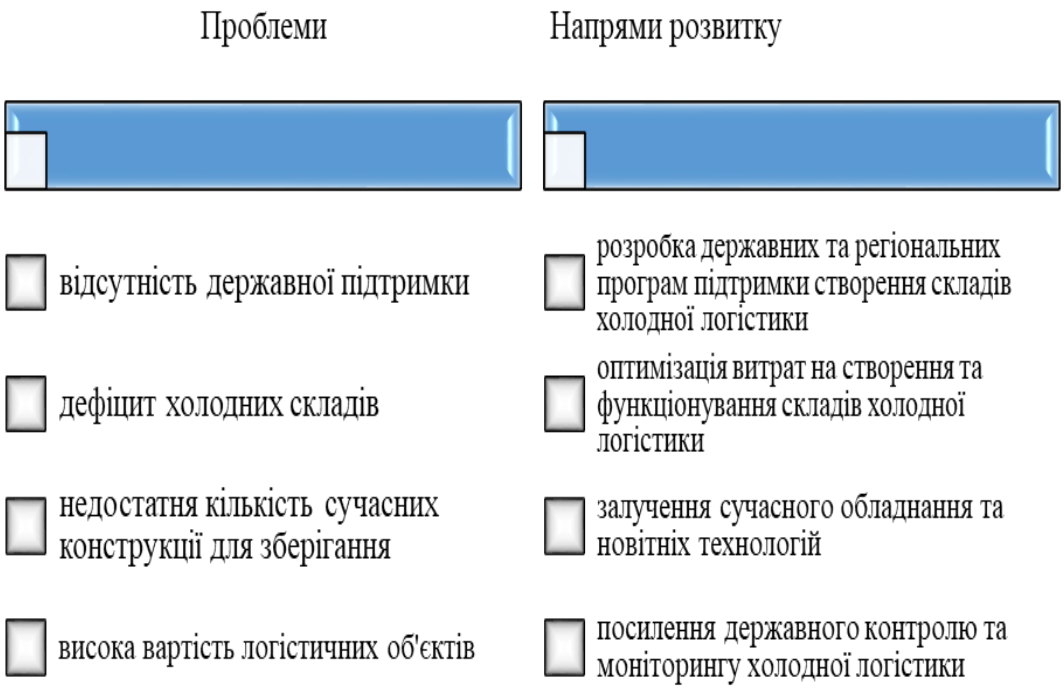


Рисунок 3. Основні проблеми та напрями розвитку холодної логістики

Одним із перспективних напрямів розвитку як внутрішньої, так і зовнішньої логістики вітчизняного ринку ПЯП є організація товароруху органічної продукції, у т.ч. переробної, для потреб внутрішнього і зовнішнього ринків.

Органічне виробництво в Україні почало розвиватись наприкінці 90-х років. З того часу держава виходить на міжнародний ринок органічної продукції, збільшує площі органічного виробництва, розширює асортимент продукції та напрями її поставок. За останні роки в Україні рівень споживання органічної продукції стабільно зростає, як і кількість сертифікованих операторів цього ринку. Так, згідно даних IFOAM, з 2002 по 2018 рік кількість органічних господарств збільшилась з 31 до 510 одиниць. Також, загальна площа угідь під органічним виробництвом у 2019 році збільшилась майже у 2 рази порівняно з 2010 роком (див. рис. 4) та майже у 3 рази, у порівняні з 2002 роком (164 тис. га).

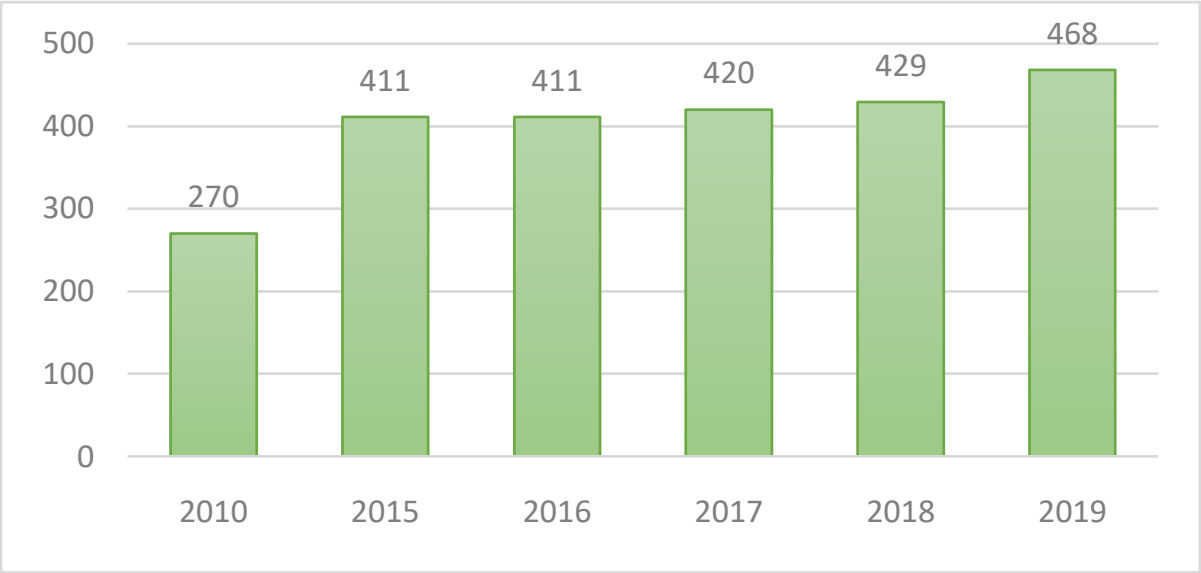


Рисунок 4. Загальна площа органічних сільськогосподарських угідь в Україні, тис. га [9]

Київська, Одеська, Херсонська, Полтавська, Вінницька, Закарпатська, Львівська, Житомирська області нараховують значну кількість органічних господарств, які мають площі для виробництва різного розміру. Спостерігається збільшення кількості дрібних органічних господарств, які вирощують, в основному, плодово-ягідну продукцію.

За рахунок власної переробки вітчизняної органічної продукції наповнюється внутрішній ринок та зростає її внутрішнє споживання (рис. 5).

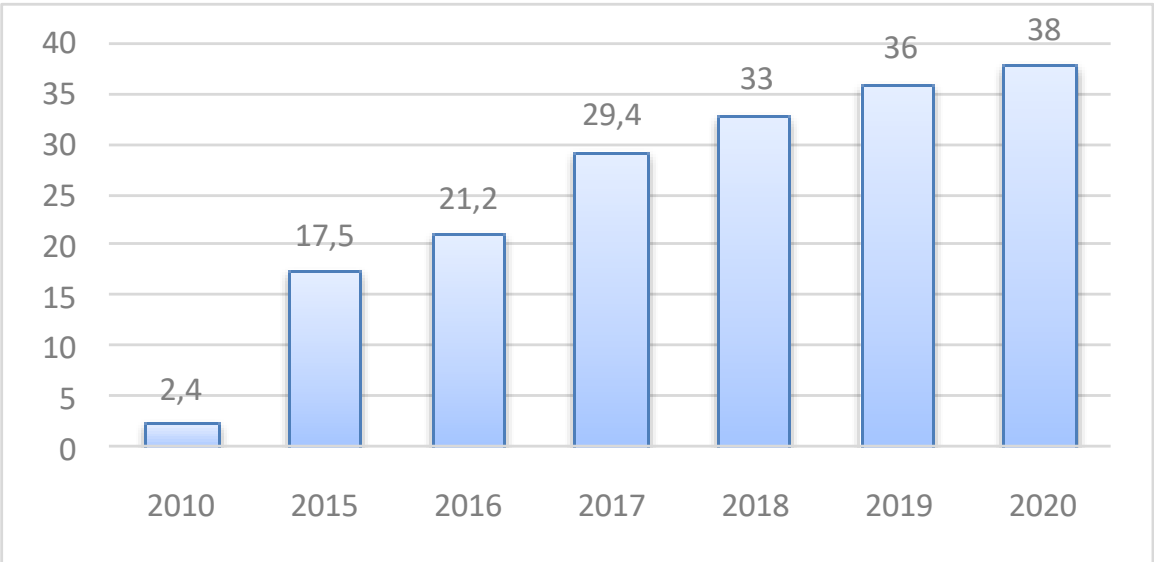


Рисунок 5. Обсяги споживчого ринку органічних продуктів в Україні, млн. євро [9].

Європейська комісія відмічає, що у 2019 році Україна посіла 2-ге місце (338 тис. т.) серед постачальників органічної продукції до Європейського Союзу, серед яких найбільші обсяги належать фруктам (без цитрусових та тропічних) – 17 тис. т та фруктовим сокам – 5 тис. т [1].

За період пандемії зріс попит на органічні продукти: для зміцнення імунітету споживачі готові вживати здорову їжу. Так, видання «The World of Organic Agriculture 2021», яке вивчає тенденції ринку органічних товарів, відмічає, що у 2019 році Україна експортувала сільськогосподарської органічної продукції на 168 млн. євро. Динаміка експорту органічної сільськогосподарської продукції за останні 5 років представлена на рис. 6.

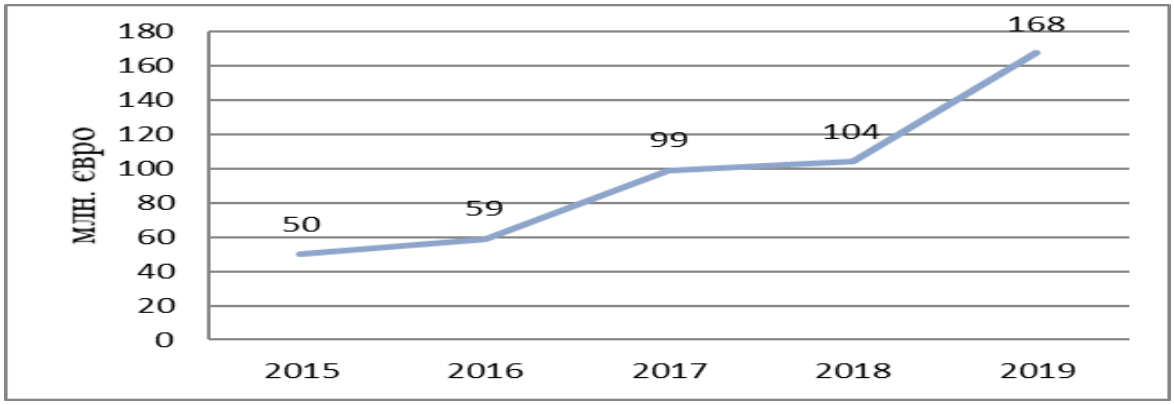


Рисунок 6. Динаміка росту української експортної органічної продукції до Європейського Союзу [2]

Розвиток органічного ринку України потребує створення нормативно-правового підґрунтя, яке дозволить діяльності виробників відповідати державним стандартам під контролем сертифікаційних органів і держави. У серпні 2019 року вступив в силу Закон України «Про основні принципи та вимоги до органічного виробництва, обігу та маркування органічної продукції» [9], який передбачав адаптацію українського законодавства до європейського, удосконалення виробництва, маркування та ін.

У 2021 році був прийнятий Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про державну підтримку сільського господарства України» [10], який став новим етапом розвитку органічного виробництва в Україні. Основними напрямами підтримки органічного виробництва передбачено «виділення бюджетних субсидій з розрахунку на одиницю оброблюваних угідь; відшкодування до 30

відсотків вартості витрат на проведення сертифікації органічного виробництва; відшкодування до 30 відсотків вартості витрат на придбання дозволених для використання засобів захисту рослин та добрив, насіння, садивного матеріалу та кормів» [10].

Виробництво органічної продукції в Україні – це перспективний та важливий напрям розвитку для аграріїв та споживачів, а також для держави. Органічне виробництво забезпечує здорове харчування , продовольчу безпеку та збереження навколишнього природного середовища. Тому, чітка та ефективна державна підтримка дозволить суб'єктам господарювання ефективно функціонувати з подальшим виходом на зовнішні ринки збуту.

Український ринок ПЯП поступово інтегрується у міжнародні ланцюги вартості. Так, 2020 рік характеризується виходом вітчизняних виробників на ринок соків, джемів, фруктових чіпсів та ін., а фермери починають займатися переробкою плодів та ягід. На думку експертів, карантин збільшив попит на органічну продукцію, що підтверджують показники виробництва соків, джемів, пюре, варення та фруктових чіпсів, які зросли на 333 % [11].

Україна щорічно імпортує приблизно 3 тис. тон сушеної продукції на суму 10 млн. дол. США, при цьому наповненість внутрішнього ринку відповідає 30 %, але через високу додану вартість виробники не поспішають інвестувати кошти в перспективний сушильний бізнес. Особливої привабливості набирає виробництво сушених ягід, які не містять цукру та консервантів.

Наша країна приваблює Китай екологічно-чистими продуктами харчування, землями сільськогосподарського призначення, тому державна корпорація Китаю планує інвестувати 515 млн. доларів протягом двох років у розвиток переробної галузі плодів, побудови фруктосховищ та виробничих, логістичних комплексів [12].

Одним із перспективних напрямів логістичного розвитку ПЯП є їх переробка, а саме сушіння. Термін зберігання плодів та ягід у свіжому вигляді досить короткий, а при процесі висушування – тривалий. Український ринок сухофруктів насичений продукцією іноземних виробників, так як собівартість процесу сушіння практично однакова із закупівельними цінами. Тому товаровиробники віддають перевагу продажу продукції у свіжому вигляді [13].

Український ринок пропонує споживачам різні види горіхів: волоські, бразильські, кеш'ю, фісташки, арахіс, фундук та ін. Однак, активно вирощують на українських землях волоські горіхи, а в

перспективі – розширення асортименту (фундук та ін.). Нереалізований внутрішній та міжнародний потенціал ринку горіхів та сухофруктів стримують високі ціни на енергоносії. В ході аналізу даного сегменту ринку визначено, що майже весь урожай волоських горіхів в шкарлупі йде на експорт, а незначна частина – у кондитерське виробництво. Основні проблеми, які стримують розвиток даного ринкового сегменту, та особливості його розвитку систематизовано на рис. 7.

Для розвитку внутрішньої логістики перспективним є напрям переробки плодів та ягід. Так, в Тернопільській області фермерське господарство «Гадз» відкрило комплекс, який займається переробкою ПЯП, основний асортимент якої складають джеми, фруктові пюре, соки і дитяче харчування. Вартість проєкту складає 600 млн. грн. та дозволить в найближчі терміни виробляти високоякісні продукти [15].

Кількість фермерських господарств, які вирощують ягоди, щорічно зростає. Прикарпаття не виняток. Дрібні виробники вирощують смородину, лохину, полуницю, ожину, малину, суницю, брусницю та ін. [16]. Так, показники валового збору ПЯП у Вінницькій, Чернівецькій, Хмельницькій, Дніпропетровській і Закарпатській областях у загальному виробництві склав майже половину [17].

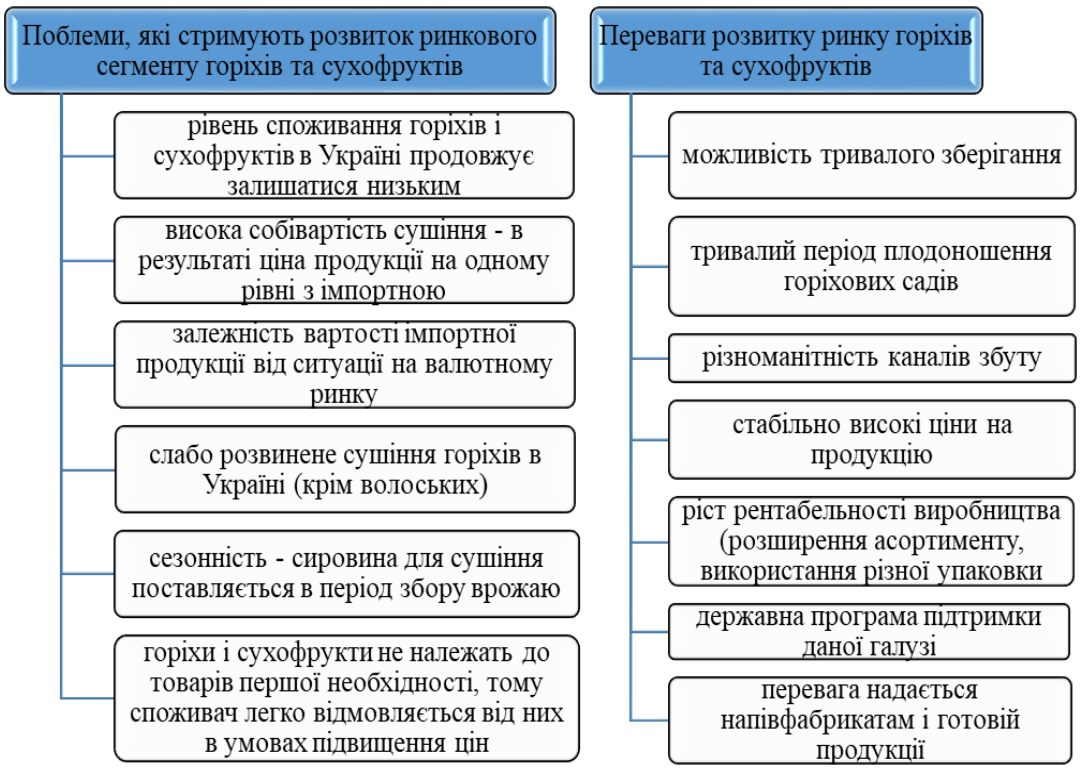


Рисунок 7. Проблеми та перспективи розвитку ринкового сегменту горіхів та сухофруктів [13, 14]

Створення сприятливих умов для розвитку ягідного бізнесу не можливе без державної чи інвестиційної підтримки. Яскравим прикладом реалізації проєкту «П'ядицькі культури» (Прикарпаття) є створення автохабу, на який в селі виділили 16 га землі під посадку лохини. Оскільки проєкт стартував у 2019 році, власники працюють над логістикою даного ринку. Оператором агрохабу буде «Добробут Захід» – комунальне підприємство, яке буде втілювати та супроводжувати аграрні ініціативи всіх бажаючих. Тобто, новостворений агрохаб виконуватиме функції логістичного центру, який буде вирощувати агропродовольчі культури, а з часом їх перероблене експортувати [18].

Висновки. На даний час ланка переробної ПЯП активно розвивається, зростають обсяги переробки та експорту продукції з доданою вартістю. Але основні проблеми переробної ланки ринкового ланцюга залишаються невирішеними:

- висока вартість обладнання для зберігання плодів та ягід;
- низька якість переробної плодово-ягідної продукції:
- відсутність належної державної підтримки;
- відсутність довгострокового співробітництва для поставок на міжнародні ринки;
- висока вартість сертифікації продукції;
- складність інвестування, маркетингу для виходу на світові ринки збуту.

Вирішення перелічених проблем можливе за рахунок впровадження низки заходів, серед яких:

1) виробництво експортної продукції за рахунок кооперації та спільного використання обладнання;

2) формування кооперативної освіти, створення платформ для навчання та обміну досвідом виробників ПЯП;

3) розбудова ланки доробки та пакування;

4) збільшення обсягів державної підтримки для логістичного розвитку плодово-ягідного ринку та продуктів їх переробки.

Список використаних джерел

1. Аграрний експорт України – 2018-2020 роки: сировина, харчова продукція, зерно, рослинництво, молочка, тваринництво. URL: https://agropolit.com/spetsproekty/843-agrarniy-eksport-ukrayini--2015-

2020-roki-sirovina-harchova-produktsiya-zerno-roslinnitstvo-molochka-tvarinnitstvo (дата звернення: 19.10.2021).

2. Підсумки світового експорту плодів та ягід за 2019 рік та перспективи 2020 року. URL: http://uaexport.org/2020/05/04/pidsumki-svitovogo-eksportu-plodiv-i-yagid-za-2019-rik-ta-perspektivi-2020-roku/ (дата звернення: 19.10.2021).

3. Україна стабільно покращує показники органічного експорту. URL: http://uaexport.org/2021/03/12/ukrayina-stabilno-pokrashhuye-pokazniki-organichnogo-eksportu/ (дата звернення: 19.10.2021).

4. Стратегії розвитку експорту продукції сільського господарства, харчової та переробної промисловості України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/588-2019-%D1%80#Text (дата звернення: 19.10.2021).

5. Офіційний сайт Міністерства економіки України. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=983e66e6-dfd0-400e-b1b5-d0c6d64a6377&title=StrukturaMinisterstva2019 (дата звернення: 19.10.2021).

6. Ягідний бізнес в Україні: перспективи і прибутковість. URL: https://www.pro-of.com.ua/yagidnij-biznes-v-ukra%D1%97ni-perspektivi-i-pributkovist/ (дата звернення: 19.10.2021).

7. Ринок холодної логістики. URL: https://pro-consulting.ua/ua/pressroom/rynok-holodnoj-logistiki-ukrainy (дата звернення: 19.10.2021).

8. Заморожування плодів – перспективний спосіб переробки. URL: https://propozitsiya.com/ua/zamorazhivanie-plodov-perspektivnyy-sposob-pererabotki/ (дата звернення: 19.10.2021).

9. Федерація органічного руху в Україні. Органік в Україні. URL: http://organic.com.ua/organic-v-ukraini/ (дата звернення: 19.10.2021).

10.Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування Державного аграрного реєстру та удосконалення державної підтримки виробників сільськогосподарської продукції: Закон України № 985-IX від 05.11.2020р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1877-15#Text (дата звернення: 19.10.2021).

11.Переробка плодово-ягідної продукції: вітчизняне сьогодення та перспективи. URL: www.jagodnik.info/pererobka-plodovo-yagidnoyi-produktsiyi-vitchyznyane-sogodennya-ta-perspektyvy/ (дата звернення: 19.10.2021).

12.Асоціація українсько-китайського співробітництва. Вісімнадцять інвестиційних проектів у садівництво. URL:

aucc.org.ua/visimnadtsyat-investitsiynih-proektiv-u-sadivnitstvo/ (дата звернення: 19.10.2021).

13.Ринок горіхів і сухофруктів в Україні: чужа сушка вигідніше своєї. URL: https://pro-consulting.ua/ua/pressroom/rynok-orehov-i-suhofruktov-v-ukraine-chuzhaya-sushka-vygodnee-svoej (дата звернення: 19.10.2021).

14.Переробка овочів та фруктів як бізнес. URL: 46 https://vashkovetska-gromada.gov.ua/news/1545824899/ (дата звернення: 19.10.2021).

15.На Тернопільщині відкрили фруктопереробний комплекс. URL: https://kurkul.com/news/26804-na-ternopilschini-vidkrili-fruktopererobniy-kompleks (дата звернення: 19.10.2021).

16.На Прикарпатті набуває популярності ягідництво. URL: https://kurkul.com/news/26652-na-prikarpatti-nabuvaye-populyarnosti-yagidnitstvo (дата звернення: 19.10.2021).

17.Названо область – лідер із виробництва плодово-ягідної продукції. URL: https://kurkul.com/news/26561-nazvano-oblast-lider-iz-virobnitstva-plodovoyagidnoyi-produktsiyi (дата звернення: 19.10.2021).

18.На Прикарпатті почав працювати перший автохаб. URL: https://galinfo.com.ua/news/na_prykarpatti_pochav_pratsyuvaty_pershyy_agrohab_367290.html (дата звернення: 19.10.2021).

UDC 008.5

Олег Захарченко,
д. е. н., доцент, доцент кафедри Менеджменту і маркетингу
Одеської державної академії будівництва та архітектури

Сергій Крамський,
к. т. н., доцент, доцент кафедри управління, фінансів
та адміністрування Одеського інституту МАУП

Анна Стренковська
к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки та підприємництва
Одеської державної академії будівництва та архітектури

Даніїл Алєксєйчук
студент Одеського інституту МАУП

МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОЄКТУ

Анотація. *У цій статті проаналізовано існуючий термінологічний та методологічний апарат управління персоналом та, як наслідок, виявилося, що застосування проєктно-орієнтованого підходу до управління людськими ресурсами призводить до висновку, що трудовий договір (контракт) для завдань персоналу, має всі ознаки проєкту, а також ресурсів проєкту. Методологія управління проєктами та командний формат проєктної діяльності розглядає процеси управління людськими ресурсами у взаємозв'язку з іншими сферами знань, які мають бути інтегровані в такі процеси як управління контентом, часом, вартістю, якістю, ризиками, постачанням, комунікаціями.*

METHODOLOGY OF PROJECT TEAM FORMATION

Abstract. *This article analyzes the existing terminological and methodological apparatus of personnel management and, as a result, found that the application of a project-oriented approach to human resource management leads to the conclusion and indicates that the employment contract (contract) for staff tasks have all the features of the project, and also project resources. Project management methodology and team format of project activities considers human resource management processes in conjunction with other areas of knowledge that should be integrated into*

such processes as content management, time, cost, quality, risks, supply, communications.

Introduction. The focus of special attention should be not only the unique contextual features of the enterprise, but also the question of creating a high-quality organizational and social space. Thus, in the knowledge P2M system highlights the importance of creating the intellectual (or mental) environment "ba", capable of forming an additional value of the project. Concepts of creative management also apply to the development of special methods aimed at developing the group potential of the workforce. Project management format, focusing on compliance with the precise parameters of time, financial, material and human resources, provides for the mandatory establishment of a project team. The basis for modeling team competencies are the international standards NCB, P2M, PRINCE2, PMBOK6 [1-4], each of which contains a personal component (behavioral competences). The management activities are taken into account the individual characteristics of the psyche of the project team members, caused by social and cultural influences.

Literature review and problem statement. Modern international trends indicate the importance of development of a new methodology for sustainable project management. Statistics of major accidents to ships have occurred in recent decades, it shows that none of the elements of navigation systems is not in the side. Thus, ship crews, shipowners, charterers, consignees, classification societies and other organizations associated with maritime transport form a “chain” of risk. Deficiencies in identifying, managing, and reducing risks in any part of this “chain” will undoubtedly appear elsewhere. Therefore, all those involved in the marine enterprise, from personnel on board the ship to the director of the shipping company and the management of the national maritime administration, are responsible for the safety of navigation and must take the necessary measures to minimize the risks of existing threats.

The aim and objectives of the study. In connection with the foregoing, the purpose of this study is to develop mechanisms for the formation of project teams that will take into account both product features and the project environment on the example of the project team’s work - the crew. This necessitated the following tasks: determine the method of forming the project team taking into account the behavioral characteristics of individuals and functional groups.

Materials research. Based on the established dependencies of psychophysical stress on the characteristics of the content and elementary operations of the professional activity of the functional group of the project team, it is proposed to predict the approach of the workload of its members depending on the incomplete definiteness of the scope of work during the implementation of a specific project CTS. Within the framework of the proposed approach, the formation of a project team that makes it possible to identify its composition is the most suitable and sustainable (balanced) for managing a specific project in terms of its competence, complementarities of crew members on the ship (synergy) and management features of such a crew [5]. The methodology of management of such projects allows you to control:

- the time of the completion of each event;
- duration of each work with CTS;
- number of detected shortages in work;
- the length of work performed repeatedly in connection with the detection of defective parts;
- the total length of completion of the repair process of the technical system;
- the total amount of labor costs, taking into account some works in parallel with the use of independent resources.

Projects are carried out by people (human resources - specialists, professionals) who are improved in the process of joint activities.

The essence of project management is the process of making competent decisions by the project management team regarding the result and effective coordination of project activities in order to obtain a project product with unique features of harmonious value, quality, time, cost. After all, human resources can be represented as a “soft component” of the project CTS.

At present, there is a tendency to an increase in the number of projects where the product is a person, they can be considered as soft projects CTS. Accordingly, soft projects are projects in which product a rather large part is occupied by a soft component [6; 7; 8].

Meanwhile, today there is a growth of projects, where the soft component is a person, as a member of the ship’s crew. This defines the requirements for creating ship crews as a project team. Crewing companies are usually responsible for this aspect. The selection is carried out by a crewing company of project team members (from the sailors) with the

necessary personality traits, professional competence and the ability to work in the newly created (ship crew).

The methodology and problem of psychological compatibility of the project team members is the main task of the formation of crews of ships in connection with the peculiarities of the implementation of such projects, including:

1) enclosed space, lack of communication with the outside world and relatives, partial limitation of the motor activity of the project team members;

2) language barrier between international crews of ships, different mentality, cultural environment, moral values, religion, etc.;

3) specific food ration on the vessel, etc.

A team is a complex mechanism that will directly affect the effectiveness, efficiency and success of a project. The project team (ship's crew) is the basis of the component of the final product or service in the project and depends on the following:

- the balance and correctness of the selection of project participants CTS;

- rationality and adequacy of the arrangement of team members who occupy positions in the project team.

It is known that when specialists carrying out a project are united in a team, the quality of decision making improves. The distribution of powers should be guided not so much by the place of the team member in its composition as by motivation, features of the type of activity and expected remuneration (profit) [6].

Each person must have a certain degree of aggressiveness. Lack of it leads to passivity, statements, conformity, etc. Its excessive development begins to determine the personality, which may become conflicting due to the human factor [9].

The stage of formation of the project team provides for “lapping” its members with each other in a professional manner, creating a collection within the project team itself. At the stage of development of a project team in its environment, disagreements and conflict situations often arise, it lacks unity, solidarity and responsibility in the orientation of the mission, goals and objectives of the project CTS. The formation of functional groups of the project team is determined on the basis of the following list: an analysis of the type of vessel, the conditions of the voyage task, the characteristics of the cargo being carried, the specifics of the region in which the flight will take place (both political and geographical). As an example, [10] presents the

division into functional groups. The main result of the study can be considered as evidence of the feasibility of using the project management methodology at the stage of the formation of project teams.

Conclusion. In project management methodology there is a reorientation towards soft components such as: project team, project, and stakeholders, at the base of which the personality is located. It is shown that the problem of the occurrence of unrecorded and poorly predictable effects in managing the project team, stakeholders and maintaining barriers to create a project team most suitable for working in a particular project is the result of ignoring the uniqueness of the project in managing the team. It is proved that the factors for the uniqueness of a project for managing a team are the project implementation environment, the mission, the identity of each member, the professional activity in the human factor team, and the project product configuration CTS.

References

1. Swiss national competence baseline ver.4.1. (2010) VZPM Glattbrugg, Swiss, 191.
2. P2M - A Guidebook of project and program management for enterprise innovation. Third edition (2017) PMAJ, 427.
3. A Guide to the Project Management Body of Knowledge PMBOK®Guide – Sixth Edition (2017) PMI, Inc., 14 Campus Boulevard, Newton Square, Pennsylvania, USA, 800. DOI:org/10.1002/pmj.217
4. PRINCE2 For Beginners, (2015) 4th from introduction to passing your foundation exam, Routledge Ltd, 294. DOI:org/10.1007/1-84628-262-4_1l.
5. Kramskyi, S.O. (2014) Models and methods of forming project teams on the example of the crew of a ship. Theses qualified scientific paper with manuscript copyright. PhD.(Eng.). 05.13.22. Odesa: ONMU, 161.
6. Azarov, N.Ya., Yaroshenko, F.A., Bushuev, S.D. (2011) Innovative mechanisms for managing development programs. Summit book, 528.
7. Kramskoy, S.A., Matolikov, D.P. (2014) Determination of duration and complexity of technical systems repair by simulation. Bulletin of National Technical University "KhPI", 3 (1046). 84-91. DOI:http://dx.doi.org/10.20998/43966.

8. Shakhov, A.V. (2011) Formation of the crew on the basis of simulation. Eastern-European Journal of Enterprise Technologies, Kharkiv, Technocenter. Publ., 1/5 (49), 69-70.

9. Boyko, V., Rudnichenko, N., Kramskoy, S., Hrechukha, Y., Shibaeva, N. (2017). Concept implementation of decision support software for the risk management of complex technical system / Springer international publishing book. 17, 255- 269. DOI:org/10.1007/978-3-319-45991-2_17

10. Antonenko, S.V., Kramskyi S.O. (2010) Concepts of the project approach to the forming of the ship's crew. Bulletin of Odesa National Maritime University. ONMU, Publ., 29, 183–188.

UDC 005.8

Сергій Колодинський,
д. е. н., доцент,
доцент Одеського фахового коледжу комп'ютерних технологій
Одеського державного екологічного університету

Сергій Крамський,
к. т. н., доцент, доцент кафедри управління, фінансів
та адміністрування Одеського інституту МАУП

Олена Алєксєйчук,
к. е. н., економіст (Одеса)

Олена Білега,
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту і маркетингу
Одеської державної академії будівництва та архітектури

МЕТОД СТВОРЕННЯ СУМІСНОГО ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОЄКТУ

Анотація. *У цій статті наведені конкретні прийоми і методи розрахунку необхідної кількості екіпажу. які раніше не були представлені, проєктно-орієнтований контекст сучасного управління проєктами в умовах бурхливого середовища і необхідність відповідних трансформацій інфраструктури та промисловості, включаючи море. Управлінська діяльність враховує індивідуальні особливості членів проєктної групи крізь соціально-культурні впливи. Тому для авторів цілком логічно посилатися на процеси формування та управління людськими ресурсами.*

METHOD OF CREATING JOINT PERSONNEL FOR THE PROJECT

Abstract. *This article presents specific techniques and methods for calculating the required number of crew have not been previously presented. Project-oriented context of modern project management in a turbulent environment and the need for appropriate transformations of infrastructure and industry, including the sea. Management activities take into account the individual characteristics of project team members through socio-cultural*

influences. Therefore, it is quite logical for the authors to refer to "the processes of formation and management of human resources.

Introduction. The project management methodology and team format of the project activity considers human resource management processes in conjunction with other areas of knowledge that should be integrated into processes such as content management, timing, cost, quality, risk, supply, communications. Therefore, it is quite logical that the authors appeal to "the processes of formation and management of human resources in project teams". In recent years, the global maritime community formed the opinion that the security operations at sea can be significantly improved by forming on ships in ports and other businesses catering to cargo transportation process, and passengers of production and social conditions that represent the concept of "safety culture".

Literature review and problem statement. On the number of management functions, including project-oriented innovative organization there is a disagree among scientists [1-3]. A. Fayolle singled out five key management functions (foresight, planning, organization, regulation, control (coordination)), S. O'Donnell – six (planning, organization, management, leadership, work with staff and control), C. Crane – ten (definition of objectives, organization, coordination, management decision, planning, management, control, work with personnel, leadership and administration), M. Meskon – four (planning, organization, motivation and control) and the decision – both continuous and connective function [4].

Despite such collective responsibility for ensuring the safety of navigation, the main cause of most incidents at sea is the human factor - a multi-valued term describing the possibility of a person making erroneous or illogical decisions in specific situations. The correct combination of human abilities and capabilities of a machine significantly increases the efficiency of the "human-machine" systems and conditions the use of technical equipment by a person for their intended purpose.

The second problem lies in the development of a system of international division of labor, which has led the navy to create a growing number of international crews. Different levels of training, coupled with the language barrier, mental and physical features, unique national customs and traditions drastically reduce the handling of the team, especially in extreme situations. Crew selection is made by crewing companies, which do not always put the quality of their work at the forefront, that is, the total level of training and crew coordination [5]. But nowadays, there is also a

connection, a trend of management with technical sciences, and specialties, including project and program management.

The aim and objectives of the study. This necessitated the following tasks:

- development of a simulation model that allows you to estimate the load of individual human resources of the project in conditions of uncertainty scope of work;

- implementation of study results into practice the formation of crewing companies of ships crews, as well as students In the learning process and cadets of sea specialties in the educational system.

Materials research. Thus, the entire crew can be represented as nine project teams, each of which performs its own scope of work. The number of each such project team is from 3 to 6 people. Such a number of people is considered optimal [6]. Please note that the presented list of functional groups of the project team is not exhaustive. So, in this list there are no management functions such as ship security management, financial and logistical support management, communications organization, management of interaction with port authorities, quarantine, border and customs services at ports of call, etc. The duration of the *j*-th operation of the *i*-th functional group of the project team [7]:

$$\tau_{ij} = K_{OC} \cdot \tau_j,$$

where *τj* - the standard time of the operation;

Koc - is a coefficient that determines the ratio of the execution time of the *j*-th operation by the specific *i*-th functional group of the project team to the average execution time of this operation:

$$K_K = -\left| \frac{\sqrt{2} \cdot \rho_{\Gamma i} \cdot \cos\left(\varphi_{\Gamma i} - \pi/4\right)}{6} \right|.$$

K - quality factor of the performance of the operation of the *i*-th functional group of the team.

Obviously, the more accurate all compositions of the functional groups of the project team are defined; the less risk of being in a critical situation during the voyage. Note that the same member of the team can be included in several functional groups of the project team at once, which indicates the formation of the team at this stage [8]. Results of implementation of the method for determining a balanced team.

The team as a project team has a number of features compared to the teams of other types of projects, which is due to the specifics of the objectives, implementation conditions and products of sea transportation projects [9]. The main features that lead to difficulties in the formation of an optimal team include:

- almost complete lack of duplication of functions among the individual members of the team;
- high uncertainty in the nomenclature of the planned elementary operations, the performance of most of the work in conditions of increased danger CTS;
- non-deterministic nature of most of the source data, and the laws of the distribution of random variables often have a large variance due to the lack of sufficient statistical information;
- the inability to make a replacement in the crew during the project, including in the case of illness;
- mismatch of goals and interests of the project team with the project management team (shipping company);
- the lack of information support, the complexity of the organization of communications between the crew and other project stakeholders.

At the same time, when forming the crew of a specific vessel, it is necessary to take into account a number of additional factors indicating the level of readiness to perform the planned functions, namely:

- experience in this position, role;
- the presence of positive characteristics from previous jobs.

Testing of seamen is made by a crewing company during the submission of documents. At the same time, some features have a positive effect on the formation of the ship's crew. This is the need for documents confirming one or another competency of a specialist, which protects unqualified seafarers from joining the project team. When forming the rank-and-file composition of the functional groups of the project team, individual predispositions of the individual should be evaluated. A member of each functional group of the project team is selected with such personality characteristics as close as possible to the senior officers of the organization.

The proposed method allows planning the achievement of a synergistic effect by complementing the capabilities of different members of the project team, which is not possible with a separate selection of project team members.

Effective management of the crew allows the company - the project management team to intelligently plan and successfully implement projects,

optimize time, financial and human resources. At the same time, in general, do not deviate from the planned quality of the final product of a specific project and increase the effectiveness of its activities [10].

Conclusion. The project management methodology there is a reorientation towards soft components such as: team, project, and stakeholders, at the base of which the personality is located.

1. Despite the close attention of project management specialists to the formation of project teams based on the compatibility analysis of participants, a single model has not yet been created that allows the selection of seafarers based on the compatibility factor, which is important for the crew due to the particular conditions of the project approaches to the processes of formation and management of heterogeneous project teams to determine the size of the team.

2. Since the modern understanding of the “team” is considered not so much as a structural, but a quality education characterizing the level of interaction, the organization aims to develop mechanisms for the formation of project teams that take into account both product features and project implementation environments based on the team. At the same time, an essential problem solved is a long-lasting counter-tension, non-conflict performance in the team and the project team. Accordingly, the purpose of such projects is the profit related to organization, as well as the efficiency and effectiveness of the project team.

References

1. Kramskoy, S.A. (2015) Use of the competency approach in determining the minimum crew of the vessel. Bulletin of National Technical University "KhPI", Publ., 1 (1110). 134–139. DOI:http://dx.doi.org/10.20998/2413-3000.2015.1110.20

2. Kramskyy, S.O. (2014) Models and methods of forming project teams on the example of the crew of a ship. Theses qualified scientific paper with manuscript copyright. PhD.(Eng.). 05.13.22. Odesa: ONMU, 161.

3. Piterska, V.M., Kramskyy, S.O. (2017) Methodological basis of innovative project-oriented organizations’ management. Management of the development of complex systems, 30, 11-20.

4. Doroshenko, P.V., Kramskyy, S.O. (2019) A cyclical alternative network model for optimizing the personnel of organizations on the platform of simulation. Mat. XV int. scien. pract. conf. "Science as a

driving force for effective state development" Coll. theses of reports. Odesa: OI IRAPM, "Leradruk", 188-197.

5. Maltsev, A.S., Kramskyy, S.O. (2018). Management project team and mathematical models of collective behavior of small groups. Management of development of complex systems, 36, 27 – 34.

6. Shakhov, A.V. (2011) Formation of the crew on the basis of simulation. Eastern-European Journal of Enterprise Technologies, Kharkiv, Technocenter. Publ., 1/5 (49), 69-70.

7. Gushlya, L.O., Kramskyy, S.O. (2019) Use of the competent method in determining the minimum crew of a marine vessel. Mat. inter. scien. and pract. conf. dedicated to the memory of professors Fomin YU. YA.&Semenov V. S. Odesa: ONMU, Odesa-Istanbul, 363-365.

8. Zakharchenko, O.V., Kramskyy, S.O. (2018) Project management // Educational manual of "Management". Odesa: "Ecology", - 227.

9. Kramskyy, S.O. (2010) Project management of joint project teams. Bulletin of communal services of cities, Kyiv. Publ., 95, 328-336.

10. Rudnichenko, M.D. (2018). Tools and means for managing infrastructure projects by a complex technical system. Management of Development of Complex Systems, 34, 32 – 38.

УДК 331.108.26

Ольга Кузнєцова,
кандидат економічних наук,
викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

Олександра Ігнатушенко,
викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. *Висвітлені особливості формування та функціонування вітчизняних та зарубіжних методичних підходів до нормування праці на підприємствах. У сучасних умовах з ростом рівня технічно-організаційного забезпечення виробництва, збільшенням обсягу виробництва важливою частиною трудового процесу постає нормування праці, при цьому важливо обрати найбільш оптимальний і доцільний метод в застосуванні, в залежності від цілей організації.*

PECULIARITIES OF DOMESTIC AND FOREIGN METHODOLOGICAL APPROACHES TO LABOR RATING AT ENTERPRISES

Abstract. *The article highlights the peculiarities of the formation and functioning of domestic and foreign methodological approaches to labor rationing in enterprises. In modern conditions, with the growth of technical and organizational support of production, increasing production, an important part of the labor process is the rationing of labor, it is important to choose the most optimal and appropriate method of application, depending on the goals of the organization.*

Вступ. Посилення інтересу до нормування праці в сучасних економічних умовах проявляється в необхідності встановлення та підтримки оптимального рівня витрат праці на виконання окремих робіт і операцій під час виробничого процесу: зниження витрат виробництва, підвищення прибутковості і конкурентоспроможності продукції, що випускається.

Постановка проблеми. Незважаючи на зростаючий інтерес менеджменту підприємств до нормування праці, з метою підвищення його продуктивності, однією з головних проблем в нормуванні праці на більшості українських підприємств різних галузей економіки є відсутність структурованої самої системи нормування, нормативно-правого забезпечення і методичних основ її побудови. Ця проблема відбивається на зниженні активізації працівників, підвищенні продуктивності праці, виконанні виробничих програм, і в кінцевому підсумку – на економічній ефективності підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні розробки в області нормування праці удосконалюються з кожним роком, тому можна сказати, що воно зараз знаходиться у процесі реабілітації з централізованої економіки до практики сучасного господарювання. Значний внесок у проблему нормування та ефективності праці внесли на різних етапах, використовуючи різні підходи, вітчизняні та зарубіжні вчені І.М. Сєченов, І.М. Розмова, С.В. Смірнов, І.А. Ляснікoв, Ф.Ф. Ерісман, Ф. Тейлор, О.А. Єрманскій, А.К. Гаст, Я.М. Пунськ, А.Г. Спагіям, В.М. Іоффе, А.В. Нікітін, В.П. Пашуто, А.А. Труханів, Н.Ф. Петроченко, Б.М. Генкін, Є.І. Шерман, Р.П. Міускова, Н.Ф. Ревенко, Є.В. Дерябіна, М.С. Абрашкін й інші.

Аналіз їх робіт викликав необхідність осмислення накопиченого теоретичного і методологічного досвіду для вирішення проблем вдосконалення нормативних підходів і підвищення трудової активності працівників і продуктивності праці.

Метою дослідження є виявлення сутності та особливостей вітчизняних та зарубіжних методичних підходів до нормування праці на підприємствах.

Викладення основного матеріалу дослідження. На сучасних підприємствах діючі норми праці мають значимість при розробці виробничих програм цехів та дільниць, визначенні кількості необхідного обладнання, планових завдань для робочих місць тощо. За допомогою норм праці обчислюється планова трудомісткість виготовлення деталей і виробів, необхідна чисельність робітників, заробітна плата та багато іншого. Сказане обумовлює пред'явлення особливих вимог до побудови самої системи нормування праці на підприємстві. З огляду на що, вбудовування системи нормування праці в систему виробництва та її функціонування на підприємстві супроводжується фінансовими інвестиціями – в організацію процесів нормування, кадрове забезпечення, на практиці ускладнюється

вирішенням проблем ефективного нормування праці в односторонньому порядку, саме тому необхідне об'єднання зусиль як самих господарюючих суб'єктів економіки в особі підприємств, так і органів державної влади.

Передовий досвід підприємств показує, що високий рівень нормування праці може бути досягнуто лише в тому випадку, якщо всі трудові витрати на виробництво будуть постійно перебувати в полі зору фахівців служби нормування праці та керівників підприємств, строго враховуватися і проходити оцінювання.

Тому на підприємствах слід постійно аналізувати стан елементів системи нормування праці, своєчасно виявляти і намічати шляхи реалізації виявлених резервів.

У даний час поняття «нормування праці» в зарубіжній інтерпретації об'єднує різні методи встановлення обсягів витрат праці, необхідних для виконання конкретної виробничої задачі, в поєднанні з подальшою розробкою на їх основі системи показників ефективності роботи.

Одним з методів нормування праці на західних підприємствах є хронометраж. Це метод вивчення витрат оперативного часу шляхом спостереження і замірів тривалості окремих, повторюваних під час виробництва кожного виробу елементів операції. Мета його полягає не стільки у вивченні витрат робочого часу, скільки у встановленні їх мінімальних значень з урахуванням оцінки темпу роботи праці, які повинні бути закладені в норму часу. Метод хронометражу реалізований в деяких комп'ютерних програмах, які дозволяють миттєво обробляти отримані результати, видаючи підсумкову інформацію в доступній і легкій для розуміння формі.

Для нормування робіт з обслуговування виробництва, а також процесів, що не піддаються хронометражним вимірам, використовується спосіб моментних спостережень. Він полягає в статистичній обробці результатів спостереження за окремо взятої групою механізмів, процесів або працівників, проведеного протягом деякого періоду. Використовуючи цей метод, спостерігач систематично або у випадкові моменти відзначає дії, які працівник або група працівників здійснює в момент спостереження.

Наразі основним є метод, який базується на використанні нормативів часу на трудові рухи, а саме, 544 мікроелементи. Засновник методики мікроелементного нормування (ММН) – професор Санкт-Петербурзького інженерно-економічного інституту В. І. Іоффе.

Мікроелементні стандарти системи встановлені на основі великого фактичного матеріалу, аналізу декількох сотень метрів кіноплівки, на яку знімалися найбільш поширені робочі процеси в різних виробництвах. Відхилення результатів розрахунку норм часу по мікроелементним нормативам і даним спостережень (хронометражу, кінозйомки) не перевищують 2 %, що вказує на точність і прогресивність системи. У даний час в США, Канаді, Швеції, Німеччини, Японії та інших країнах використовуються різноманітні системи мікроелементних нормативів і їх модифікацій (ММН-1, ММН-2, ММН-3, MOST, MODAPT, WORKFACTOR та ін.), які розрізняються складом мікроелементів, порядком обліку факторів, що впливають на їх тривалість, і низкою інших показників [2, с. 29].

Значні переваги у порівнянні з існуючими системами мікроелементних нормативів має система «MODAPT», що відноситься до третього покоління. Число нормативів у ній скорочується до 21, мікроелементи представлені у вигляді малюнків, що легко запам'ятовуються. Іноземні експерти стверджують, що застосування системи гарантує точність, а також єдність встановлюваних норм праці в більшій мірі, ніж інші системи. Крім того, спеціальні обстеження показали, що норми, розраховані за системою «MODAPT», в середньому на 2,7 % менш жорсткі, ніж по системі ММН. На основі цієї системи розроблена її модифікація для нормування досить складних трудових процесів співробітників, що включає такі елементи як читання, написання листів і довідок, друкування на машинці, лічильна робота тощо [1, с. 68].

Специфічною особливістю методу нормування є оцінка темпу (інтенсивності) роботи, яка повинна бути закладена в норму часу. Облік темпу роботи пов'язаний з проведенням хронометражних та інших видів спостережень. Нормувальник, вимірюючи час виконання робочого процесу, прийому, дії, руху, зобов'язаний одночасно оцінити темп роботи виконавця, порівнюючи фактичний з наперед заданим, так званим, нормальним темпом роботи. У поняття «нормальний рівень інтенсивності» вкладається подвійний сенс. Це рівень, передбачений нормою, що забезпечує мінімальну вартість виробництва для досягнення максимального прибутку, і рівень, нормальний як фізіологічної норми, сприятливої для здоров'я виконавця. Нормувальників навчають візуально оцінювати темп роботи, вчать «відчувати» нормальний темп 545 конкретних процесів, які

нормуються. Вважається, що досвідчений нормувальник оцінює темп роботи з відхиленнями від 2 до 5 % [3, с. 117].

Зарубіжні фахівці відзначають, що на сьогоднішній день грамотне використання сучасних методів нормування праці дозволяє компаніям економити на витратах, ефективно використовуючи наявні фінансові та людські ресурси, уникаючи економічно необґрунтованих скорочень персоналу і витрат на придбання обладнання. Роботодавець, що не приділяє достатньої уваги нормуванню праці, втрачає можливості достовірно визначити способи підвищення прибутковості своєї діяльності в цілому або її окремих областях.

Важливим завданням організації нормування є планування і здійснення періодичних оцінок норм і нормативів з метою забезпечення їх прогресивності, недопущення ослаблення норми і зниження рівня її напруженості. Зарубіжний досвід показує, що більшість підприємств переглядає норми через порівняно невеликі проміжки часу – від 6 місяців до 1 року, постійно підвищуючи їх навіть при незначних покращеннях виробничих процесів, проведенні організаційно-технічних заходів.

Висновки та пропозиції. Сьогодні нормування праці зайняло гідне місце в організаційній діяльності підприємства. І незважаючи на те, що в Україні тільки йде процес накопичення досвіду в області нормування праці, вже досить багато функцій і завдань здійснюється через цей бізнес-інструмент. Як висновок варто підкреслити, що система нормування праці надає потужний стимулюючий вплив та формує «відданого» працівника, що не тільки покращує внутрішній мікроклімат організації, але і гарантує стабільність компанії на ринку.

Таким чином, нормування праці залишається важливим елементом організаційно-економічного механізму, що дозволяє здійснювати ефективний облік і контроль виробництва. Впровадження зарубіжних методів дозволить підняти рівень нормування праці в Україні і на цій основі підвищити ефективність виробництва й конкурентоспроможність суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел

1. Бондар О.С., Ковальська Я.С. Організація та нормування праці на підприємствах. URL: http://www.rusnauka.com/35_ OINBG_2016/ Economics/6_122766 (дата звернення: 13.10.2021).

2. Шатайло О.А., Капінос Г.І. Організація нормування праці та шляхи його вдосконалення. URL: http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74498 (дата звернення: 13.10.2021).

3. Позднякова С.В., Донцова В.Г. Особливості застосування методів нормування праці. URL: http://vuzlib.com.ua/articles/book/28642 (дата звернення: 13.10.2021).

4. Бєляєв В. Якою має бути норма праці в умовах ринку. *Людина і праця*. 2018. № 8. С. 99–104.

5. Горбатюк К.В. Шляхи удосконалення нормування праці в Україні. URL: http://www. confcontact.com/2017nov/gorbatyuk.htm (дата звернення: 13.10.2021).

6. Мороз В.Є. Вивчення затрат часу методом «моментних спостережень». *Економічні науки*. 2019. Вип. 17. С. 172–177.

7. Шабанова Г.П. Повышение производительности и нормирование труда. URL: http:// www.ippnou.ru/article.php? idarticle=002953 (дата звернення: 13.10.2021).

УДК 005.8:001.88:353

Сергій Крамський,
кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри управління, фінансів
та адміністрування Одеського інституту МАУП

Прідон Гугумберідзе,
студент 4 курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеського інституту МАУП

МЕТОДИ ГРАФІК-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ НАУКОВИМИ ПРОЄКТАМИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. *Досвід провідних країн Світу свідчить, що організація управління науковими проєктами стала головним фактором підвищення ефективності науково-дослідних робіт, що додатково покращує результати освітнього процесу у закладі вищої освіти наукової спрямованості. Основним змістом управління науковими проєктами є вибір форми організації, що сприяє його найскорішому, більш якісному та менш витратному, економному виконанню. Особливо велике значення мають структура та послідовність виконання різноманітних проєктних дій, що включені у складні науково-дослідні проєкти.*

Abstract. *The experience of the world's leading countries shows that the organization of research project management has become a major factor in improving the efficiency of research, which further improves the results of the educational process in higher education institutions of scientific orientation. The main content of research project management is the choice of form of organization, which contributes to its fastest, higher quality and less expensive, economical implementation. Of particular importance is the structure and sequence of various project activities that are included in complex research projects.*

Вступ. Методологія управління проєктами і проєктний контекст розвиваються стрімкими темпами та входить у життя сучасних органів управління організаціями, закладів, установ та державних утворень. На теперішній час у секторі освіти існує нагальна потреба у проведенні докорінних змін та імплементації сучасних дієвих механізмів

управління та інформаційного забезпечення автоматизації інформаційних систем.

Однією з характерних ознак функціонування та успішного розвитку організації на теперішній час є провадження структурних та функціональних змін, інновацій, що дозволяють успішно адаптуватися до динамічно змінюваних турбулентних подій: глобальної пандемії COVID-19, локдауну, військових конфліктів, криз у навколишньому економіко-політичному середовищі.

Постановка проблеми. Недостатній рівень забезпечення проведення досліджень, недосконаліть організаційної структури та організації управління освітньої і науково-технічної діяльності у закладах вищої освіти обумовлюють необхідність перегляду та удосконалення існуючої системи управління науковими проєктами. Досвід провідних країн світу свідчить, що організація управління науковими проєктами стала головним фактором підвищення ефективності науково-дослідних робіт, що додатково покращує результати освітнього процесу у закладі вищої освіти [4, с.132; 6, с.14].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Автори дослідницьких робіт за тематикою: А.Н. Кваша, О.В. Захарченко, В.М. Пітерська, А.В. Шахов, Р.В. Булгаков, О.М. Євдокімова, С.Б. Колодинський та інші фахівці, - відмічають наявність дисбалансу якості між законодавчо закріпленими принципами інтеграції наукової, науково-технічної та освітньої діяльності й фактичною результативністю цих процесів, а також невідповідність рівню розвитку та інноваційним запитам щодо розвитку науки та техніки.

Метою дослідження є аналіз науково-проєктної задачі підвищення ефективності управління науковою і науково-технічною діяльністю, яка у вишах відрізняється своєю специфікою, неоднорідністю та має низку особливостей та обмежень.

Викладення основного матеріалу дослідження. Основним змістом управління науковими проєктами є вибір форми організації, що сприяє його найскорішому, більш якісному та менш витратному виконанню. Особливо велике значення мають структура та послідовність виконання різноманітних дій, що включені у складні науково-дослідні проєкти. Управління науковими проєктами є дуже складним багаторівневим та багатовекторним процесом, що дозволяє проводити безмежні зміни у способах його здійснення, як по горизонталі, так і по вертикалі. У всіх, без виключення, випадках

основною метою є досягнення єдності управління, тобто єдності зв'язку, єдності керівництва та єдності напрямку [1].

У методології управління проєктами дієвими засобами для перевірки оптимальності планування для керівників є використання методів CPM, PERT, GERT, графічними засобами відображення яких успішно застосовуються діаграма Ганта [2, с.4] та елементи теорії графів [3, с.49].

Заходи всіх наукових графіків-проєктів згідно плану науково-технічної та освітньої діяльності назвемо фронт робіт F – тобто, множина робіт всіх мережевих план-графіків, що можуть виконуватися паралельно, час виконання яких припадає на певний часовий інтервал.

Розглянемо алгоритм, що дозволяє врахувати вимоги до безперебійного виконання робіт зі збереженням інтенсивності та розподіленням декількох видів ресурсів [4, с.132]. Під ресурсами слід розуміти множину кадрових, інформаційних, матеріально-технічних, науково-методичних та фінансових ресурсів наукових проєктів.

Задається система мережевих планів-графіків виконання науково-дослідних робіт, згідно плану науково-технічної та освітньої діяльності закладів вищої освіти $\{G_k\}$, де $k \in \overline{1, k^*}$, з спільним початком та заданим обумовленим пріоритетом. Всього ресурсів для успішного виконання НДР – l^*. Їх наявність у кожному інтервалі часу $t : R_l = R_l(t)$, де $l \in \overline{1, l^*}$. Інформація щодо кожного виду робіт (i, j), де $i = \overline{1, n}$ – кількість типових видів робіт (заходів) у наукових проєктах, а $j = \overline{1, m}$ – кількість наукових проєктів у плані науково-технічної та освітньої діяльності закладів вищої освіти, містить наступні складові:

k – номер мережевого плану-графіку виконання науко-дослідних робіт;

V_{ij} – обсяг робіт. Можуть використовуватися, як типові одиниці виміру (штук, одиниць, примірників, годин, днів тощо) так і узагальнені варіанти (комплекти, відсотки, людиногодини тощо);

l – номер ресурсу, що використовується;

$I_{ij\max}$ та $I_{ij\min}$ – максимальна та мінімальна можливі інтенсивності виконання робіт [6, с.14; 9, с.281]. Розраховується, як відношення обсягу роботи до часу її виконання (у разі обчислення обсягу роботи який виражено у людиногодинах, доцільно час виконання виражати у днях);

$t_{ij} = \dfrac{V_{ij}}{I_{ij}}$ – тривалість робіт за проєктом.

Для виконання кожної роботи використовується тільки один ресурс. Роботи не припиняються та виконуються з постійною інтенсивністю I_{ij}

$$I_{ij\min} \le I_{ij} \le I_{ij\max}$$

Необхідно знайти такий ро́зклад виконання НДР у ЗВО, щоб сумарний ресурс l, який використовується всіма планами-графіками у даний час t, задовольняв умовам $\sum I_{ij} \le R_l(t)$ при $F(t_0)$. При цьому час закінчення робіт кожного мережевого плану-графіка має бути мінімальним.

Приймаємо наступні скорочення:

t – інтервал часу $(t, t+1)$;

$R_l(t)$ – ступінчаста функція наявності l-го ресурсу;

G_l – l-ий мережевий план-графік;

$F(t_0)$ – фронт робіт, що припадає на інтервал часу t_0 ;

(i, j) – види робіт за планом-графіком;

$(i, j)\varnothing$ – перша за списком робота, для якої не вистачило ресурсу;

$G\varnothing$ – мережевий план-графік, який містить $(i, j)\varnothing$;

$N(t_0 - 1)$ – множина робіт, що розпочаті у інтервалі $t_0 - 1$;

Визначається фронт робіт $F(t_0)$, підраховуються резерви часу.

Вводиться упорядкування, що спрощує роботу алгоритму. Після цього починається послідовний розподіл ресурсів [5, с.9]. З фронту робіт $F(t_0)$ обираються роботи, що використовують l-ий ресурс, та забезпечуються першочергово ті, що розпочаті раніше [6, с.13; 8, с.69].

Якщо ресурсу не вистачає, то певні роботи попереднього інтервалу зсувають на два інтервали вперед, а забезпечуються ресурсом критичні (за максимальною інтенсивністю) роботи фронту. Далі забезпечуються ресурсом роботи, що мають резерв. У кінці передбачається перевірка ефективності використання ресурсів, якщо обрані на попередньому $(t_0 - 1)$-ому кроці інтенсивності переглядаються. Після розподілу ресурсу l розглядаються роботи, які використовують $(l+1)$-ий ресурс. Для поточного t_0 визначається фронт робіт $F(t_0)$ (дивиться нижче на рис. 1.).

При $t = 0$ $F(0)$ складається з усіх робіт, що виходять зі спільного початку. При $t \neq 0$ фронт складається на підставі попереднього $F(t_0 - 1)$, тобто всі роботи попереднього фронту переглядаються та обираються ті з них, що закінчені та виключаються з фронту [7, с.22]. Незакінчені роботи переходять до фронту $F(t_0)$. Якщо фіктивна робота (залежність) попадає до $F(t_0)$, то її необхідно вважати закінченою у момент t_0 та повторити процедуру, п. 1.4 (наведено на рис. 2.). Раціональний розподіл ресурсів полягає у тому, що, в першу чергу, ресурсом забезпечуються роботи критичних шляхів, а некритичні роботи, підрахунок резервів (див. на рис. 1) проводиться тільки для робіт фронту [8, с.70].

Переваги під час розподілу ресурсів визначають пріоритетність задач мережевого план-графіку. Для дотримання визначених пріоритетів задач необхідно провести попереднє упорядкування робіт (наведено на рис. 1).

Для цього роботи, які розпочато, переміщуються до початку списку. Серед нових робіт проводиться додаткове упорядкування. Спочатку йдуть критичні роботи і тільки після них ті, що мають резерв

часу. Всередині подібних класів роботи упорядковуються за мережевими-план-графіками.

Далі роботи упорядковуються за максимальною інтенсивністю, що спадають. Таким чином, для врахування пріоритетів та забезпечення безперервності робіт необхідно ввести розподіл ресурсів за упорядкованим списком [9, с.280].

У загальному вигляді, алгоритм розподілу науково-дослідної роботи серед колективів виконавців наукових проєктів вищих навчальних закладів відображено на рис. 2.

Управління науковими проєктами на всіх фазах їх виконання – від замовлення і до реалізації, є пріоритетним напрямом підвищення ефективності системи освіти. Впровадження алгоритму відбору колективу виконавців науковими проєктами є дієвим механізмом оптимізації процесу прийняття рішень функціональними керівниками на ранніх етапах науково-дослідної роботи, завдатком створення гнучкої групи спеціалістів з певних специфічних напрямків [6, с.12;10, с.523].

Логічним завершенням даного методу управління відповідно до [11, с.38] є видання наказу начальника вищого навчального закладу "Про створення колективу виконавців науково-дослідної роботи", яким будуть призначені науковий керівник, відповідальний виконавець та виконавці дослідження, а також його терміни.

Розпочнеться робота щодо складання календарного плану, робочої програми дослідження та іншої документації, і, відповідно, етап безпосереднього виконання наукових проєктів, забезпечуються у порядку збільшення резервів з ресурсів, що залишилися [12, с.58].

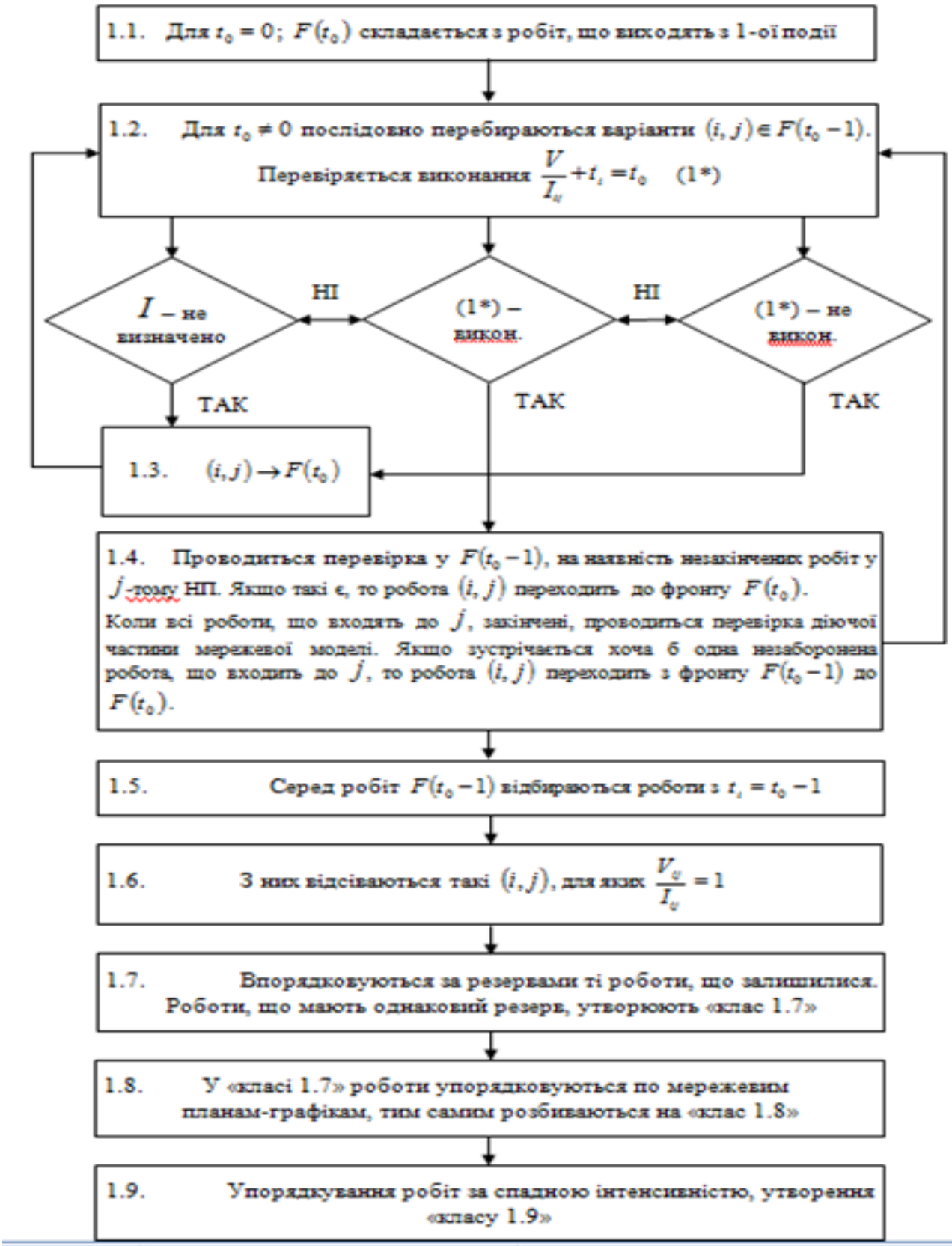


Рисунок 1. Блок-схема алгоритму визначення фронту робіт наукових проєктів

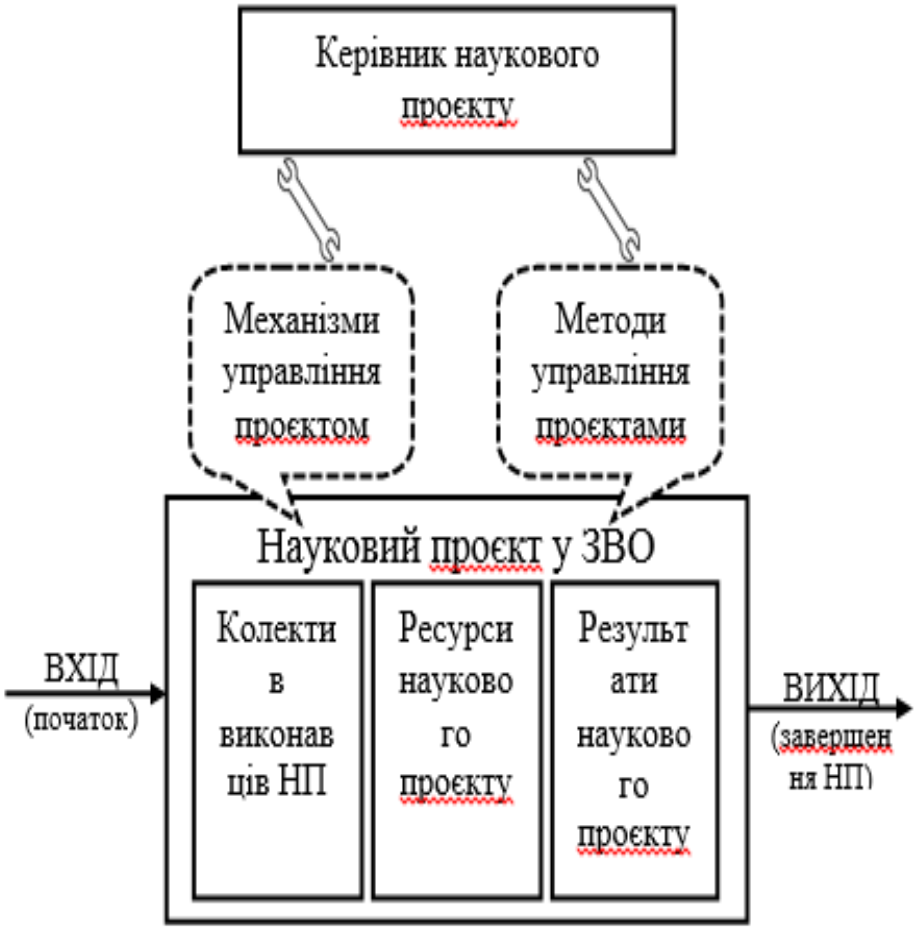


Рисунок 2. Предмети та об'єкти дослідження наукових (графіків) проєктів (побудовано за даними джерела [6, с.15]

Висновки. На підставі проведеного аналізу існуючої системи управління науково-технічної діяльності, світового та національного досвіду у цій галузі, визначено основні напрями підвищення ефективності управління науковими проєктами. Встановлено, що наявний методичний апарат не дає вичерпного інструментарію для всебічного забезпечення завдань управління науковими проєктами у закладах вищої освіти.

Враховуючи досліджені особливості та специфіку наукових проектів сектору освіти, виявлено ресурси, заходи та процеси, вплив на які оптимізує управління наукових проєктах у вищих навчальних закладах, сформульовано перелік моделей і методів управління, які детальніше розкривають зміст наукових проєктів та процесів управління у них, дають керівникам науково-технічної діяльності у

закладах вищої освіти додаткові можливості та важелі впливу на проєкт.

Запропоновані моделі та методи управління науковими проєктами у закладах вищої освіти запропоновано концептуальну модель інформаційного забезпечення системи управління проектами у вищих навчальних закладах, яка з урахуванням специфіки завдань, засобів і методів опрацювання інформації, притаманних для військового середовища, дозволяє врахувати інтереси всіх стейкхолдерів та забезпечити проведення проєктних досліджень на необхідному рівні.

Список використаних джерел

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 12.07.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text (дата звернення: 23.09.2021).
2. Кваша Н.А. Сучасні методи оцінки наукового потенціалу. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2018. №1. С. 1–7.
3. Захарченко О.В., Крамський С.О. Проджект менеджмент. Навчальний посібник за спеціальністю "Менеджмент". Одеса: «Екологія», 2018. 227 с.
4. Крамський С.О., Євдокімова О.М., Захарченко О.В. Економіко-математичні методи управління науковими проєктами у навчальних закладах вищої освіти. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління.* Т. 21, Вип. 4 (47): зб. наукових праць. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. С.129-145.
5. Пітерська В.М., Крамський С. О. Проблеми концепцій і результатів між проєктом, програмою та управлінням портфелями. *Управління розвитком складних систем.* 2017. № 31. С. 6 – 12.
6. Булгаков Р.В. Моделі та методи управління науковими проєктами у вищих військових навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. техн. наук. ОНМУ, Одеса, 2020. 24 с.
7. Крамський С.О., Євдокімова О.М., Захарченко О.В. Моделі рольового складу команди для комплектації ІТ-компанії на платформі нечітких множин. *Науковий вісник Мукачівського державного університету.* Серія «Економіка». Т.8., Вип. 1: Мукачево: Мукачівський державний університет, 2021. С.18-28.

8. Шахов А.В. Формирование экипажа судна на основании имитационного моделирования. *Восточно–европейский журнал передовых технологий.* №1/5 (49) Харьков: Техноцентр, 2011. С.69-70.

9. Kramskyi, S.O., Danchuk V.D., Alkema V.G., Sevostianova A.V. & Bakulich O.O. Wheel working system in a team: relationship between different personnel in a marine project. *Financial and credit activities: problems of theory and practice*. Lviv. 4 (35), 2020. 277–286.

10. Kramskyi S.O., Zakharchenko O.V., Darushin A.V., Bileha O.V., Riepnova T.P. (2019) The method of project team formation on the example of the ship's crew. Blue eyes intelligence engineering and sciences publication in the «*International Journal of Innovative Technology and exploring engineering»*. Vol.8(10), Pp.521-526. DOI: 10.35940/ijitee.J8828.0881019.

11. Крамський С.О. Методи оптимізації науково-технічної діяльності з наукових проєктів приватного закладу вищої освіти. *Управління розвитком складних систем.* Київ: 2021 №45. С.35-42.

12. Колодинський С.Б., Крамський С.О., Дубницький В.І. Інфраструктурна підтримка регіональних інноваційних процесів. Монографія. Одеса: ОДАБА. «Екологія», 2021. 256 с.



РОЗДІЛ 2

Політико-правові, історичні, психологічні, культурні та філософські аспекти управління

УДК 342.4:94(477)

Лариса Домбровська,
кандидат історичних наук, доцент, професор МКА,
професор кафедри загальнонаукових, соціальних
та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП

Олексій Домбровський,
кандидат історичних наук, доцент,
професор МКА, професор кафедри
правових дисциплін Одеського інституту МАУП

ПИЛИП ОРЛИК – ВИДАТНА ПОСТАТЬ УКРАЇНСЬКОЇ ІСТОРІЇ

Анотація. *Проаналізовано усесторонню діяльність видатної постаті української історії Пилипа Орлика, 350-річчя з Дня народження якого восени цього року відмічає Україна.*

Abstract. *The comprehensive activity of the outstanding figure of Ukrainian history Pylyp Orlyk, whose 350th birthday is celebrated in Ukraine this autumn, is analyzed.*

Вступ. В історії кожної держави є непересічні особистості, які своєю діяльністю роблять її відомою усьому світу. Таким є в українській історії Пилип Орлик – один із найвидатніших діячів XVII-XVIII століття, самовідданий український патріот, який протягом усього свого життя сприяв боротьбі за незалежність України. Це був гетьман, діяльність якого проходила в еміграції.

Постановка проблеми. У сучасних умовах відродження і розвитку Української держави відроджуються і забуті велетні української історії, ті, хто робив усе для того, щоб визволити свої землі від будь-якої іноземної влади. Тому, досить важливим є вивчення життя та діяльності борців за незалежність українського народу. Гетьман Пилип Орлик є видатною постаттю нашої історії, яка здійснила свій внесок у боротьбу за відродження незалежності України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідники з великою увагою вивчають маловідомі факти про життя і діяльність гетьмана Пилипа Орлика, які були досить різноманітними, насиченими, змістовими. Серед них праці науковців В. Чухліба, В. Товстого, С. Крисенко, О. Палія, Б. Сушинського, В. Шевчука та інших.

Мета статті – проаналізувати усесторонню діяльність видатного діяча української історії – Пилипа Орлика, борця за волю і свободу українського народу.

Виклад основного матеріалу. Серед гетьманів України Пилип Орлик займає особливе місце, бо був обраний гетьманом на чужині, що понад 30 років поневірювався по світу. У сучасних умовах імена славних синів України відроджуються в нашій історії. Як зазначає науковець В. Шевчук про таких представників українського державотворення: «І ось постають вони із вічності, чесні, непоборні за силою духу, богатирі землі нашої, і ми приглядаємося спрагно до їхніх образів та діянь, бо починаємо розуміти, що без них сьогодні ми сліпі й безсилі, адже жили і діяли вони саме в наше ім'я і в ім'я нашого визнання» [1, с. 7].

Походив Пилип Орлик з чесько-білорусько-польського шляхетського роду. Народився він 11 жовтня 1672 року у селі Касута Ошмянського повіту Віденського воєводства. Мати Пилипа Орлика – Ірина Малаховська, походила з православного литовсько-білоруського шляхетського роду. Батько Степан Орлик – офіцер польської армії, загинув під час битви з турками поблизу Хотинської фортеці, коли Пилипу не було й року [2, с. 254].

Початкову освіту Пилип здобув у школі при місцевому монастирі. Згодом, мати його, у зв'язку з майновими проблемами, продала свій маєток і переїхала з сином до Києва. Тут П. Орлик вступив до Києво-Могилянської академії, яку закінчив у 1694 році. Навчаючись в академії, він дуже добре вивчив іноземні мови, історію, риторику, логіку, а особливо поетику, яка в майбутньому проявилась в успішному написанні ним віршів, творів, грамотному веденні ділової документації в Генеральній військовій канцелярії.

Літературний доробок молодого П. Орлика репрезентований творами: «Алцід Російський», який присвячений військовим перемогам гетьмана Івана Мазепи; «Гіпомен Сарматський», де прославляється українське військо та ін. Окрім того, він написав чудові вірші на вшанування миргородського полковника Данила Апостола та шведського короля Карла XII Густава. Важливо зазначити, що поетичні твори вихованця Києво-Могилянської академії по праву належить до кращих творів української літератури.

Свою трудову діяльність П. Орлик розпочав з посади писаря у Київській митрополії. Згодом він перейшов на службу до Генеральної військової канцелярії, яка була в Батурині, на посаду рядового

канцеляриста. Але володіння п'ятьма іноземними мовами посприяли вищій посаді – спочатку старший канцелярист, а згодом – керівник справами головної адміністративної установи Української козацької держави. Освіченість високого європейського рівня, ерудиція, поетичний талант привернули увагу гетьмана Івана Мазепи. «Тож нема нічого дивного в тому, що коли постало питання про посаду генерального писаря, Мазепа призначив на неї (1706 рік) Пилипа Орлика» [3, с. 539], відзначає Б. Сушинський, автор книги «Козацькі вожді України».

Пилип Орлик, перебуваючи на посаді генерального писаря, мав досить великі повноваження: цивільні і військові справи загальноукраїнського значення, зовнішньополітичні питання гетьманату, відправка універсалів та інші розпорядження через полкові канцелярії. Він був однодумцем і вірним соратником гетьмана Івана Мазепи. Тому останній доручив Орлику написати латинською мовою листа-інструкцію до шведського короля Карла XII Густава з проханням про перехід під його владу. Після смерті гетьмана Івана Мазепи старшина і козацтво обрали своїм гетьманом на козацькій раді в Бендерах Пилипа Орлика. Це відбулося 5 квітня 1710 року. Як зазнчає історик В. Шевчук. «тоді ж було укладено документ, який увійшов до скарбниці вітчизняної та світової політико-правової думки під назвою першої Конституції України». Цей прогресивний документ передбачав розподіл влади, республіканську модель держави, декларував нетерпимість до корупції, захист прав ветеранів, козацьких вдів та дітей. Як зазначає історик Олена Апанович, говорячи про Конституцію Пилипа Орлика: «Цей витвір української державної і політичної думки початку XVIII століття по суті перша в світі конституція» [4, с. 216].

На нашу думку, саме написанням «Конституції прав і вольностей Війська Запорозького», Пилип Орлик займає одне з важливих місць серед плеяди видатних постатей української історії. Оперуючи сучасними поняттями, гетьман Пилип Орлик уклав зі своїми виборцями та запорозькими козаками договір, за яким мав намір протидіяти деспотизму російського царизму, який всіляко намагався знищити козацький дух в українському суспільстві.

В основу Конституції було покладено угоду між рядовим козацтвом і гетьманом про взаємні права і обов'язки. А необхідно зазначити, що козацтво виступало від імені українського народу. Саме цим Конституція відрізнялась від традиційних гетьманських статей, які складались на угодах між гетьманом і російським царем. Зазначимо, що

гетьман вперше чітко визначив умови, на яких він отримав владу. А визначення в Конституції державного порядку в Україні дає право історикам називати її першою українською Конституцією демократичного устрою держави.

Сам документ має вступ і 16 статей. У вступі описана коротко історія України, аналізуються причини розриву з Росією і пояснюються причини союзу зі Швецією. Якщо коротко проаналізувати зміст статей, то картина буде наступною: в статтях викладені основи державного устрою України, Конституція проголошувала незалежність України від Москви, визначала кордони держави, передбачено обмежуючі владу гетьмана статті, виключала монархічну форму правління в Україні. Окрім цього, гетьман мав гарантувати демократичні права людини, обмежити соціальну експлуатацію. Заслуговує на особливу увагу положення документу, відповідно якого, планувалось створення своєрідного козацького парламенту – Загальної Ради. Запорозькій Січі передбачалось повернути традиційні вольності і права, а запорожцям гарантувалась гетьманська підтримка. Підкреслимо, що Пилип Орлик мав намір виконати усі умови Конституції після приходу до влади в Україні. Але відомо, що, на жаль, Орлик так і залишився гетьманом без держави, і Конституція не була реалізована. Та вона є видатною пам'яткою політичної та юридичної думки України початку XVIII століття.

Окрім того, Пилип Орлик проводив велику дипломатичну діяльність з метою організації антимосковської коаліції. Це перемовини з французьким послом, листування з кримським ханом, з донськими козаками, шведським королем, турецькою владою. Таку роботу по створенню коаліції він здійснював і після переїзду до Європи. Але постійно змінювалась політична ситуація в Європі, і П. Орлику приходилось змінювати своє місцезнаходження. У травні 1742 року в Яссах (нині Румунія) Пилип Орлик помер самотнім.

Поневіряючись останні роки, український гетьман залишався вірним своїй меті до кінця днів – боротьбі за право українського народу мати свою незалежну державу.

Висновки. Український гетьман Пилип Орлик відкрив нову сторінку в історії національно-визвольного руху, адже до нього ще ніколи українського гетьмана не обирали за кордоном. П. Орлик очолив першу хвилю української політичної еміграції, яка з-за кордону намагалася боротися з російським царизмом за відродження незалежної української держави. Ця видатна постать української історії стала

відома далеко за межами України своїм внеском в розробку політичної та юридичної думки.

Список використаних джерел

1. Шевчук В., Трофимук М. Орлик Пилип. Конституція, маніфести та літературна спадщина: Вибр. Твори. К.: МАУП, 2006, 736 с.

2. Чухліб Т. В. Гетьмани України. Русі. Донецк: 2012, 302 с.

3. Сушинський Б. І. Козацькі вожді України. Історія України в образах її вождів та полководців XV–XIX століть. Одеса, 1998. 591 с.

4. Апанович О. Гетьмани України і кошові отамани Запорозької Січі. К.: 1993, 288 с.

УДК 504.06.+341+342+343/.4/.9+349.6(477)

Віктор Пьохов,
кандидат юридичних наук, доцент, професор МКА,
професор кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП

Світлана Пьохова,
магістр права, викладач кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП

Вікторія Шевчук,
старший викладач кафедри теорії та філософії права
Одеського державного університету внутрішніх справ

ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ДЕМОНОПОЛІЗАЦІЇ І ДЕОЛІГАРХІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Анотація. *Розглянуто та досліджено вплив монополістів – олігархів-корупціонерів на поступове знищення національної економічної безпеки України, її народу та сучасні напрями протидії соціально-негативним явищам монопольного олігархату.*

Abstract. *The influence of monopolists – corrupt oligarchs on the gradual destruction of the national economic security of Ukraine, its people and modern directions of counteraction to socially negative phenomena of the monopoly oligarchy is considered and investigated.*

Вступ. Монополісти – вони ж, *по суті* (а не за новим законом [7]), і є олігархи, які в період приватизації шахрайським шляхом захопили все рухоме і нерухоме майно народу України. Після цього, не зупиняючись на досягнутому, вони, на додаток до всього, для повного контролю ситуації прихопили або, як в народі кажуть: «прихватизували»: свободу слова – засоби масової інформації (ЗМІ); цілі галузі промисловості і сільського господарства; ринки збуту; всю правоохоронну систему і судові органи для створення законодавчої, а значить, нібито законної, державної монополії, але зі своїм авторським правом і встановленням копірайтингу, торговим знаком або патентом для недопущення конкуренції та отримання максимального прибутку, а в т зв. сірому і чорному бізнесі – надприбутків.

Постановка проблеми та її актуальність. Ситуація, яка склалося в України за 30 років, для простого народу з кожним роком стає дедалі гірше й гірше. Вона створювалась завдяки монополістам - олігархам внаслідок їх корупційної політики як у середині влади, так і за її межами. Олігархічна влада діяла і зараз діє за указівками МВФ (Міжнародного валютного фонду), СБ (Світового банку), транснаціональних монополістів.

Актуальність данної теми обгрунтована тим, що зовнішне управління, корумпований монопольний олігархат є головними причинами поступового знищення національної економіки та бідності людей в нашій державі, яка, за Конституцією, проголошена суверенною і незалежною, демократичною, соціальною і правовою. Виходячи з цього, ці проблеми потребують всебічного наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розгляд теоретичних і науково-практичних аспектів корупційної влади і монопольного злочинного олігархату в різних сферах життя країни і на різних рівнях вивчали вчені управлінських, політичних, економічних, екологічних, технічних, правових галузей, а саме: В. І. Андрейцев, Л. В. Багрій-Шахматов, І. П. Булєєв, Н. Е. Брюховецька, М. А. Голубець, Є. В. Додін, С. І. Дорогунцов, А. П. Закалюк, В. Ю. Карасьов, В. Н. Кацман, А. Б. Качинський, М. М. Кисельов, В. В. Копєйчіков, М. І. Мельник, Є. В. Невмержицький, М. Б. Погребинський, Н. Ф. Реймерс, Д. П. Співак та інші.

Однак, незважаючи на величезну кількість наукових робіт, зберігається зростаюча необхідність зниження впливу корупційного олігархату та зовнішнього управління на всі сфери людської діяльності і проведення аналізу питань нормативно-правового характеру для забезпечення демонополізації і деолігархізації з метою правомірної державної політики України.

Мета статті полягає в обґрунтуванні ролі впливу монопольного олігархату на владу, рівень корупції та економічної кризи, бідності українського народу, свободу слова, демократії зокрема та національної безпеки України взагалі. На основі з'ясованих причин монополізації та умов соціального зла запропонувати стратегію і тактику попередження і боротьби з монопольним олігархатом та антисоціальними явищами, що стали наслідком його діяльності.

Виклад основного матеріалу. Читаючи про нашу рідну Україну, про її природні багатства: лани, річки, ліси, озера і Карпатські гори, Чорне та Азовське моря, чудові краєвиди, чорноземні плодородні

поля – найкращі у світі, надра – багаті бурштином, нафтою, газом та іншими природними мінералами, – постають питання. Чому ж ми такі голодні та бідні? Чому така мізерна заробітна плата і ніщенські пенсії? Чому такі великі податки і захмарні комунальні платежі? Чому така погана екологія? Чому стільки хорих людей? Чому маємо найменьший відсоток серед европейских країн щеплених від COVID-19? Чому олігархат вбиває Україну і її мешканців? Хто ж на них працювати буде, якщо робітничий клас і селянство в тяжкому становищі? Питань дуже багато, а відповідь всього одна – тим, хто все це робить, не потрібен народ України, їм потрібна лише українська земля з її природними ресурсами. Вже були дві революції. У 2004 році – Помаранчова (Ющинська) з гаслом: «Ющенко. Так!» Як казали тоді, що він «дуже ефективний, більше нічого не треба говорити» [1]. Це не виправдилося.

У 2014 році відбулася Революція Гідності (Порошенківська). «Армія, мова, віра» — це політичне гасло передвиборчої кампанії 5-го Президента України Петра Порошенка, більш розповсюджене у другій половині його каденції. Особливої популярності набуло під час президентських та парламентських виборів 2019 року [2]. Проте сьогодні маємо розхищення державного майна, низку відкритих кримінальних проваджень проти Петра Порошенка і його прибічників. Активісти сумніваються, що кримінальні провадження, у тому числі стосовно Петра Порошенка, будуть об'єктивно розглянуті в українських судах [3]. Найгучніші кримінальні справи, за словами керівництва держави, чекають весни: «Весна прийде – саджати будемо» [4]. А поки що, як і раніше, більше ніж за два роки жодного топ-корупціонера ще на посадили.

Постає питання, що ті революції дали простому люду. Відповідь всім відома: «Маємо те, що маємо» [5]: підвищення тарифів на комунальні послуги, зростання цін на все без винятку, інфляцію, зменьшення соціальних виплат і льгот, а такі важливі закони про демонополізацію і деолігархізацію є. Але щоб зрозуміти, чи працють вони, розберемо окремо кожен з них.

Закон України від 19.12.1995 р. з внесеними змінами від 03.12.2019 року «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв, тютюнових виробів, рідин, що використовуються в електронних сигаретах, та пального» [6] жодним чином на монопольність цього ринку не позначився, а на переділ сфер впливу – так. Часто закони в парламенті, як бачимо з відкритих джерел, лобіюється певною групою

проплачених депутатів конкретним олігархом. 23 вересня 2021 року Верховна Рада України (ВРУ) ухвалила президентський Закон «Про запобігання загрозам національній безпеці, пов'язаним із надмірним впливом осіб, які мають значну економічну або політичну вагу в суспільному житті (олігархів)». Щоб вважатися олігархом, людина повинна відповідати щонайменше трьом з чотирьох критеріїв: брати участь у політичному житті, мати значний вплив на ЗМІ, бути бенефіціаром або контролювати природну монополію чи бізнес, що займає монопольне становище на одному з ринків, мати у власності активи на 1 млн прожиткових мінімумів. Антиолігархічний закон підтримали 279 нардепів, 54 голосували «проти», 27 – утрималися, 19 – не голосували [7].

Час покаже, чи запрацює Закон. Проте поки «хабар» не змінюється, лише змінюється його назва і розмір. Якщо в дев'яностих роках минулого століття це були суми від 5 до 15 тис. доларів, в середині 20-х років цього століття ці суми зросли від 15 до 50 тис. доларів, в даний час, за заявою самих же депутатів, для голосування дуже потрібних законів сума доходить до 100 тисяч доларів США або Євро голосуючому депутату за кожен проплачений законопроєкт, незважаючи на його зміст.

За словами працівників НАБУ, помічник народного депутата від «Слуги народу» Олександра Юрченка дійсно повідомив про те, що внесення правок буде коштувати 13 тис. доларів. 3 серпня 2020 року народний депутат вніс до законопроєкту потрібні пропозиції. Під час наступних зустрічей із детективом «під прикриттям» народний депутат підтвердив свою обізнаність із фактом передачі помічнику грошових коштів, а також повідомив, що для їх подальшого схвалення профільним Комітетом ВРУ заявнику необхідно надати ще 200 тис. доларів США [8].

Впродовж тривалого часу корупція та її основна складова – неправомірна вигода – залишаються однією з найбільших проблем України та є темою для постійних дебатів як для української, так і для міжнародної спільноти. В Індексі сприйняття корупції (ІСК), що укладається глобальною антикорупційною організацією Transparency International та базується на оцінках підприємців та аналітиків, за підсумками 2020 року наша країна набрала 33 бали і посіла 117 сходинку у переліку зі 180 країн світу [10].

Розглянемо у Таблиці 1 кількість балів зі 100 можливих у дослідженні Transparency International Індексу сприйняття корупції і місце, яке посіла Україна з країн світу за 2010–2020 роки [10]:

Таблиця 1

Показники Індексу сприйняття корупції за 2010–2020 р.р.

Рік	Зі 100 можливих балів	Місце з країн світу
2010	24 зі 100 можливих	162 з 179 країн світу
2011	23 зі 100 можливих	152 з 182 країн
2012	26 зі 100 можливих	144 з 176 країн
2013	25 зі 100 можливих	144 з 177 країн
2014	26 зі 100 можливих	142 місце зі 175 країн
2015	27 зі 100 можливих	130 місце зі 168 країн
2016	29 зі 100 можливих	131 місце зі 176 країн
2017	30 зі 100 можливих	130 місце зі 180 країн
2018	32 зі 100 можливих	120 місце зі 180 країн
2019	30 зі 100 можливих	126 місце зі 180 країн
2020	33 зі 100 можливих	117 місце зі 180 країн

І хоча з року в рік позиції України у рейтингу покращуються, такий стан речей все ще є далеким від прийнятного. Саме корупція, за даними численних аналітичних звітів та опитувань, є найбільшою проблемою як для іноземного, так і для вітчизняного бізнесу. Очевидні проблеми, викликані високим рівнем хабарництва та зловживання, – руйнація системи цінностей суспільства, тотальна недовіра до органів державної влади, що врешті-решт призводить до негативних економічних наслідків, збільшуючи нерівність та уповільнюючи зростання доходів населення [9].

Вважаємо, що цей «симбіоз» хабарництва, корупції та тіньової економіки не лише гальмує економічні, політичні та соціальні перетворення, а й спотворює громадські відносини, що складаються у різних сферах соціального життя, та й у сферах функціонування органів публічної влади та державного управління. Хабарництво, корупція, тіньова економіка за своєю сутністю є вкрай суспільно небезпечними явищами, які не тільки шкодять правовому функціонуванню держави, а й підривають довіру громадян до правоохоронних органів, судової влади і всієї правової системи держави [11, с. 41], а також імідж держави в глобалізованому світі. Ми пропонували кроки для мінімізації корупції та деолігархізації [12, с. 59].

У статті 1 Основного Закону України – Конституції визначено, що Україна є «суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава» [13], але, на жаль, часто це не відповідає дійсності.

Висновки. На момент розпаду СРСР квітучу Україну за 30 років корупційна влада за вказівками МВФ, СБ, міжнародного злочинного олігархату перетворили на політичного аутсайдера, привели до економічного краху, екологічної катастрофи, зубожіння і геноциду народу. Ця ситуація створила величезну можливість Президенту В.О. Зеленському ліквідувати політику подвійних стандартів разом з класом олігархів, який створив авторитарно-кланову систему і очолив політичну корупцію в країні.

Виходячи з цієї ситуації, Президенту, владі негайно потрібно: провести вакцинацію населення проти коронавірусу; продовжити дипломатичну роботу щодо припинення бойових дій на Донбасі; припинити незаконну вирубку лісу і добичу бурштину та їх контрабанду; розібратися з сміттєвою мафією і забрудненням повітря, водойм і земель, особливо сільськогосподарського призначення; відновити сільське господарство і промисловість; знизити комунальні тарифи; підняти пенсії, заробітну плату до європейських стандартів; виконати головну мету антикорупційної реформи і деолігархізації – створити дійсно дієву, а не аморфну систему запобігання проявам корупції і транснаціонального олігархату, яка повинна базуватися на принципах правопорядку, належного управління державними справами та майном без зовнішнього втручання в наші внутрішні справи, доброчесності й непідкупності, активного громадського контролю. Це дасть можливість покращити життя людей, підняти рейтинг України як усередині країни, так і на міжнародному рівні.

У кінцевому підсумку все це має привести до демонополізації, деолігархізації, політичної стабільності, економічного розвитку, європейської демократії і зростання довгоочікуваного добробуту громадян України.

Список використаних джерел

1. Гасло «Так! Ющенко» дуже ефективний, більше нічого не треба говорити. URL: https://www.pravda.com.ua/rus/news/2004/07/26/4380112/ (дата звернення: 12.10.2021).
2. Армія, мова, віра. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Армія,_мова,_віра (дата звернення: 12.10.2021).
3. Найгучніші кримінальні справи проти Петра Порошенка Сайт: DW. 18.06 2020. URL: https://www.dw.com/uk/найгучніші-кримінальні-справи-проти-петра-порошенка/a-53847870 (дата звернення: 12.10.2021).
4. «Весна прийде – саджати будемо»: як Зеленський «саджає» корупціонерів. URL: https://www.youtube.com/watch?v=OjEWFQxJ8-8 (дата звернення: 12.10.2021).
5. Кравчук: «Маємо те, що маємо». URL: https://leonid-kravchuk.com.ua/ru/kravchuk-mayemo-te-shho-mayemo-2/ (дата звернення: 12.10.2021).
6. Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв, тютюнових виробів, рідин, що використовуються в електронних сигаретах, та пального: Закон України від 19.12.1995 р. з внесеними змінами від 03.12.2019 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481/95-вр#Text (дата звернення: 12.10.2021).
7. Рада ухвалила антиолігархічний закон: як голосували нардепи. URL: https://www.slovoidilo.ua/2021/09/23/infografika/polityka/rada-uxvalyla-antyoliharxichnyj-zakon-yak-holosuvaly-nardepy (дата звернення: 12.10.2021).
8. НАБУ звинуватило Венедіктову в брехні щодо кількох справ, зокрема про Юрченка. URL:
https://www.pravda.com.ua/news/2020/09/16/7266635/ (дата звернення: 12.10.2021).
9. Навіщо щось змінювати? URL: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/ verhovenstvo-prava-ta-borotba-z-korupciyeyu/borotba-z-ko (дата звернення: 12.10.2021).

10. Індекс сприйняття корупції у дослідженні Transparency International. URL: https://ti-ukraine.org/research/indeks-spryjnyattya-koruptsiyi-2020/ (дата звернення: 12.10.2021).

11. Пьохов В. М. Хабарництво, корупція та тіньова економіка – триєдина загроза національної безпеки України. Київ: *Наукові праці МАУП*. Серія: Економічні науки. 2018. Вип. 1 (55). С. 39–49.

12. Пьохов В. М., Пьохова С. В., Шевчук В.В. Уроки територіальної та національної безпеки України: історичний аспект боротьби з корупцією і олігархатом. *Південноукраїнський правничий часопис.* Одеса: ОДУВС. № 2. 2021. С. 48–60.

13. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 30. Ст. 141. Зі змінами.

УДК 352.9

Юлія Бахтіна,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП

МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Анотація. *Проаналізовано новели законодавства про введення обов'язкового моніторингу якості надання адміністративних послуг у Центрах надання адміністративних послуг.*

Abstract. *The novelties of the legislation on the introduction of mandatory monitoring of the quality of administrative services in the Centers for the provision of administrative services are analyzed.*

Публічне адміністрування в державі сприяє розвитку та впровадженню демократичних цінностей, воно спрямоване на надання публічних послуг і є відкритим для громадянського суспільства [1, с. 26]. Сьогодні, коли ми говоримо про людиноцентристський підхід в теорії управління, потрібно правильно визначати паритетність відносин громадянин-держава. Держава має створювати умови для якісного задоволення потреб громадян в усіх сферах життєдіяльності, при цьому публічне управління має бути орієнтовано на споживачів публічних послуг. Одним з пріоритетів реформування сфери публічного управління України визначено модернізацію системи надання адміністративних послуг [2, с. 131]. В світлі діджиталізації Україна відходить від бюрократичних методів у сфері публічного обслуговування та активно просуває новітні технології при наданні адміністративних послуг. При цьому має періодично проводитись оцінювання якості надання таких послуг у Центрах надання адміністративних послуг (далі – ЦНАП). Цьому слугує моніторингова діяльність за якістю надання послуг. Важливо, щоб моніторинг проводився систематично, а не ситуативно й епізодично. Ефективна система оцінювання дасть змогу одержувати об'єктивну інформацію щодо якості надання послуг; до того ж, така система може стати основою для оперативного ухвалення управлінських рішень з метою реального поліпшення та наближення рівня якості послуг до потреб замовників [3, с. 2]. Досить тривалий час основною проблемою

поліпшення якості адміністративних послуг був недостатній взаємозв'язок між громадянами та органами влади, а також невизначеність і відсутність нормативного закріплення стандартів та критеріїв оцінки якості надання адміністративних послуг [3, с. 19]. Нещодавні зміни до законодавства виправили цю ситуацію, нормативно закріпивши положення щодо оцінки якості послуг.

Так, у 2020 році Закон України «Про адміністративні послуги» було доповнено положеннями про моніторинг якості надання адміністративних послуг, який включає збирання, обробку та аналіз даних з метою визначення та вжиття заходів щодо підвищення рівня якості їхнього надання. Наступним кроком стало затвердження Урядом «Порядку проведення моніторингу якості надання адміністративних послуг та оприлюднення інформації про результати моніторингу якості надання адміністративних послуг» (далі – Порядок). Ще має бути розроблена Методика проведення моніторингу якості надання адміністративних послуг та здійснено підключення до системи моніторингу відповідних суб'єктів.

Вказаний Порядок визначає процедуру, органи, засоби, періодичність та строки оприлюднення інформації про результати моніторингу та заходи, вжиті для підвищення рівня якості надання адміністративних послуг. Згідно Порядку моніторинг представляє собою збір, обробку та аналіз оціночних даних, зокрема шляхом їх порівняння з показниками моніторингу, тобто сукупністю вимог нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері надання адміністративних послуг. Основними завданнями моніторингу є визначення: стану підготовленості онлайн-фронт-офісу (електронна інформаційно-телекомунікаційна система) та офлайн-фронт-офісу (орган, установа, структурний підрозділ) щодо обслуговування суб'єктів звернення; процедур надання адміністративних послуг, які підлягають оптимізації; стану дотримання процедур надання адміністративних послуг; рівня задоволеності суб'єктів звернення якістю надання адміністративних послуг [4].

Для моніторингу та аналізу якості обслуговування відвідувачів можна застосувати такі заходи як: анкетування відвідувачів для оцінки якості обслуговування та його поліпшення; очне опитування відвідувачів щодо якості обслуговування; аналіз кількості та змісту талончиків «електронної черги», вкинутих до відповідних скриньок (за наявності); аналіз інформації в Книзі відгуків і пропозицій (прошнурована і пронумерована), що розміщується в доступному місці

у кожній залі обслуговування відвідувачів; аналіз інформації, що надходить від споживачів послуг за допомогою інструментів інтерактивного спілкування; розміщення відповідних технічних пристроїв (кнопок на робочих столах адміністраторів або на планшеті, розміщеному при виході з ЦНАП) [5, с. 37]. Крім того, як один із методів моніторингу можна зазначити проведення цільових візитів експертів, зокрема використання методу «таємного клієнта», який може включати спробу отримати фахову консультацію щодо певної адміністративної послуги або, за можливості, замовити /отримати саму послугу. Метод «таємного клієнта» також використовується щодо надсилання запитів про конкретні адміністративні послуги на електронну пошту або отримання консультації телефоном. Оперативність та якість реагування (достовірність, повнота, чіткість і структурованість сповіщеної інформації) на такі запити відображаються у моніторинговому звіті [6].

Порядок виокремлює суб'єктів моніторингу, які представлені Міністерством цифрової трансформації; Київською, Севастопольською міською, районною у мм. Києві та Севастополі держадміністрацією; органами місцевого самоврядування; суб'єктами надання адміністративних послуг та ЦНАПами. Крім того, окрему групу утворюють органи, які беруть участь у проведенні моніторингу (при цьому вони не зазначені в якості суб'єктів): відповідальні центральні органи виконавчої влади та обласні держадміністрації.

Серед ключових повноважень вказаних суб'єктів слід відзначити збір оціночних даних та передача їх відповідним суб'єктам моніторингу для обробки, аналізу та складання звітності про результати моніторингу; у разі виявлення суттєвого порушення умов надання адміністративних послуг, негайна передача їх суб'єкту моніторингу/державному органові для припинення порушення, усунення його наслідків, поновлення прав суб'єктів звернення; отримання звітності про моніторинг, обробка та аналіз її, ідентифікація проблем тощо.

Моніторинг якості надання адміністративних послуг дозволить оцінити ефективність роботи ЦНАПів та виробити рекомендації щодо покращення їхньої роботи. Цінність моніторингу полягає у використанні його даних. Збір даних, навіть якщо вони найкраще відображають ситуацію, чи визначення найточніших індикаторів не має жодного значення, якщо отримані дані не використані для прийняття рішень. Адже вони мають сприяти розв'язанню проблем, усуненню

недоліків [7]. Звітність про моніторинг буде містити різні дані, в тому числі: кількість балів, отриманих за результатами оцінки; джерела отримання оціночних даних; причини недосягнення складових показника та заходи щодо усунення зазначених причин; результати виконання плану заходів щодо підвищення рівня якості надання адміністративних послуг; план заходів щодо підвищення рівня якості надання адміністративних послуг; перелік проблем, які не можуть бути розв'язані суб'єктами моніторингу; пропозиції щодо підвищення рівня якості надання адміністративних послуг [4]. Отже, запровадження обов'язкового моніторингу якості надання адміністративних послуг є вкрай позитивним кроком, який дозволить вивести вказану сферу на новий рівень. Це дозволить виявити слабкі місця в кожному ЦНАПі та покращити ситуацію.

Список використаних джерел

1. Бахтіна Ю. С. Правовий моніторинг як функція державного управління: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса. Одеський державний університет внутрішніх справ, 2019. 246 с.
2. Сидоренко Н. О. Методика моніторингу роботи центрів надання адміністративних послуг: аналіз та подальші напрями удосконалення. *Експерт.* 2019. № 4 (6). С.130-138.
3. Бригілевич І. Практичний посібник «Діяльність ЦНАП та оцінка якості надання адміністративних послуг». URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/15/Posibniik_CNAP.pdf (дата звернення: 29.09.2021).
4. Порядок проведення моніторингу якості надання адміністративних послуг та оприлюднення інформації про результати моніторингу якості надання адміністративних послуг. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/864-2021-%D0%BF#Text (дата звернення: 29.09.2021).
5. Єдині вимоги (стандарт) до якості обслуговування відвідувачів центрів надання адміністративних послуг. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/25/YeDIINI_VIIMOGII__STANDART_.pdf (дата звернення: 29.09.2021).
6. Методика моніторингу центрів надання адміністративних послуг. URL: https://old.pravo.org.ua/files/Adminposlugy/metoduka.pdf (дата звернення: 29.09.2021).
7. Громадський моніторинг у місті Івано-Франківськ: механізм проведення та отриманий досвід. URL:

https://www.mvk.if.ua/uploads/files/28113-1.pdf (дата звернення: 29.09.2021).

УДК 349.4

Михайло Кузнєцов,
доктор наук в галузі права МКА/МАУП, професор МКА,
професор кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП,
заступник директора з наукової роботи ДП «Одеський
науково-дослідний та проєктний інститут землеустрою

НОВЕЛИ ЗМІН ЗЕМЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Анотація. *Розглянуто останні зміни в законодавстві України у сфері земельних відносин, їх зміст і процедурні питання з проблем землеустрою.*

Abstract. *The latest changes in the legislation of Ukraine in the field of land relations, their content and procedural issues on land management issues are considered.*

Верховна Рада України на засіданні 8 вересня 2021 року прийняла закон щодо одночасного переходу прав на земельну ділянку у зв'язку з переходом прав на об'єкт нерухомого майна, який на ній розташовано (законопроєкт № 5248) [1]. Закон усуває прогалини у правовому регулюванні питань, пов'язаних з оформленням та переходом прав на земельну ділянку у разі набуття права власності на нерухоме майно (житловий будинок, будівлю або споруду), що розміщені на ній. Так, Закон встановлює обов'язковість одночасного оформлення прав на земельну ділянку у зв'язку з переходом прав на об'єкт нерухомого майна (житловий будинок, будівлю або споруду), який на ній розташовано, а також зворотній порядок одночасного переходу прав на нерухоме майно у випадку переходу прав на земельну ділянку, на якій розташовано вказане нерухоме майно (житловий будинок, будівля або споруда).

При цьому, нове правило не поширюється на операції з купівлі-продажу квартир в багатоквартирних будинках, а також не стосується земельних ділянок, які перебувають у державній та комунальній власності.

Закон також доповнює ст. 120 Земельного кодексу [2] новою частиною – чотирнадцятою, яка визначає, що предметом правочину, який передбачає перехід права власності на об’єкт нерухомого майна, іншу будівлю або споруду або окрему частку у праві спільної власності на такий об’єкт, об’єкт незавершеного будівництва, який розміщений

на земельній ділянці, що перебуває у власності відчужувача, повинна бути також така земельна ділянка (або окрема частка у праві спільної власності на неї). При цьому, істотною умовою такого правочину є умова щодо одночасного переходу права власності на таку земельну ділянку від відчужувача до набувача такого об'єкту нерухомого майна.

Відповідні зміни також внесли до статті 377 Цивільного кодексу, статті 7 Закону України "Про оренду землі" з метою конкретизувати норми та безспірність правового регулювання Зміни, що відбулися з прийняттям Закону України №1423-IX від 28.04.2021 (проєкт 2194) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення системи управління та дерегуляції у сфері земельних відносин», дозволяють зовсім по іншому подивитися на можливість реалізації земельних питань громадянами та юридичними особами в Україні. Левова частина положень цього Закону вже набула чинності з 27.05.2021 року, інша частина набуде чинності протягом 2021 року, через три, шість, дванадцять місяців. Тому в даному огляді ми детально зупинимося на нормах, що вже набули чинності, та в загальних рисах поінформуємо, які зміни чекають в осяжному майбутньому.

З прийняттям Закону України від 28.04.2021 № 1423-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення системи управління та дерегуляції у сфері земельних відносин» (далі – Закон № 1423) [3] відбулась так звана децентралізація землеустрою, а саме - спрощення землевпорядної документації та зменшення кількості погоджень та дозволів. Так, з 27.05.2021 р. громадянину не треба звертатися до органу місцевого самоврядування з проханням надати дозвіл на розроблення документації із землеустрою, якщо особа вже користується відповідною земельною ділянкою територіальної громади та хоче приватизувати її. Згідно з новою редакцією ст. ст. 118 Земельного кодексу України, громадянин, заінтересований у приватизації земельної ділянки у межах норм безоплатної приватизації, що перебуває у його користуванні, у тому числі земельної ділянки, на якій розташовані жилий будинок, господарські будівлі, споруди, що перебувають у його власності, подає до органу місцевого самоврядування, що представляє відповідну територіальну громаду, клопотання про передачу йому такої ділянки у власність.

Ця норма стосується і земельних ділянок, право на які виникло раніше. І це є досить логічним, оскільки у разі виникнення права

раніше або розміщення на земельній ділянці будівель та споруд, які належать особі, що звертається з відповідним клопотанням, сам дозвіл носив формальний характер.

Віднині громадянин пише клопотання, до якого додається розроблена відповідно до Закону України "Про землеустрій" [4] технічна документація із землеустрою щодо встановлення (відновлення) меж земельної ділянки в натурі (на місцевості), що за нових правил замовляється громадянином без надання дозволу на її розроблення. А відповідний орган місцевого самоврядування у місячний строк з дня отримання технічної документації із землеустрою щодо встановлення (відновлення) меж земельної ділянки в натурі (на місцевості) приймає рішення про її затвердження та передачу земельної ділянки у власність або вмотивоване рішення про відмову.

Однак відтепер дещо змінився порядок прийняття місцевими радами рішень про відчуження земельних ділянок з власності територіальних громад. Частину другу ст. 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» доповнили новим абзацом, згідно з яким рішення ради щодо безоплатної передачі земельної ділянки комунальної власності у приватну власність (крім земельних ділянок, що перебувають у користуванні громадян, та випадків передачі земельної ділянки власнику розташованого на ній жилого будинку, іншої будівлі, споруди) приймається не менш як двома третинами голосів депутатів від загального складу ради. Норма у 2/3 голосів депутатів місцевої ради щодо безоплатної передачі земель комунальної власності у приватну – є обмежувальною нормою, яка буде захищати від корупційних дій на місцевому рівні.

Отже, при прийнятті відповідних рішень тепер потрібно чітко розмежувати земельні ділянки на 2 категорії:

1) землі, які передаються безоплатно з комунальної у приватну власність та перебувають у користуванні громадян або на земельній ділянці розташований житловий будинок, інша будівля чи споруда, яка належить, громадянину, що звернувся з клопотанням про передачу земельної ділянки, а також земельні ділянки право на які виникло раніше (в цих випадках для прийняття рішення про передачу у власність достатньо звичайної більшості);

2) інші земельні ділянки, які передаються безоплатно з комунальної власності у приватну власність (в цих випадках для прийняття відповідного рішення раді необхідно зібрати 2/3 голосів депутатів від загального складу ради).

Що стосується невитребуваних земельних часток (паїв), то у відповідності до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вирішення питання колективної власності на землю, удосконалення правил землекористування у масивах земель сільськогосподарського призначення, запобігання рейдерству та стимулювання зрошення в Україні» [5], до 2025 року громадянам надане право витребувати такі паї – тобто завершувати реалізацію свого права, яке виникло раніше. У разі не витребування потенційними власниками відповідного майна у встановлений законом строк (тобто до 01.01.2025 р.) ці земельні частки (паї) перейдуть до комунальної власності після проходження процедури визнання майна безхазяйним. Тому, якщо зараз громадяни звертаються із заявою про витребування своєї земельної частки (паю) до органу місцевого самоврядування, то рішення про передачу такої земельної ділянки приймається більшістю голосів депутатів місцевої ради. Рішення з інших питань у земельній сфері ради продовжують приймати простою більшістю голосів.

Окремою статтею в Земельному кодексі України [2] зазначений Закон, врегулював повноваження територіальних громад щодо розпорядження землями за межами населених пунктів. Розділ 10 Перехідних положень Земельного кодексу України доповнений пунктом 24, що передбачає, що землями комунальної власності територіальних громад вважаються всі землі державної власності, розташовані за межами населених пунктів у межах таких територіальних громад, крім земель:

1. що використовуються органами державної влади, державними підприємствами, установами, організаціями на праві постійного користування (у тому числі земельних ділянок, що перебувають у постійному користуванні державних лісогосподарських підприємств, та земель водного фонду, що перебувають у постійному користуванні державних водогосподарських підприємств, установ, організацій, Національної академії наук України, національних галузевих академій наук);
2. оборони;
3. природно-заповідного та іншого природоохоронного призначення в межах об’єктів і територій природно-заповідного фонду загальнодержавного значення, лісогосподарського призначення;

4. зони відчуження та зони безумовного (обов'язкового) відселення території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи;

5. під будівлями, спорудами, іншими об'єктами нерухомого майна державної власності;

6. під об'єктами інженерної інфраструктури загальнодержавних та міжгосподарських меліоративних систем державної власності;

7. визначених у наданих до набрання чинності цим пунктом дозволах на розроблення проектів землеустрою щодо відведення земельних ділянок, наданих органами виконавчої влади з метою передачі земельних ділянок у постійне користування державним установам природно-заповідного фонду, державним лісогосподарським та водогосподарським підприємствам, установам та організаціям, якщо рішення зазначених органів не прийняті.

Відповідно до цього пункту, комунальною власністю територіальних громад сіл, селищ, міст вважаються земельні ділянки, право на яке зареєстроване у Державному реєстрі речових прав на нерухоме майно в якості державної власності і які , переходять у комунальну власність з моменту державної реєстрації права комунальної власності на такі земельні ділянки. Не сформовані земельні ділянки та інші земельні ділянки та землі переходять у комунальну власність з дня набрання чинності цього пункту закону.

Органи виконавчої влади, що здійснювали розпорядження такими земельними ділянками до державної реєстрації права комунальної власності на земельні ділянки державної власності, що передаються у комунальну власність територіальних громад, після набрання чинності даного пункту закону, не мають права здійснювати розпорядження ними. Перехід земельних ділянок із державної власності у комунальну власність згідно з вимогами цього пункту не є підставою для припинення права оренди та інших речових прав, похідних від права власності, на такі земельні ділянки. Внесення змін до договору оренди, суперфіцію, емфітевзису, земельного сервітуту із зазначенням нового органу, що здійснює розпорядження такою земельною ділянкою, не вимагається і здійснюється лише за згодою сторін договору.

Рішення органів виконавчої влади, якими наданні дозволи на розроблення документації із землеустрою щодо земельних ділянок державної власності, які відповідно до цього пункту переходять у комунальну власність, є чинними. Особи, які отримали такі дозволи, а

також органи, що їх надали, зобов'язані повідомити про це протягом місяця відповідні сільські, селищні, міські ради. Рішення про затвердження такої документації, що не була затверджена на день набрання чинності цим пунктом, приймають сільські, селищні, міські ради до яких перейшло право розпорядження цими землями та земельними ділянками.

Значних змін зазнала стаття 118 Земельного кодексу України щодо порядку безоплатної приватизації земельної ділянки. Тепер, громадяни не звертаються до органу місцевого самоврядування щодо надання дозволу на розроблення документації із землеустрою. В новій редакції даної статті передбачено, що громадянин, заінтересований у приватизації земельної ділянки у межах норм безоплатної приватизації, що перебуває у його користуванні, у тому числі земельної ділянки, на якій розташовані жилий будинок, господарські будівлі, споруди, що перебувають у його власності, подає клопотання до відповідного органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування, що передає земельні ділянки державної чи комунальної власності у власність відповідно до повноважень, визначених статтею 122 цього Кодексу. До клопотання додається розроблена відповідно до Закону України "Про землеустрій" технічна документація із землеустрою щодо встановлення (відновлення) меж земельної ділянки в натурі (на місцевості), що замовляється громадянином без надання дозволу на її розроблення. А відповідний орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування у місячний строк з дня отримання технічної документації із землеустрою щодо встановлення (відновлення) меж земельної ділянки в натурі (на місцевості) приймає рішення про її затвердження та передачу земельної ділянки у власність або вмотивоване рішення про відмову.

Варто зазначити, що проєкти землеустрою щодо відведення земельної ділянки більше не потребують погоджень в порядку, що був встановлений статтею 186-1 Земельного кодексу України. У разі надання дозволу на розроблення проєкту землеустрою щодо відведення земельної ділянки органи місцевого самоврядування, що передають земельні ділянки державної чи комунальної власності у власність відповідно до повноважень, визначених статтею 122 цього Кодексу, зобов'язані протягом десяти робочих днів з дня прийняття рішення про надання дозволу на розроблення проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки або з дня повідомлення особою, зацікавленою в одержанні безоплатно у власність земельної ділянки із земель

державної або комунальної власності, про замовлення проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки без надання дозволу на розроблення проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки у порядку, передбаченому цією частиною, відобразити на картографічній основі Державного земельного кадастру орієнтовне місце розташування земельної ділянки, зазначити дату та номер відповідного рішення, а також майбутнє цільове призначення земельної ділянки. Зазначена інформація оприлюднюється на безоплатній основі на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері земельних відносин".

Статтю 36 ЗК України було доповнено обмеженням щодо максимальної площі земельної ділянки, що може надаватися в оренду громадянину – 0,6 га. Оскільки раніше дана норма використовувалася бажаючими уникнути аукціону – тепер, це вже буде малоймовірно.

Зазначений вище Закон новою редакцією статті 158 Земельного кодексу України розширив повноваження органу місцевого самоврядування щодо вирішення земельних спорів у межах встановлених територій територіальних громад, а не лише в межах населених пунктів, як було раніше.

Залишилася без змін вимога, що у разі недосягнення згоди між сторонами спору конфлікт підлягає вирішенню в судовому порядку.

Також в статті 17 ЗУ «Про землеустрій» серед повноважень районних рад у сфері землеустрою вилучили координацію діяльності місцевих органів земельних ресурсів.

Закон України 1423 змінив статтю 136 Земельного кодексу України, запровадивши передачу вільних земельних ділянок в оренду тільки через електронні торги. Тепер площа земельної ділянки сільськогосподарського призначення державної або комунальної власності, право оренди, емфітевзису, яка виставляється на земельні торги, не може перевищувати 20 гектарів.

З 6 липня 2021 року вже готуються та призначаються електронні земельні торги, і важливо вже врахувати дану норму чинного законодавства в роботі органу, який повноважний розпоряджатися землею. Відповідні зміни були внесені в повноваження територіальних громад щодо розробки детальних планів територій цих громад в мажах та за межами населених пунктів.

Абзац другий частини другої статті 19 Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності» тепер передбачає, що затвердження детального плану території за межами населених пунктів

та внесення змін до нього здійснюється на підставі рішення відповідної сільської, селищної, міської ради.

Протягом 2021-2022 року буде реалізований пілотний проєкт, що дасть можливість сертифікованим інженерам-землевпорядникам вносити відомості щодо земельних ділянок до ДЗК.

Важливо зазначити, що до пункту 4 статті 9 Закону України «Про Державний земельний кадастр» [6] внесені зміни, відповідно до яких державний кадастровий реєстратор перевіряє відповідність поданих документів вимогам законів та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів, документації із землеустрою та містобудівної документації. Пункт 4 статті 21 ЗУ «Про Державний земельний кадастр» доповнено проєктом землеустрою щодо відведення земельних ділянок, що розробляється з метою зміни їх цільового призначення, робочим проєктом землеустрою – відповідно на підставі даних цих документацій можливо внести зміни до відомостей ДЗК щодо угідь земельної ділянки. Принцип екстериторіальності, щодо реєстрації земельних ділянок, як пілотний проєкт, дуже гарно себе зарекомендував. Він розпочався з погоджень документацій із землеустрою, а з 3 червня 2020 року відповідно до Постанови КМУ №455 був частково застосований і для реєстрації земельних ділянок. Законом 1423 внесені зміни до статті 24 ЗУ «Про Державний земельний кадастр» та закріплено принцип державної реєстрації земельних ділянок за принципом екстериторіальності на рівні закону.

Закон України №711, який набув чинності 24.07.2021 року, був доповнений у розділі ІІ «Прикінцеві та перехідні положення» абзацом п’ятим наступного змісту: до 1 січня 2025 року розмір прибережних захисних смуг у межах населених пунктів може змінюватися детальним планом території, розробленим з урахуванням вимог цього Закону щодо складу та змісту містобудівної документації на місцевому рівні або проєктом землеустрою щодо організації і встановлення меж територій природно-заповідного фонду та іншого природоохоронного призначення, оздоровчого, рекреаційного, історико-культурного, лісогосподарського призначення, земель водного фонду та водоохоронних зон, обмежень у використанні земель та їх режимоутворюючих об’єктів, що узгоджується із затвердженою містобудівною документацією. Зазначений проєкт землеустрою у такому разі затверджується відповідною сільською, селищною, міською радою. Згодом з’явиться новий вид документації із землеустрою – проєкт землеустрою щодо встановлення меж територій територіальних

громад. Складання даних проєктів матиме на меті з'ясувати дійсні межі територіальної громади, вирішити межові спори, внести відомості до Державного Земельного Кадастру. Цей проєкт обов'язково доведеться погоджувати з суміжними громадами, у випадку недосягнення згоди – спір вирішуватиметься в судовому порядку.

ЗУ «Про землеустрій» в статті 1 вже доповнений визначенням щодо межі території територіальної громади – «це умовна лінія на поверхні землі (у тому числі на водному просторі), що відокремлює територію однієї територіальної громади від інших територій».

Статтею 188 передбачено можливість здійснення державного контролю за використанням та охороною земель виконавчими органами сільських, селищних та міський рад. Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад набуваються установлених законом повноважень із здійснення державного контролю у разі прийняття відповідного рішення радою. Дана норма запрацює через рік.

У даному огляді наведені лише найголовніші зміни, що, в першу чергу, стосуються громадян та територіальних громад. Значна частина вищезгаданих норм Закону України № 1423 [3] вже відображені в Земельному кодексі України, інших нормативно-правових актах, проте частина ще буде доповнена найближчим часом. Суттєва зміна законодавства – це не лише новий виклик для громад, але й можливості розвитку, наповнення власних бюджетів, побудови політики щодо раціонального використання такого важливого та обмеженого ресурсу як землі.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо переходу прав на земельну ділянку у зв'язку з переходом прав на об'єкт нерухомого майна, який на ній розміщено: Закон України № 1720-IX від 08.09.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71410 (дата звернення: 07.10.2021).

2. Земельний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 2002, № 3-4, ст.27.

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення системи управління та дерегуляції у сфері земельних відносин: Закон України від 28 квітня 2021 року № 1423-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1423-20#Text (дата звернення: 07.10.2021).

4. Про землеустрій: Закон України в редакції 2021. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 2003, № 36, ст.282.

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вирішення питання колективної власності на землю, удосконалення правил землекористування у масивах земель сільськогосподарського призначення, запобігання рейдерству та стимулювання зрошення в Україні: Закон України в редакції 2021. *Відомості Верховної Ради* (ВВР), 2018, № 37, ст.277.

6. Про Державний земельний кадастр: Закон України в редакції 2021. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2012, № 8, ст.61.

УДК 349.2

Олена Золотарьова,
доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП,
ад'юнкт-професор Міжнародної Кадрової Академії

ПРОЄКТИ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТА ПРИЧИНИ ЇХ ТРИВАЛОГО НЕПРИЙНЯТТЯ

Анотація. *Проаналізовано законопроєкти Трудового кодексу України та подібного законодавчого акту, що подавалися на розгляд Верховної Ради України за 30 років незалежності країни. Визначено комплекс причин тривалого неприйняття сучасного Трудового кодексу України.*

Abstract. The draft laws of the Labor Code of Ukraine and similar legislative acts submitted to the Verkhovna Rada of Ukraine for 30 years of independence of the country are analyzed. A set of reasons for long-term non-acceptance of the modern Labor Code of Ukraine has been identified.

Вступ. В умовах неспроможності прийняти сучасний Трудовий кодекс України законодавці багато років «латають» старий КЗпП України, вносячи до нього зміни та доповнення. Спроба прийняти за 30 років незалежності новий Трудовий кодекс України так і не стала успішною.

Припускаємо, що однією з причин такого становища є складність знайти оптимальний баланс інтересів українських працівників і роботодавців в умовах перманентної кризи. З іншого боку, в перші роки незалежності високим був спротив лівих партій в парламенті, які взагалі не сприймали інститут роботодавця і найманої праці. Потім одна економічна чи політична криза змінювала іншу, держава мала різні швидкі пріоритети, пізніше дві революції, анексія і окупація, «гібридна війна», економічні колапси, суперечки з МВФ, пандемія коронавірусу з її обмеженнями та локдаунами.

Постановка проблеми. Жодного з проєктів Трудового кодексу чи подібного акту з трудового права досі не прийнято, втім було внесено вже, як мінімум, п’ять законопроєктів, що мали свої «pro et contra», які доцільно проаналізувати з метою зрозуміти причини їх неприйняття. Оскільки ці проекти мали різні назви, умовно назвемо їх для мети нашого дослідження проєктами «Трудового кодексу України». Прийняття сучасного Трудового кодексу України зумовлено необхідністю комплексно вирішити проблеми регулювання трудових відносин в умовах асоціації з Євросоюзом з імплементацією в національне трудове законодавство положень актів ЄС та інших міжнародно-правових актів з регулювання праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Загальний огляд окремих проєктів трудового законодавства або окремих правових інститутів у проєктах Трудового кодекса України (далі – ТКУ) зробили І. Білик, Р. Бутинська, Г. Дутов, Л. Єрофєєнко, Б. Зварун, А. Комаренко, О. Остапенко, А. Потіха, В. Саєнко, О. Пожарова, Н. Швець, О. Ярошенко та інші науковці. Також юристи В. Дудін, О Ярош та інші в своїх блогах аналізують окремі аспекти того чи іншого проєкту ТКУ. В електронних бухгалтерських і кадрових журналах, на сайті ПФУ розміщено аналітичні матеріали щодо новацій окремих законопроєктів ТКУ. Очікуючи швидкого прийняття ТКУ, В. Савчук навіть провела в ІНТЕРНЕТі майстер-класи щодо новел законопроєкту. Нам імпонує думка юриста фірми SDM Purtners Богдана Зваруна [4], який порівнював проєкти 2708 і 1658, які ми далі розглянемо, і робить висновок: навіщо розробляти нові проєкти, якщо вже був у першому читанні прийнятий проєкт ТКУ і його слід було доопрацювати до другого читання.

Мета дослідження – проаналізувати усі попередні і сучасні законопроєкти Трудового кодексу незалежної України з метою визначити причини його тривалого неприйняття.

Виклад основного матеріалу дослідження. У 2015 році, нарешті, в першому читанні був прийнятий законопроєкт № 1658, і всі очікували другого читання. Розробка проєкту Трудового кодексу № 1658 в редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 р. [6], базувалася на таких принципах, на думку безпосередньо самих авторів проєкту:

− додержання уже наявних соціальних стандартів;

− невід’ємною складовою частиною проєкта ТКУ є використання практики МОП та законодавчих актів країн ЄС;

− забезпечити недискримінацію працівників із різних ознак (стать, раса, політичні переконання та ін.) зазначені у ст. 24 Конституції України із гарантованими підвищеними умовами захисту праці жінок і молоді та забороною дитячої та примусової (обов'язкової) праці;

− задоволення правових особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, а також окремих категорій працівників.

Конфедерації Вільних Профспілок України звернулась до Міжнародної організації праці з проханням зробити аналіз проєкту Трудового кодексу, який був розглянутий в парламенті в першому читанні. Виявили 59 пунктів порушень у 38 конвенцій Міжнародній організації праці. Конвенція Міжнародній організації праці передбачає мінімальні стандарти, нижче яких не можна спускатися. Розроблений проєкт Трудового кодексу до другого читання не врахував порушень, допущених при першому читанні. Повторно Конфедерація Вільних Профспілок України звернулася до Міжнародної організації праці, і брюссельський офіс світових профспілок виявив масу порушень в тексті проєкту Трудового кодексу [5]. Але певні позитивні моменти у Проєкті були.

Так, згідно зі ст. 21 КЗпП України в понятті «трудовий договір» не виділені три основні елементи трудового права: організаційний, особистісний і майновий. Не встановлено норми про своєчасну та повну оплату праці працівника, не йдеться про забезпечення належних умов праці, необхідних для виконання роботи. Проте визначення терміну трудового договору ширшим та більш повним було в аналізованому проєкті Трудового кодексу України, бо в ньому більш точно вказані елементи трудового договору [6].

У ст. 3 того проєкту Трудового кодексу визначення відсутності ознак дискримінації не відповідає Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 р., згідно з якою «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається», що відрізняється від «обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин», як це пропонується у законопроєкті. Науковці пропонують додати до проєкту ТК України вимоги до працівників, як одну з складових проєкту, які можуть включати вимоги щодо якості працівника як професіонала, вимоги до стану здоров'я, віку, вимоги, які будуть стосуватись моральних, етичних якостей

працівника, його громадянства, знання державної мови, та окремо вимоги, які можуть бути встановлені роботодавцем [5].

За рейтингом Міжнародної федерації праці, Україна, за рівнем дотримання трудових прав знаходиться в п'ятій групі з шести, що дуже погано. Слід приводити трудове законодавство до відповідних європейських норм. З розвитком технологій з'явились новомодні професії, які дозволяють людям працювати вдома. Проєкт Трудового кодексу мав декілька статей, які стосуються саме віддаленої роботи. Відтепер важливим елементом такого працевлаштування має стати укладання офіційного трудового договору, за допомогою якого планується регулювати відносини між роботодавцем та самим працівником (ст. 44) [6].

Щодо роботодавця – відсутні вимоги щодо його трудової правосуб'єктності. Правосуб'єктність роботодавця не визначена якимось окремими ознаками, які були б універсальні для всіх роботодавців. Але важливе те, що в проєкті зазначені основні права та обов'язки роботодавця, коли в КЗпП таких статей не передбачено. Серед основних обов'язків роботодавця (таких, як забезпечення відповідних умов праці, забезпечити роботою згідно з трудовою функцією, своєчасно та в повному обсязі сплачувати заробітну плату), установлені також права (ст. 23, 24) [6].

У проєкті, крім основних прав роботодавця, з'являються нові, а саме право на контроль над працівниками щодо виконання їх трудових функцій, у т. ч. можуть бути використані технічні засоби, але з попереднім попередженням працівників, не порушуючи права працівників (ч. 1 ст. 29). Роботодавець може реалізовувати свої права через уповноважених осіб, які діють згідно з чинним законодавством та нормативними актами. Для безперервної реалізації трудових прав працівника при тимчасовій відсутності роботодавця установлюється особа, або уповноважений орган, який згідно з установчими документами та нормативними актами здійснює деякі повноваження роботодавця, вирішують невідкладні питання стосовно працівників, їх прав та обов'язків. Зазначених норм у дійсному КЗпП немає. У ст. 25 законопроєкту вперше надано право роботодавцю на добір працівників [6].

Аналіз деяких положень законопроєкту показав, що він має однобічний характер, що проявлялося у перевазі інтересів роботодавця, в тому числі і держави. Зміни, які запропоновані законопроєктом, були більш схожі на зміни та доповнення до чинного Кодексу законів про

працю України. Але хотілося б, щоб новий ТК відображав повніше європейський напрям розвитку нашої держави.

Разом з тим, на наш погляд, попри недосконаліть цього проєкту ТК України, слід було його доопрацювати до 2 читання. Замість цього Верховна Рада України намагалася прийняти Закон «Про працю» з наявним перекосом у бік інтересів роботодавця. Очевидно, що цей крок був викликаний бажанням нової «моновлади» не брати за основу правову спадщину попередньої влади, так само, як це сталося з Виборчим кодексом України. Це, на наш погляд, ще одна, вже політична, причина відмови від попереднього проєкту та затримки у прийнятті ТКУ.

Законопроєкт № 2708 «Про працю» [7] мав численну кількість недоліків. Основна новація — надання роботодавцям можливості звільняти співробітників безпричинно, але із завчасним повідомленням про плановане вивільнення (термін із моменту повідомлення до звільнення залежатиме від тривалості роботи конкретного працівника в даного роботодавця). У ч. 1 ст. 13 законопроєкту було наведено перелік ознак трудових відносин (всього їх 6). Деякі з наведених у зазначеній нормі законопроєкту ознак притаманні й відносинам цивільно-правовим: наприклад, регулярна виплата особі винагороди за виконувану роботу (надані послуги). Інспектор праці, керуючись вищезазначеною нормою закону (в разі його прийняття), встановивши, що замовник регулярно (наприклад, більше двох місяців поспіль) виплачує підряднику винагороду за виконану роботу, зможе «визнати» такі відносини трудовими, незважаючи на відсутність інших ознак, перерахованих у ст. 13 проєкту. Стаття 14 проєкту Закону № 2708 була присвячена правонаступництву в трудових відносинах. При цьому, згідно з ч. 2 ст. 32 проєкту, правонаступництво не припиняє дію трудового договору [7]. Але вказаний законопроєкт не дав відповіді на питання, на яких умовах такі трудові відносини між новим власником майна і працівником встановляться і/або продовжаться, та які правові наслідки незгоди нового власника майна з їх встановленням або їх умовами.

Ст. 22 законопроєкту № 2708 регулювала питання укладення трудового договору з не фіксованим робочим часом і дала йому визначення, причому, кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом в одного роботодавця не може перевищувати 1/10 від загальної кількості трудових договорів. Зазначені обмеження застосовуються для роботодавців — юридичних осіб та фізичних осіб-

підприємців. Таким чином, нововведення не зможуть застосовувати роботодавці-ФОП і компанії з невеликим штатом працівників.

У чинній редакції Кодексу законів про працю України, а саме в її ст. 36 наводиться перелік причин, які обумовлюють неможливість продовження роботи й зобов'язують роботодавця розірвати трудовий договір у строк, в який просить працівник (без «відпрацювання» 14 днів, як прийнято говорити). Законопроєкт № 2708 такий перелік не містив і передбачав (абз. 2 ч. 1 ст. 33), що перелік відповідних поважних причин може бути передбачено трудовим або колективним договором. Відповідно до ч. 1 ст. 39 законопроєкту, трудовий договір може бути розірваний за ініціативою роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності протягом десяти робочих днів поспіль. Таким чином, якщо працівник з'явиться на робочому місці на десятий робочий день або протягом цього терміну повідомить про причини своєї відсутності (з огляду на зміст норми, неважливо, чи є такі причини поважними, чи ні), роботодавець не зможе його звільнити за вказаною статтею [7].

Частина 3 ст. 93 законопроєкту містить перелік прав державних інспекторів праці, які на рівні закону зможуть отримати право входити в усі без винятку приміщення і в будь-який час. Водночас доступ до деяких приміщення (будівель, територій тощо) обмежений певним режимом у силу охорони державної, комерційної таємниці, санітарних, медичних, карантинних правил, безпеки тощо. Крім того, підприємства-роботодавці фактично отримують тотожний праву інспекторів входити в будь-який час обов'язок допускати їх (також у будь-який час) незалежно від режиму роботи конкретного об'єкта перевірки. Таким чином, у цій частині проєкт надавав найширші повноваження державним інспекторам праці [7].

Взагалі юристи виділили 10 новел проєкту Закону «Про працю», деякі з них «скандальні», через що він і був відхилений [3]:

1. Нові види договорів

Центром відносин між роботодавцем і працівником стає трудовий договір, який можна укласти як у письмовому, так і в електронному вигляді.

Закон фіксує лише рамки, у яких роботодавець та працівник можуть домовлятися. Саме в договорі мають бути прописані права та обов'язки сторін, їхню відповідальність, опис роботи, тривалість робочого часу, відпочинку та оплачуваної відпустки, умови роботи, наявність колективного договору, строки повідомлення про

припинення договору, компенсація при звільненні за ініціативою роботодавця. Тоді як нині існують лише три види договорів – безстроковий, строковий та на час виконання робіт, у проєкті їх набагато більше:

- безстроковий,
- строковий (до 5 років),
- короткостроковий (до 2 місяців),
- сезонний (щонайбільше до 8 місяців; АПК, туризм),
- з нефіксованим робочим часом (технології, послуги, креативні індустрії),
- учнівський (до 6 місяців),
- з домашнім працівником (прибирання, догляд за дітьми, садівництво тощо).

2. Новели про звільнення

Проєкт передбачав, що коли у роботодавця виникне бажання звільнити працівника, без видимих причин, він зможе реалізувати його негайно. Але при цьому заплатить чималий штраф, який залежить від того, скільки пропрацював працівник. Якщо працівник пропрацював понад 10 років, строк попередження про звільнення має становити не менше 90 днів, якщо понад 5 років – не менше 60 днів, понад пів року – не менше 30 днів, менше 6 місяців – не менше 15 днів. Якщо строк попередження був меншим, за кожен день різниці працівник має отримати компенсацію як мінімум удвічі більшу, ніж середній заробіток. Наприклад, працівника можуть звільнити, якщо він двічі впродовж року порушив трудовий договір. Звільнення без причини порушує низку Конвенцій МОП і протирічить європейським стандартам.

3. Робочий час і час відпочинку

Нормальна тривалість робочого часу, як і раніше, не може перевищувати 40 годин, але не на тиждень, а «протягом кожного семиденного періоду». В рамках цього періоду роботодавець та працівник можуть домовитися про тривалість щоденної зміни, гнучкий робочий графік та дистанційну роботу. Перерва між робочими змінами не повинна бути меншою за 12 годин. Але обов'язковий період вихідних скорочується до 24 годин замість нинішніх 48, що погіршує права працівника.

Якщо нині понаднормова робота (коли перевищено тривалість зміни чи робочого дня) оплачується у подвійному розмірі, то у проєкті закону пропонується оплачувати таку роботу лише у підвищеному

розмірі, принаймні на 20 % вище за ставку. Так само пропонується доплачувати за роботу в нічний час та роботу у вихідні й святкові. Мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки залишиться незмінною – 24 календарні дн, хоча в проєкті № 1658, розглянутому вище, було вже 28 днів, що відповідало б нормам Європейської соціальної хартії (переглянутої). При цьому вимога про безперервний 14-денний період відпустки скасовується. Відпустка власним коштом збільшується з 15 до 30 календарних днів на рік, з останнім ми згодні.

4. Працівники-фрілансери та дистанційна робота

За даними розробника проєкту закону, Мінекономіки, із 28,5 мільйонів українців працездатного віку легально працюють лише 12,8 мільйона. Розробники вважають, що новий закон створів би нові можливості для тих, хто нині часто випадає з офіційних трудових відносин – фрілансерів та тих, хто хоче працювати дистанційно. Мовляв, саме для них – короткострокові, сезонні договори та договори із нефіксованим робочим часом.

5. Вагітність, догляд за дитиною

Жінки і надалі матимуть право на оплачувану відпустку за вагітністю і пологами від 126 до 140 днів (по 70 днів до і після пологів). Проте, у відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку можуть йти як жінки, так і чоловіки, або інші особи, які є законними представниками дитини. Нині це вже реалізовано в змінах до КЗпП України.

У переліку заборон до дискримінації на робочому місці додали і дискримінацію вагітних. Їх, так само, як і осіб, які перебувають у відпустці з догляду за дитиною до 3 років, не можна звільнювати.

Заборонено (за винятком ліквідації юридичної особи-роботодавця) розривати трудовий договір із вагітними жінками, жінками, які перебувають у відпустці з вагітності та пологів, жінкою, чоловіком чи іншим законним представником дитини, за якою вони доглядають до 3 років.

6. Робота для людей з інвалідністю та пенсіонерів

Раніше роботодавець був зобов'язаний виділяти не менше 4% робочих місць для людей з інвалідністю. Якщо роботодавець не виконував цю норму, він сплачував штраф до Фонду соціального захисту інвалідів у розмірі середньорічної заробітної платні на підприємстві. У проєкті закону ця норма була відсутня. Можливість запровадження дистанційної роботи чи гнучкого графіка роботи стимулюватиме роботодавців не звільняти таких працівників.

7. Мобілізовані, призвані та учні

З одного боку, у статті 45 проєкту закону йдеться про те, що «трудовий договір може бути припинено у зв'язку з призовом на військову службу».

Що ж до «праці неповнолітніх», то завдяки учнівському трудовому договору учні та студенти зможуть легально працювати, навіть якщо вони навчаються на денній формі. Для працівників віком від 16 до 18 років робочий час не може бути більшим як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

8. Трудові книжки

Держава та роботодавці орієнтуватимуться на електронні реєстри, зокрема, на Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування, який, працює з 2000 року. Разом із тим, у проєкті є норма про те, що через три місяці після того, як закон набуде чинності, роботодавці мають видати трудові книжки, що нині зберігаються у відділах кадрів, працівникам. Наразі закон про електронні книжки вже прийнято, і скоро українці отримають свої книжки на руки після їх оцифрування [11].

9. Заборона мобінгу та медіація

У проєкті закону про працю є заборона на психологічне насильство та мобінг. Забороняється будь-яке упереджене ставлення в сфері праці та мобінг працівників, зокрема психологічний та/або економічний тиск, цькування, висміювання, наклеп, ізоляція, приниження гідності, створення ворожої, образливої атмосфери, нестерпних умов праці, умисний, систематичний та необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками, що виконують аналогічну роботу, нерівна оплата праці за аналогічну працю або працю рівної цінності. Заборонено також тиснути на працівника з тим, щоб він розірвав трудовий договір «за власним бажанням». Якщо працівник вважає, що його права порушені, він може звернутися до суду, надавши докази про дискримінацію на робочому місці. Але саме роботодавець має довести, що таких порушень не було. У проєкті закону вводять ще один новий термін – медіація – як один зі способів вирішення трудових суперечок поза судом. Контролює виконання трудового законодавства Державна інспекція праці.

Найбільше критики проєкт Закону про працю отримав з боку профспілок, які не брали участь у його підготовці. Попри окремі позитивні моменти, на наш погляд, цей проєкт був найгіршим і порушував права працівників. Намагання протягнути такий проєкт

свідчить, на наш погляд, що нинішня моновлада ще не до кінця збагнула, що таке верховенство права.

Слід зазначити, що було внесено й інші законопроєкти ТКУ: Проєкт авторства М. М. Папієва № 0955 від 29.08.2019 р. через недоліки швидко був знятий з розгляду [8]. 08.11.2019 два проєкти Трудового кодексу (№ 2410 та № 2410-1) було зареєстровано у Верховній Раді України. Проєкт № 2410 зареєстрували народні депутати Королевська, Ларін, Борт, Качний, Солод, Кальцев [9]. Проєкт № 2410-1 зареєстрували народні депутати Тимошенко, Івченко, Шахов, Цимбалюк, Бабенко [10].

Тексти обох останніх законопроєктів є майже ідентичними. Щоправда, в картці проєкту закону 2410-1 було змінено назву на «Проєкт Кодексу України про працю», а також міститься інформація, що проєкт було відкликано 12.11.2019, і 14.11.2019 було подано новий текст [10]. Текст проєкту 2410-1 з'явився на офіційному сайті Верховної Ради 18.11.2019 та має відмінності від тексту проєкту 2410 в частині проведення страйків та локаутів. На думку юристів ГО «Трудові ініціативи», обидва проєкти звужують наявний обсяг прав та гарантій найманих працівників та профспілок, а також не відповідають низці взятих на себе Україною міжнародних зобов'язань. Проєкти 2410 та 2410-1 містять низку позитивних положень, втім вони також містять низку загроз.

Серед позитивних моментів проєктів Трудового кодексу можна виділити наступні:

- Тягар доказування у справах про дискримінацію перекладено на роботодавця.

- Гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація визначені як захищені від дискримінації ознаки.

Стаття 30 проєктів визначає поняття «трудових відносин» та критерії, за якими відносини вважатимуться трудовими. Трудовими відносинами є відносини, відповідно до яких працівник виконує певну роботу в інтересах роботодавця незалежно від форми домовленості про це, за наявності трьох і більше ознак:

- особисте виконання працівником трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності з вказівкою на кваліфікацію; конкретний вид роботи, що доручається працівникові) за вказівкою та під контролем роботодавця;

- робота виконується за визначеним роботодавцем графіком або правилами внутрішнього трудового розпорядку;

- робота виконується на визначеному або погодженому з роботодавцем робочому місці;

- працівник виконує роботи подібні до роботи, що виконується штатними працівниками роботодавця;

- організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини) забезпечується роботодавцем;

- тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється роботодавцем;

- періодично (два і більше разів на місяць) працівникові надається винагорода за роботу, виконувану в інтересах роботодавця;

- винагорода за виконану роботу є єдиним джерелом доходу працівника або становить 75 і більше відсотків його доходу протягом шести календарних місяців сумарно на рік.

Подібна норма допоможе в подальшому уникнути проблеми маскування трудових відносин під цивільно-правові та покращення ситуації боротьби з неофіційним працевлаштуванням. Окрім цього, в статті прямо вказано, що «укладення цивільно-правових договорів, що фактично регулюють трудові відносини між працівником і роботодавцем, не допускається» [9; 10]. Безумовно, підприємцям як роботодавцям ця норма не сподобається.

Тривалість щорічної відпустки збільшено до 28 календарних днів (ст.173 проєктів), що, нарешті, приведе до подолання колізії норм КЗпП з Європейською соціальною хартією (переглянутою). Стаття 382 проєкту звільняє працівників-позивачів від сплати судового збору у всіх трудових спорах. Стаття 267 та 268 встановлюють більше гарантії у випадку заборгованості заробітної плати. У випадку затримки зарплати понад 7 календарних днів, працівник матиме право призупинити роботу. Якщо роботодавець порушує строки виплати заробітної плати, передбачені у законодавстві та колективному договорі, він буде зобов’язаний сплатити працівнику компенсацію у розмірі не меншому за облікову ставку Національного банку України. Вважаємо, що цю норму не буде прийнято в остаточному варіанті,

оскільки наразі, особливо в умовах пандемії, існують іноді об’єктивні причини затримки зарплати понад тиждень.

Проєкти 2410 та 2410-1 викликають й чимало занепокоєнь з огляду на наступне [9; 10]:

1. Стаття 35 передбачає, що трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк, якщо законом або трудовим договором не встановлено інше. Формулювання «якщо трудовим договором не встановлено інше» може призвести до зловживань з боку роботодавця, коли він чинитиме тиск на працівника з метою укладення саме строкового трудового договору. В такому випадку перелік випадків укладення строкового трудового договору стає невичерпним. Як зазначали раніше експерти МОП та МКП, стаття 58 проєкту теж викликає занепокоєння через широкий перелік випадків укладення строкових трудових договорів.

2. Стаття 29 законопроєкту містить положення про «контроль за виконанням працівниками трудових обов’язків» - в тому числі «з використанням технічних засобів», а це можуть бути відеокамери, додатки у смартфоні, тощо. Дана норма може призвести до порушення трудових прав, а також суперечити статті 32 Конституції України, яка гарантує право на невтручання в особисте життя.

3. Стаття 92 визначає прогул як одну з причин розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Проте прогул визначається статтею як «відсутність на роботі протягом робочого дня без поважних причин» - практично, навіть одна хвилина відсутності на роботі може вважатися прогулом, оскільки визначення є неповним.

4. Стаття 110 законопроєкту дозволяє припинення трудових відносин з працівниками, які є представниками працівників, тобто, із профспілковими лідерами, на загальних засадах, зазначених у ст. 92–96. Це може призвести до звільнення профспілкових лідерів через помсту роботодавця за їх принципову активність.

5. Статтею 362 законопроєкту зменшується обсяг штрафів за неформальне працевлаштування, їх розміри не оптимальні.

6. Даний законопроєкт взагалі не містить розділу про права професійних спілок, хоча реально, в першу чергу, саме вони є представницькими органами трудового колективу як суб’єкта трудового права.

7. У статті 294 законопроєкту визначається, що жінкам, які мають дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, дозволяється залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, за їх письмовою згодою. А згідно з чинним трудовим законодавством, жінок, які мають дітей віком до 3-х років, забороняється залучати до надурочних робіт та робіт у вихідні дні.

Крім того, проєкт закону 2410-1 в частині, що відрізняється від проєкту закону 2410 щодо проведення страйків та локаутів, містить наступні норми [10]:

1. Стаття 338 передбачає: з метою вирішення колективного трудового спору або для забезпечення виконання рішення, досягнутого у процесі врегулювання (примирення) такого спору, сторони колективного трудового спору мають право вживати такі колективні дії:

1) професійні спілки або їх організації у встановленому цим Кодексом порядку мають право на організацію і проведення страйку та акцій протесту;

2) роботодавці та їх організації мають право організувати локаут.

Таким чином, на законодавчому рівні закріплюється вкрай негативне для найманих працівників та профспілок явище – локаут. Як показує світова практика, локаут – це найбільш небезпечне явище для найманих працівників, тому його нормативне закріплення матиме катастрофічний вплив на стан соціально-трудової сфери в Україні. Проєкт 2410-1 у ч.2 ст. 352 фактично дозволяє роботодавцеві вдаватися до найму штрейкбрехерів: на звільнені робочі місця роботодавець може за строковими трудовими договорами приймати нових працівників, залучати тимчасових працівників.

4. Незрозумілим є включення у проєкт 2410-1 положень про мирні зібрання. Крім того, занепокоєння викликає ч.3 ст. 339 проєкту, яка встановлює що «орган (особа), який очолює запланований захід, повинен повідомити роботодавця або уповноважений ним орган (особу), орган місцевого самоврядування та правоохоронний орган не пізніше ніж за три дні до початку акції». Дане положення суперечить ст. 39 Конституції України, що передбачає сповіщення про мирне зібрання лише органів виконавчої влади або місцевого самоврядування та

Рішенню Конституційного суду України від 19 квітня 2001 року № 4-рп/2001, що не встановлює конкретних строків повідомлення про мирне зібрання.

5. Стосовно реалізації права на страйк – проєкт 2410-1 містить позитивні положення щодо оголошення страйку у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, з повідомленням не пізніш як за три дні до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за десять робочих днів. Крім того, страйк може застосовуватись як засіб вирішення колективного трудового спору без застосування процедур врегулювання (примирення) у випадку, якщо вимогою найманих працівників є погашення заборгованості із заробітної плати. Можливо, це обґрунтована норма, але потребує окремого дослідження.

6. Проєкт 2410-1 містить позитивне положення про можливість проведення попереджувального страйку, що визначено у ст. 341 як добровільне припинення працівниками роботи терміном на одну годину для демонстрації ступеня організованості працівників.

7. Проєктом 2410-1 визнається таким, що втратив чинність, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – це створить правовий вакуум у багатьох питанях оголошення та проведення колективних трудових спорів та примирних процедур.

8. У ч. 2 ст. 346 проєкту 2410 встановлюється, що під час дії колективного договору забороняється оголошувати страйк з приводу вимог або умов праці, регламентованих в цьому договорі, в разі їх дотримання – це унеможливлює покращення умов праці порівняно з існуючими у колективному договорі.

Основні обов’язки роботодавця вказані у ст. 24 проєктів. Відповідальність роботодавця передбачена главою 2 Книги 8 і практично повністю ідентична розглянутому вище проєкту № 1658 [6; 8; 9]. Чітко не врегульовано правосуб’єктність роботодавця та його юридичну відповідальність.

Обидва проєкти надані на заміну авторам і досі не розглянуті. Таким чином, як бачимо, новий Трудовий кодекс України відсутній через низку об’єктивних та суб’єктивних чинників. У всіх розглянутих,

але не прийнятих проєктах є норми, що не відповідають вимогам МОП та євростандартам.

На сайті Верховної Ради України у 2020 р. з'явилися Висновки Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом щодо цих проєктів Кодексу, які зазначають: Проєкти Закону не суперечить зобов'язанням України відповідно до Угоди про асоціацію та праву ЄС, але водночас, потребують доопрацювання з метою повного врахування та належної імплементації положень Директиві Ради 79/7/ЄЕС, Директиви Ради 91/533/ЄЕС, Директиви Ради 92/85/ЄЕС, Директиви Ради 98/59/ЄС, Директиви Ради 2000/78/ЄС, Директиви Ради 2001/23/ЄС, Директиви 2002/14/ЄС, Директиви 2003/88/ЄС, Директиви Ради 2006/54/ЄС, Директиви Ради 2010/18/ЄС, а також конвенцій МОП №№ 100, 138, 155, 158, 183 [1; 2].

Висновки. Незважаючи на значну кількість проєктів Трудового кодексу України (Кодексу законів про працю, Закону про працю), за 30 років незалежності України сучасний Трудовий кодекс так і не було прийнято. Законопроєкти 2410 та 2410-1 мають низку позитивних положень і можуть бути покладені в основу нового кодифікованого трудового закону. Були сподівання, що, об'єднавши та доопрацювавши ці останні законопроєкти, парламенту вдасться отримати на проєкт Трудового кодексу України позитивний відгук Венеціанської комісії Ради Європи, і Україна, нарешті, в рік 30-річчя своєї незалежності матиме модерний Трудовий кодекс. Але цього так і не сталося. Вважаємо, що законодавцям необхідно було кардинально доопрацьовувати законопроєкт № 1658, а не втрачати час на недосконалий проєкт Закону про працю, розроблений не юристами, а підприємцями, які на той момент тільки-но стали народними депутатами.

Серед причин тривалої відсутності європейського Трудового кодексу в Україні можна назвати складність знайти оптимальний баланс інтересів українських працівників і роботодавців в умовах перманентної кризи; в перші роки незалежності був високий спротив лівих партій в парламенті, які взагалі не сприймали інститут роботодавця і найманої праці; перманентна економічна чи політична криза; різні швидкі державні пріоритети, що на перший рівень висували інші законопроєкти; дві революції, анексія і окупація з 2014 року, «гібридна війна»; економічні колапси, суперечки з МВФ; пандемія коронавірусу з її обмеженнями та локдаунами; політичні причини – бажання останньої «моновлади» розпочати все з самого початку,

демонструючи ефективність роботи і принижуючи досягнення попередньої влади. Разом з тим, є сподівання, що в наступному видимому періоді новий Трудовий кодекс все ж таки буде прийнято.

Список використаних джерел

1. Висновок Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом щодо проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 2410 від 08.11.2019 р., н.д. Н. Королевська та інші). Картка законопроєкту. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/ webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 03.09.2021).
2. Висновок Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом щодо проєкту Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1 від 27.11.2019 р., н.д. Ю. Тимошенко та інші). Картка законопроєкту. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/ webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 03.09.2021).
3. Зануда А. Новий закон про працю: 10 скандальних моментів. BBC News/ URL: https://www.bbc.com/ukrainian/ features-51178848 (дата звернення: 30.03.2021).
4. Зварун Богдан. Законопроєкт Про працю №2708 & проєкт Трудового кодексу України №1658 – який кращий? URL: https://sdm-partners.com/novyny/statti/bill-on-labor-2708-or-1658/ (дата звернення: 03.09.2021).
5. Потіха А. Трудовий кодекс України прийнятий у першому читанні. *Україна: події, факти, коментарі.* 2015. № 22. С. 27–38. URL: Режим доступу: http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2015/ukr22.pdf (дата звернення: 03.09.2021).
6. Проєкт Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. Картка законопроєкту. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=5 (дата звернення: 03.09.2021). *Закон ветовано Президентом.*
7. Про працю: проєкт Закону № 2708. Картка законопроєкту. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 03.09.2021). *Проєкт відкликано.*
8. Проєкт Трудового кодексу України № 0955 від 29.08.2019. Картка законопроєкту. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/ pls/zweb2/webproc4_2?id= &pf3516=0955&skl=10 (дата звернення: 03.09.2021).

9. Проєкт Трудового кодексу України № 2410. Картка законопроєкту. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 03.09.2021).

10. Проєкт Трудового кодексу України (Кодексу України про працю) № 2410-1. Картка законопроєкту. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/ pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 03.09.2021).

11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі. *Відомості Верховної Ради (ВВР),* 2021, № 19, ст. 171.

УДК 101:159.9

Алла Нерубасська,
кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри
загально-наукових, соціальних та поведінкових наук
Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

ВІРТУАЛЬНА РЕАЛЬНІСТЬ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ: СИСТЕМНИЙ АСПЕКТ

Анотація. *Розглянуто проблему віртуалізації життя сучасної особистості. У термінах системно-параметричного підходу представлено та проаналізовано систему «особистість в біфуркаційній реальності». Головні параметри, які характеризували цю систему, це концепт, структура та субстрат.*
Ключові слова: віртуальна реальність, особистість, біфуркаційне суспільство, дескриптори системи.

VIRTUAL REALITY OF CONTEMPORARY PERSON: SYSTEM ASPECT

Abstract. *The thesis deals with the problem of virtualization of the life of a contemporary person. In terms of system-parametric approach, the system "Personality in bifurcation reality" is presented and analyzed. The main parameters that characterized this system are a concept, structure and substrate.*
Key words: virtual reality, personality, bifurcation society, system descriptors.

Вступ. Сучасні реалії життя все більш занурюють людину у світ комп'ютерної реальності. З одного боку, це дає в умовах пандемії працювати без ризиків для здоров'я, з іншого боку, це повністю забирає можливість оффлайн комунікації. Тема, яку ми пропонуємо розглянути, лежить у площині філософсько-психологічного аналізу. Збільшується її актуальність в умовах сучасного розвитку суспільств, які зробили з людини гвинтик системи, а людина в пошуках виходу все більш тоне в комп'ютерній реальності, яка стала для багатьох головним світом та сенсом життя.

Постановка проблеми. Бачимо велику проблему майбутнього в розвитку особистості як повноправної частини суспільного життя, яке стає все більш віртуалізованим. «Віртуальна реальність як технологія є сьогодні не лише чинником масштабних змін, а й вираженням сучасних

культурних тенденцій, внаслідок чого віртуальну реальність можна розглядати як метафору при дослідженні стану культури, його (стану) теоретичного осмислення. Віртуальна реальність наполегливо пропонує знайти відповідь на запитання про межу між культурою і технологією, між творцем і споживачем, між високою (highbrow) і низькою (lowbrow) культурами. Саме стрімкий темп культурних процесів робить необхідність таких досліджень ще більш нагальним завданням для різних галузей знання» [1, с. 128].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Виокремлення суспільного соціокультурного життя, важливість та значущість віртуальної реальності можна побачити в працях П. Бергера, Ж. Бодрійяра, Ж. Дельоза, В. Іноземцева, М. Кастельаса, В. Стьопіна. Так, наприклад, Ж. Бодріяр розглядає суспільство потреб та потреби людини в такому суспільстві як «знаки» соціального статусу та модусу [2]. Про «Комп» він вже пише, хоча віртуальної реальності не розглядається. Крім цього, він показує, що є суспільство зговору, що нагадує сучасну ситуацію з пандемією як «зговором». Пізнавальна діяльність соціальності та пізнання соціальних практик досліджуються А. Реквіцем, Дж. Остіном, Н. Еліасом, Дж. Сьорльом, І. Гофманом, Х. Дрейфусом, Л. Вітгенштейном, М. де Серто, М. Фуко та ін.

Метою запропонованого дослідження буде проаналізувати людину у віртуальному просторі як підсистему системи сучасного біфуркаційного суспільства. Для цього пропонуємо розглянути історію появи поняття та концепції віртуальної реальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відомо, що у 1935 році в роботах Стенлі Вейбаума «Окуляри Пігмаліона» з'являється уперше концепція віртуальної реальності (VR): через окуляри головні герої бачать ілюзію реальності. У 1956 році свій початок беруть перші реальні практичні досліди системи імітації реальності. Саме тоді кінематографіст Мортон Хейліт створив свою машину для VR – Sensorama. «З технологічного погляду експерименти з VR того часу були швидше видозміненим телевізором, аніж комп'ютерним дивом. Починаючи з 1963 року з'являються уже практичніші пристрої. У 1968 року Айвен Сазерленд зі своїм учнем і колегою створив «Дамоклів меч» – це була перша VR-гарнітура, що мала можливість відстежувати повороти голови користувача і відповідно змінювати перспективу відображення на екрані» [3]. Але все це ніщо у порівнянні з тим, як людина стає активним користувачем соціальних мереж в сучасній реальності, як свідомо відмовляється від

реальної комунікації з Іншим, переводячи цю комунікацію в поле віртуального життя. Розглянемо технічні моменти віртуалізації життя людини.

«Для занурення у віртуальну реальність потрібно за допомогою спеціального обладнання долучитися до створеної комп'ютером симульованої дійсності, і саме обладнання має найбільше значення. За допомогою гарнітури віртуальної реальності користувач отримує візуальну та звукову інформацію про той свій, у який він занурюється, а численні датчики та технології передають інформацію про рухи людини до віртуального світу. Зображення віртуальної реальності може бути створено на основі фотографій чи відеозаписів реальних місць або повністю згенеровано комп'ютером (це називається CGI VR). Застосування цих двох варіантів створення віртуальної реальності дозволяє людям досліджувати практично будь-які доступні уяві світи, від вулиць іноземного міста до поверхні далеких фантастичних планет» [4]. Але, при таких можливостях, використання віртуальної реальності може мати іншу сторону. Такою іншою стороною є віртуальна реальність як підсистема системи «соціальна комунікація». Комп'ютерні системи імітують реальне середовище шляхом впливу на усі п'ять наявних органів чуття людини [5].

На нашу думку, небезпечно, що ці системи намагаються впливати на мозок і тіло через органи чуття, занурюючи людину в нереальний світ, в якому немає «живої» комунікації з Іншим (реальною людиною). Інтерактивне забезпечує взаємодію із середовищем, надає можливість досліджувати великий, деталізований світ, підтримує у користувача відчуття реальності, віртуальна реальність може знищити реальну комунікацію й бажання її використовувати у реаліях повсякденності. В умовах пандемії, коли людству було запропоновано не виходити з дому, спілкування через Інтернет стає єдиним можливим засобом зв'язку з рідними та друзями, і це швидко віддалило людей один від одного, тому що привілеї такого спілкування багатьох стали привертати увагу через економією часу, емоцій та зв'язків. Соціальні мережі задовольняють потреби людини не лише в комунікації, обміні інформацією, а й розширюють свої функції, надаючи адаптивні життєві стратегії, можливості особистісного самоконструювання, своєрідної «гри в множинні ідентичності», та й, власне, можливості багатогранної презентації власного «Я» у віртуальному просторі. Як пише В. Соковніна, «Instagram, LiveJournal, соціальні мережі – це величезні

майданчики, де кожен може придумати іншого, альтернативного себе» [6, с. 39].

Використаємо системно-параметричний підхід, розроблений українським вченим Авеніром Уйомовим для визначення системи «особистість в біфуркаційній реальності». Біфуркаційна реальність, будемо вважати, це реальність кризового суспільства, яким сьогодні є наш соціум. За А.Уйомовим [7], систему можна визначити за допомогою параметрів І роду: концепта, структури та субстрата. Якщо концепт означити як фіксовані властивості об'єкту, то структуру необхідно буде означити за допомогою відношень, які виникають між елементами системи та відповідають цим властивостям. Субстрат – це об'єкт, на якому реалізується структура та концепт. За правилами системно-параметричного аналізу, першим необхідно знайти концепт. Таким концептом в досліджуваній системі будуть властивості: мати біфуркаційну свідомість, бути соціально активним у мережі Інтернет, гнучким до реальності, яка швидко змінюється, віртуально стійким та комунікативним, антикрихким (Н.Талеб) [8]. Такому списку властивостей будуть відповідати структурні елементи, якими є відношення між людиною та новою соціальною реальністю, яка спроможна сьогодні змінювати установки, цінності, зв'язки між людьми, які все більше переходять в зони комп'ютерної реальності, формуючи нові Я–концепції, Я–образи, Я– та Ми– реальності. Субстратом є особистість в кризовій біфуркаційній реальності. Дослідники таку особистість називають біфуркаційною [9], але, в нашому розумінні, така особистість має більш багатий зміст, і зводити її означення до біфуркаційної – не вірно.

Висновки. Після розгляду проблем, пов'язаних з новою реальністю, частиною котрої стає й віртуальна реальність, можна визначити систему, якою є сучасна людина. Такий субстрат (особистість в кризовій біфуркаційній реальності) навантажений визначеними відношеннями Я та Іншого і властивостями, які ми перераховуємо в концепті. Можна констатувати подвійну навантаженість субстрату, що говорить про складності формування адаптивних механізмів для сучасної особистості, які можуть бути закладені в концепті розглянутої системи. Це означає, що особистість в біфуркаційній реальності має все більш активно формувати нові властивості для адаптування до сучасних реалій життя, інакше вона може спрямувати в точку біфуркації, після якої вже формується як нова система. Питання в тому: ЯКА БУДЕ НОВА СИСТЕМА? Пропонуємо

пошук відповідей на це питання продовжити в рамках філософсько-психологічних підходів.

Список використаних джерел

1. Волинець В.О. До проблеми культурологічного вивчення віртуальної реальності. Альманах «Культура і сучасність». № 1, 2016. С.127–132.

2. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры. М.: Культурная революция, Республика, 2006. 269 с.

3. Вербовий С. Від наукової фантастики до симуляторів бою та діагностики хвороб. Як наш світ захоплює віртуальна реальність. URL: https://mc.today/blogs/vr-vid-kontseptu-do-sogodennya/ (дата звернення: 13.10.2021).

4. Що таке VR? Поняття віртуальної реальності. Adobe. URL: https://www.adobe. com/ua/creativecloud/3d-augmented-reality/discover/what-is-vr.html (дата звернення: 13.10.2021).

5. Технології та інновації. URL: https://www.it.ua/knowledge-base/technology-innovation/ virtualnaja-realnost-vr (дата звернення: 13.10.2021).

6. Соковнина В. В. Лингво-креативность взрослого мира: игры в «социальной сети». *Уральский филологический вестник.* Серия: Психолингвистика в образовании. 2014. № 2. С. 96–100.

7. Уёмов А. И. Системный подход и общая теория систем. М.: Мысль, 1978. 272 с.

8. Талеб Нассим Николас Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса. Перевод с англ. Н. Караева. М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2016. 768 с.

9. Шалаев В. П. Бифуркационный человек в глобализирующемся мире. Мат. IV ВСК. М.: РОС, 2002.

УДК 37.07+177+2-46

Лариса Домбровська,
кандидат історичних наук,
доцент, професор МКА, професор кафедри
загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

Олексій Домбровський,
кандидат історичних наук, доцент, професор МКА,
професор кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП

БЛАГОДІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ОДЕСЬКОГО ІНСТИТУТУ МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ – ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ВИХОВАННЯ ПАТРІОТИЗМУ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Анотація. *Здійснено короткий екскурс зародження благодійництва та проаналізовано благодійну діяльність Одеського інституту МАУП та її роль у вихованні патріотизму і національної свідомості майбутніх фахівців.*

Abstract. *A brief digression of the origin of charity is made and the charitable activity of the Odessa Institute of IAPM and its role in the education of patriotism and national consciousness of future specialists is analyzed.*

Вступ. Суспільство, колектив, особистість вважаються тоді достатньо морально зрілими, патріотичними, національно-свідомими, коли формується один із важливих складових компонентів морально-патріотичної свідомості – це необхідність здійснювати благодійну діяльність, надавати допомогу тим, хто її потребує; здійснювати особистий матеріальний внесок, у ту справу, яка принесе користь суспільству. Історичні корені благодійництва сягають давніх часів на українських землях, що є свідченням гуманізму та милосердя українського народу. В сучасних умовах ця справа отримала новий імпульс. Особливо важливо підкреслити небайдужість сучасної молоді до вирішення тих проблем, де вони можуть надати посильну допомогу потребуючим. Ми маємо на увазі наших прекрасних студентів

Одеського інституту МАУП, які багато років здійснюють благодійні акції.

Постановка проблеми. Як відомо, благодійництво – це добровільне безкоштовне надання матеріальної, фінансової та інших видів допомоги потребуючим з боку фізичних та юридичних осіб. Говорячи про благодійну діяльність спеціальних благодійних організацій, важливо зазначити, що вона відбувається відповідно Закону України «Про благодійництво та благодійні організації», який запроваджено у 1997 році. Вони переслідують головну мету – це впровадження благодійної діяльності на користь певних соціальних груп чи в цілому суспільства. Існують всеукраїнські благодійні та міжнародні благодійні організації. Необхідно підкреслити, що у світі відзначають День благодійництва – це 5 вересня, який засновано у 2012 році. Цю дату обрано тому, що саме 5 вересня померла відома благодійниця – Мати Тереза. Це жінка, яка увійшла у світову історію, як засновниця різних доброчинних місій допомоги хворим, сиротам, усім нужденним. У 1979 році за безкорисливу діяльність Мати Тереза була удостоєна Нобелівської премії миру. А в Україні День благодійництва було запроваджено ще раніше – у 2007 році – друга неділя грудня.

Мета статті – проаналізувати значення благодійної діяльності як важливого чинника виховання патріотизму, гуманізму, національної свідомості майбутніх фахівців українського суспільства.

Виклад основного матеріалу. Мета благодійництва – це формування благородних рис суспільства у контексті милосердя та гуманістичного мислення. Відомо, що поширеними напрямами благодійництва є меценацтво, спонсорство, а в сучасних умовах – волонтерство. Ми детально не будемо це розглядати, а лише наведемо основні періоди розвитку цих складових і їх відомих представників. А у нас мова піде про окремі благодійні акції, які здійснюють уже багато років студенти і викладачі Одеського інституту Міжрегіональної Академії управління персоналом, з метою сприяння, формування у майбутніх фахівців патріотизму і національної свідомості. Тому що це фундаментальні цінності, які є феноменом свідомості українського народу і регулятором соціальних дій. Без розвиненого почуття патріотизму не може бути незалежності і єдності України, неможливо створення цивілізованого процвітаючого суспільства.

Українське благодійництво у формі меценацтва має давні історичні корені. За часів Київської Русі відомо благодійну діяльність її

князів. Князь Володимир Великий після запровадження християнства, при сприянні і за власної ініціативи активно розвиває шкільну освіту. «Так було покладено початок великому «книжних людей», які створювали перші пам`ятки руської «книжності», що їх переписували в монастирях» [1, с. 407]. За часів князя Ярослава Мудрого у Києві та інших містах держави були створені скрипторії – книжкові майстерні, де переписували церковні та наукові книжки, у Софії створено першу державну бібліотеку на базі власної бібліотеки князя [2, с. 44]. Літопис Руський про це свідчить так: «Ярослав же сей…любив книги… і положив [їх] у церкві Святої Софії, що її спорудив він сам» [3, с. 115]. В період Київської Русі при сприянні і за розпорядженням князів при церквах, храмах здійснювались благодійні акції по забезпеченню харчуванням, одягом сиріт, безпритульних, убогих. Саме храми і церкви надавали соціальну допомогу цим категоріям населення.

Значний внесок в розвиток благодійної діяльності здійснив князь Володимир Мономах, видатний мислитель свого часу, він залишив дітям та служилим людям своє знамените «Повчання». Його настанови перевірені досвідом, схвалені громадською думкою принципи моралі. Ось лише деякі його настанови: «Якщо хто (з) вас може іншим помогти – од Бога нагороди нехай той сподівається і вічними благами він пораює»; «… куди підете, і де станете – напоїте, нагодуйте краще стороннього…» [4, с. 111]. Князь Мономах у своїх зверненнях до синів, майбутніх князів просив їх здійснювати турботу і допомогу сиротам, вдовам, калікам, убогим. Окрім того, він також особисті кошти вкладав у розвиток культури, освіти.

Українські благодійники продемонстрували своє милосердя і безкорисливу допомогу в наступні періоди історичного розвитку нашого суспільства. Досить згадати дарчу Гальшки Гулевичівни Київській братській школі. На подарованій нею землі 15 жовтня 1615 року, розпочинає своє існування Київська братська школа, поклавши початок історії Києво-Могилянської академії [5, с. 24]. А ще раніше активно сприяли розвитку та становленню освіти в Україні князі Острозькі, заснувавши Острозьку слов`яно-греко-латинську академію в 1576 році.

Вагомий внесок в благодійну справу у наступні століття здійснили П. Могила, П. Сагайдачний, І. Мазепа та інші.

Друга половина XIX – початок XX століття увійшли в історію, як «золота доба» українського меценацтва. Саме в цей період новим змістом наповнилось суспільно-культурне життя України.

Активізували свою діяльність меценати. Вони за власні кошти організовували виставки, видавали книги, допомагали лікарням, школам та ін. Серед них Б. Ханенко, Є. Чикаленко, родини Симиренків та Терещенків, А. Шептицький і ін. Але це тема іншого дослідження. У нас мова піде про окремі благодійні акції, які здійснюються щорічно викладачами та студентами Одеського інституту Міжрегіональної Академії управління персоналом. Одеса завжди славилася активною благодійною діяльністю, особливо з кінця XIX століття, коли у місті починають діяти різні благодійні організації. Одеські історики Ф. Самойлов, М. Скрипник, О. Ярещенко вказують на те, що у кінці XIX століття «… у Москві благодійна діяльність приватних осіб та об`єднань склала біля 20 % загальних обсягів соціальних витрат, то в Одесі вона була вдвічі більшою» [6, с. 119]. Тому, не дивно, що традиції благодійництва зберігаються в Одесі і сьогодні.

У Одеському інституті МАУП діє низка студентських наукових клубів, які сприяють вихованню студентської молоді у дусі патріотизму, національної свідомості, милосердя, доброзичливості. З цією метою студентський науково-правовий Клуб «Феміда» проводить щорічно ряд благодійних акцій. Так, у 2008 році, коли в Україні було проголошено Рік всиновлення дитини, науковий керівник Клубу запропонувала благодійну акцію «Подаруй дітям Зірку!». А студентки-члени цього Клубу Марина Баркар та Алевтина Федорій запропонували проводити цю Акцію щорічно, і ця благодійна акція із одноразової стала щорічною. Кожного року в середині вересня оголошується початок Акції – збір коштів та речей для маленьких знедолених діток Одеського Будинку малюка – Спеціалізований будинок дитини № 1. Він знаходиться на Дачі Ковалевського (біля чоловічого Свято-Успенського монастиря) в Одесі. Як розповідає науковий керівник Клубу «Феміда» ад`юнкт-професор МКА, доцент кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП, яка докладає багато зусиль в організації цієї благодійної акції: «У цьому будинку 84-86 місць для дітей від народження і до 5 років; дітей щорічно всиновлюють, але одразу заклад заповнюється новими сиротами. Тому наш Клуб разом з іншими студентами вирішив подарувати дітям Зірку Надії на сімейне щастя, любов і родину, зробивши цю Акцію щорічною. Акція триває до Дня Святого Миколая, який святкують 19 грудня. Усім групам у вересні роздаються пам`ятки з інформацією і змістом про Акцію; рекомендації, в яких зазначено, що можна подарувати дітям за переліком керівництва Будинку малюка. Збір передбачає – дитячі речі,

іграшки, книги, ліки, олівці, гроші. Окрім цього, можна також привозити господарські предмети (мило, памперси, каструлі, різні миючі засоби). Причому одяг, книги, іграшки можна здавати і уже вживані, а не лише нові». Так, у 2020 році 10 грудня студенти організували чергове відвідування Будинку малюка з подарунками (книги, одяг, різні ігри, солодощі, фрукти, які були придбані за гроші викладачів і студентів Інституту). Активну участь в цьому взяли студенти Маргарита Жук, Анастасія Музика, Валентин Новосьолов, Анастасія Головатюк, Микита Чуря, випускник спеціальності «Право» Євген Шевченко, Каріна Александрова та інші. У цьому році бере активну участь в Акції студентка першого курсу спеціальності «Психологія» Паладе Аліна. Ми дуже вдячні нашій студентській молоді, яка демонструє свою громадянську позицію, милосердя, високий емоційний інтелект. Тим більше, що це впливає на розвиток у майбутнього фахівця навичок soft skills.

Окрім благодійної мети, Акція «Подаруй дітям Зірку!» має і ще одну, досить вагому мету – просвітницьку, правовиховну. Бо саме організовуючи цю Акцію, важливо донести до студентів і викладацького складу Інституту інформацію про правові положення, вимоги до влаштування дітей, позбавлених батьківського піклування, або «круглих сиріт».

З 2015 року в Одеському інституті МАУП здійснюється ще одна досить важлива акція, яка сприяє формуванню у майбутніх фахівців, окрім високих професійних якостей, патріотизму, національної свідомості, гідності справжніх громадян Української держави – це допомога волонтерам для сприяння лікування поранених на сході України бійців-захисників країни. Як відомо, збір пластикових кришок, які організовано в Інституті, здійснюється для передачі їх волонтерам. Ті, в свою чергу, їх доставляють в пункти прийому, отримують гроші, які відправляють на лікування поранених в Одеський військовий шпиталь. Куратором цієї благодійної акції є волонтер Олена Булат.

Висновки. Важливою рисою суспільного життя, показниками його європейськості, на нашу думку, є присутність у громадському суспільстві активної благодійної діяльності. Саме вона в значній мірі сприяє формуванню високопрофесійних сучасних фахівців з гуманістичним мисленням, гуманним ставленням до оточуючих, людською гідністю та відповідальністю перед суспільством. Саме цьому і сприяють благодійні акції, які здійснюються в Одеському інституті МАУП.

Список використаних джерел

1. Маркова С. М., Парандій В. О. Історія України. К., 2007. 266 с.

2. Король В. Ю. Історія України. К., 2008. 448 с.

3. Національні процеси в Україні: історія і сучасність. Документи і матеріали. Упоряд.: І. О. Кресіна, О. В. Кресін, В. Ф. Панібудьласка. К., 1997. Ч. 1. 583 с.

4. Макарчук С. Писемні джерела з історії України. Курс лекцій. Львів, 1999. 352 с.

5. Хижняк З. І., Маньківський В. К. Історія Києво-Могилянської академії. К., 2003. 184 с.

6. Самойлов Ф., Скрипник М., Ярещенко О. Одеса на зламі століть. Одеса, 1998. 232 с.

УДК 159.92

Ірина Коломієць,
канд. психол. наук., доцент кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

Надія Ісікова,
магістр з морського права і політики,
юрист фірми, випускниця Всесвітнього морського
університету (Word Maritime University)
(м. Мальмо, Швеція);

Вікторія Войцех,
старший викладач кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

ЗАГАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИВЧЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЕТНОСУ

Анотація. *Авторами надається характеристика напрямів сучасної етнопсихології, відзначаються проблеми відродження української нації, національної ідеї та національної єдності, загальний підхід до визначення особливостей українського етносу, психологічного складу нації, основних рис національного характеру.*

Abstract. *The authors describe the directions of modern ethnopsychology, note the problems of revival of the Ukrainian nation, national idea and national unity, a general approach to determining the characteristics of the Ukrainian ethnos, the psychological composition of the nation, the main features of the national character.*

Вступ. Етнічна психологія — наука про психічну своєрідність людей, які належать до різних етнічних об'єднань (родоплемінних спільнот, народностей, націй). У нашій Вітчизні вона була приречена, як і багато природничих і гуманітарних дисциплін, таких, як генетика, психодіагностика, соціальна психологія. У сучасній етнопсихології існує кілька відносно самостійних напрямів:

1. Порівняльні дослідження етнічних особливостей психофізіології, пізнавальних процесів, пам'яті, емоцій, мови тощо, що теоретично та

методично складають невід'ємну частину відповідних розділів загальної та соціальної психології.
2. Культурологічні дослідження. що вивчають особливості символів і ціннісних орієнтацій народної культури та нерозривно пов'язані з відповідними розділами етнографії, фольклористики та мистецтвознавства.
3. Дослідження етнічних особливостей соціалізації дітей, понятійний апарат і сприйняття яких найближчі до соціології та дитячої психології.
4. Дослідження етнічної свідомості та самосвідомості, що послуговуються понятійним апаратом і методами з тих розділів соціальної психології, які вивчають соціальні установки, міжгрупові стосунки та взаємини всередині групи.

Отже, етнічна психологія як самостійна наука виділилась з інших галузей знань, але залишилась з ними в тісному взаємозв'язку. Етнопсихологія як наука пережила період якщо не прямої заборони, то явної зневаги. Настанова на швидке злиття націй у «нову спільноту – радянський народ», яка домінувала в СРСР, призвела до того, що влада та широке коло спільноти виявилися не готовими до бурхливих процесів відродження національної свідомості в ході перебудови суспільства.

Неозброєність психологічної науки як у теоретичному плані, так і в плані достатньої бази емпіричних даних, призвела до того, що вона вимушена була поступить правом гасити численні етнічні конфлікти військовим, політичним і релігійним діячам, які, навпаки, ще дужче їх розпалювали.

Постановка проблеми. В Україні існують інші проблеми — відродження української нації, національної ідеї, пробудження волі нації, зміцнення почуття національної гідності та національної єдності. Останнім часом виникла необхідність розвитку етнопсихологічної науки і для потреб практичної психології. Наприклад, знання з етнопсихології необхідні і для психологічного консультування інтернаціональних подружніх пар, і для відродження національних традицій у вихованні, оскільки, як показує досвід, упровадження методів виховання, що невластиві певному народові і не відповідають його психічному складу, може призвести до негативних наслідків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вирішенню поставлених у статті завдань присвячено цикл досліджень, що здійснили вітчизняні дослідники М. Варій [1], О. Чубко [5], П. Гнатенко [2], А. Льовочкіна [3], В. Павленко [4] та інші. Наразі

провели ґрунтовні дослідження В. Землюк, С. Проскурова, О Цюняк. Проте проблема потребує подальших систематичних досліджень.

Мета статті. Проаналізувати етнопсихологічні проблеми відродження української нації, національної ідеї та національної єдності, розглянути загальний підхід до визначення особливостей українського етносу та основних рис національного характеру.

Виклад основного матеріалу дослідження. Українці на межі XXI ст. є складно опосередкованим продуктом свого етнічного минулого. Саме ретроспектива виникнення, розвитку, здобутків і трагедії українського народу дає підстави визначити психологію українського етносу через аналіз таких феноменів як менталітет, етнічна свідомість і самосвідомість, етнічна самоідентифікація особистості, український національний характер, психічний склад українців. Навіть розуміючи те, що український етнос не є чимось застиглим і незмінним, а українці початку XXI ст., безумовно, відрізняються від українців XIX ст., ми маємо через етнопсихологічний аналіз виявити загальне і специфічне у психологічному складі та національному характері українців минулого, сучасного і майбутнього. Ба більше – домінування західної культури в сучасному світі, згладжуючи очевидні ознаки національної специфіки, ще не означає етнічного нівелювання населення земної кулі. Навпаки, нині різко зросла активність багатьох народів, які борються за свої національні інтереси, свою незалежність.

Відомий етнопсихолог Г. Шпет зазначав, що етнічна психологія, класифікуючи певні явища, має шукати відповіді на запитання: як переживає саме цей народ певне явище, що він любить, чого боїться, чому віддає перевагу, що його відрізняє з-поміж інших етносів. Українському національному характеру, українському менталітету, а також порівнянню українців з характером і психологічним складом інших народів присвячено чимало праць.

Крім того, виходять друком праці, написані українськими авторами в еміграції, які раніше були недоступні широкому українському загалу. Говорячи про етнопсихологічні особливості українців, дослідники, перш за все, розглядають таке основоположне явище, як психічний склад українців.

Психічний склад нації — це суб'єктивний психічний досвід нації, зафіксований у відносно стійких властивостях, рисах, у національній психології, які обумовлені усім суспільно-історичним ходом становлення і розвитку нації та специфікою соціально-

психологічного відображення об'єктивних умов і існування. До елементів психічного складу, що передаються з покоління в покоління, належать, насамперед, характерна поведінка, національні традиції, звичаї, звички, які лежать в основі установок і ціннісних орієнтацій. До компонентів психічного складу можна також віднести й архетипи як основу колективного несвідомого, які описав швейцарський психолог К. Юнг.

За К. Юнгом, архетипом є «особливість психічного зрозуміння об'єкта», він «завжди колективний, тобто він спільний принаймні для цілих народів чи епох». Архетипи проявляються у вигляді символів (в образах героїв, міфах, фольклорі, обрядах, традиціях) і містять узагальнений досвід своїх предків.

До архетипів, характерних для українського етносу. можна віднести такі образи: Берегиня, Лада, Дана, Герой-козак, Кума, Свекруха, Земля- Годувальниця, Котигорошко, Лютий змій, а також загальнолюдські образи: Мати, Батько, Мачуха, Воїн-герой, інші [1].

Якщо говорити про психічний склад української нації загалом, то тут, як правило, відзначають такі риси як: любов до рідної землі та її природи, що виявляється й закріплюється в культурі, музиці, живописі; повага до старших, зокрема до батьків (так, дотепер у багатьох областях України діти звертаються на «Ви» до своїх батьків); працелюбність, що виражається не лише в щоденній сумлінній праці від зорі до зорі, а й у святкових традиціях, які поетизують працю.

Для українців характерні хоробрість, а також прославляння героїзму і відваги, що є специфічним вираженням їхніх національних почуттів, адже героїчні традиції споконвіку були притаманні українському народові.

На відміну від психічного складу, національний характер – вужче поняття. Український етнопсихолог П. Гнатенко визначає його так: «Національний характер — це сукупність соціально-психологічних рис (установок, стереотипів), які властиві нації на певному етапі розвитку і які проявляються в ціннісному ставленні до навколишнього світу, а також у культурі, традиціях, звичаях та обрядах» [2].

Отже, національний характер с специфічним поєднанням загальнолюдських рис з конкретними історичними та соціально-економічними умовами існування нації. Будь-яка загальнолюдська риса, наприклад, працьовитість, патріотизм, волелюбність, можуть по-різному проявлятися різною мірою, в різні часи і в різних народів.

Загалом праці кінця XVIII — початку XX ст. з проблем національної психологічної своєрідності, як правило, не ґрунтувалися на експериментальних дослідженнях, а часто взагалі були позбавлені будь-якої методичної основи та вагомої аргументації. У зв'язку з цим існувала реальна можливість суб'єктивізму й тенденційності у тлумаченні особливостей національного характеру, що завжди треба враховувати, аналізуючи такі праці. Саме тому, як зазначили сучасні дослідники В. Павленко і С. Таглін, описи різних етнічних груп на цьому етапі часто не збігаються, а іноді й суперечать один одному, якщо порівнювати усі відомі дослідження характерологічних особливостей українців того періоду з тим, щоб мати цілісне узагальнене уявлення про їх національний характер. Реально вирізняється блок характеристик, що є наскрізними для більшості описів. До них В. Павленко і С. Таглін відносять такі:

1. Розвинуте особистісне начало, що виявляється в почутті власної гідності, незалежності та індивідуалізмі.
2. Українське суспільство характеризується певною одноманітністю як за освітнім рівнем, так і за суспільним становищем.
3. Наголос на внутрішньому (духовному) аспекті життя, а не на зовнішньому (матеріальному) (На думку авторів цього дослідження, це збігається з загальновідомою позицією про кардіоцентризм – «філософію серця» – українців).
4. Любов до природи.
5. Терпимість.
6. Індивідуалізм [4].

Розглядаючи вплив навколишнього середовища (зокрема архітектури) на психологію сучасних українців, наведемо міркування, висловлені Л. Шкляром. Він наголошує на тому, що сучасна типова забудова майже викоренила національний архітектурний колорит. Безумовно, зважаючи на сучасні темпи будівництва, неможливо уникнути часткової уніфікації, але потрібно також враховувати те, що національне відродження передбачає також відродження етнічно осмисленого простору, який, у свою чергу, значною мірою впливає на формування етнічної самосвідомості.

Нині перед сучасними етнопсихологами постало велике й важливе завдання — створити психологічний портрет українського народу в межах сучасної політичної та соціально-економічної ситуації.

Висновки. Національна самосвідомість, або почуття етнічної ідентичності, лежить в основі національного характеру. Майже всі

дослідники виокремлюють такі типові риси українського національного характеру як демократичність, волелюбство, емоційність, кардіоцентризм, що проявляються в музичності, наближенні до природи, культі жінки і родини, релігійності, толерантності до інших народів, гостинності тощо.

Добре, що нарешті академічна наука повертається обличчям до етнопсихологічних проблем. Можливо, ще рано говорити про сучасний український характер як про щось усталене і завершене: надто довго його ламали, калічили, намагалися придушити чи навіть знищити. Втім, треба створити всі умови для того, щоб світ дізнався про українців як про націю могутню, творчу, працьовиту, інтелектуальну і миролюбну.

Багато уваги треба приділяти проблемам розвитку мови як фактору формування національної самосвідомості, як етноформуючій ознаці українського народу. Однією з найважливіших умов відродження нації с формування національної ідеї, що е стрижнем і спрямовує розвиток.

Нинішнє розривання зв'язку з природою, архітектура міст, споживацьке ставлення до природи і антропоцентризм у її сприйнятті (природа для людини, а не людина серед природи) призводить до негативних наслідків. Зберегти і примножити етнокультурну поліфонію життєвого простору України – одне з найважливіших завдань з реалізації програми цілісного розвитку національної культури.

Список використаних джерел

1. Варій М. Й. Національна ідея та соціальна психіка народу України. *Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку*. Львів, Інститут народознавства НАНУ, 1999. Вип.2. С.49-57.

2. Гнатенко П. И., Павленко В. Н. Этнические установки и этнические стереотипы. Днепропетровск, 1995.

3. Льовочкіна А. М. Етнопсихологія: Навч. посіб. К.: МАУП, 2002.

4. Павленко В. М. Етнопсихологія : підручник. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. 448 с.

5. Чубко О. Психологія українського народу. Київ, 2003. С. 335–336.

УДК 37.07:005.33

Олеся Горгота,
кандидат філософських наук, правознавець,
директор Вишгородської спеціалізованої школи «Сузір'я»
Вишгородської міської ради (Київська область)

УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВОЇ АВТОНОМІЇ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація. *Автор доводить, що утвердження та реалізація закладом загальної середньої освіти фінансової автономії покращує освітній процес та надає додаткові можливості для розвитку школи. Керівник закладу повинен мати відповідні фахові навички, щоб формувати нову систему господарювання, виходячи з внутрішніх потреб і зовнішніх правил прозорої підзвітності та контролю. Велику роль у фінансовій автономії ЗЗСО відіграє громадськість, що входить до складу піклувальної (наглядової) ради.*

Abstract. *The author argues that the establishment and implementation of financial autonomy by general secondary education institutions improves the educational process and provides additional opportunities for school development. The head of the institution must have the appropriate professional skills to form a new management system, based on internal needs and external rules of transparent accountability and control. An important role in the financial autonomy of the General Secondary Education Institution is played by the public, which is a member of the Board of Trustees (Supervisory Board).*

Закони України «Про освіту» та про «Повну загальну середню освіту» заклали нову основу освітнього процесу – автономію діяльності закладу освіти, що передбачає академічну, організаційну, кадрову та фінансову свободу. У зв'язку з цим система фінансового забезпечення шкіл набула суттєвих змін.

Для України реформа автономізації закладів загальної середньої освіти є гостро актуальною, враховуючи суттєву обмеженість бюджетних ресурсів. Досвід розвинутих, успішних країн світу вказує на те, що децентралізація управління освітою та надання режиму автономії закладам освіти сприяє розвитку всієї освітньої системи, покращує її якість та економічну ефективність.

Однак, нормативно-правове регулювання системи фінансування закладів загальної середньої освіти потребує подальшого удосконалення, щоб фінансова автономія наповнилася не лише декларативним, а реальним змістом [3].

Розширення прав закладів у частині використання коштів згідно із затвердженим їм кошторисом певною мірою обмежується існуючим бюджетним законодавством та законодавством у сфері публічних закупівель, адже процедура фінансових витрат суворо регламентується Бюджетним кодексом України, Законом України «Про публічні закупівлі» та низкою підзаконних актів законодавства. Тому керівникам шкіл необхідно чітко розуміти існуючий порядок витрачання коштів.

Використання автономії, в тому числі фінансової, вимагає від керівництва закладу освіти високої кваліфікації у сфері менеджменту та економіки, а також психологічної готовності до збільшення відповідальності. У Міжрегіональній Академії управління персоналом в межах спеціальності «Менеджмент», спеціалізації «Управління навчальними закладами», за якою навчають керівників закладів освіти, надають необхідні знання.

Керівник закладу освіти – фаховий менеджер, господарник, який точно знає, чого потребує його школа, як сформувати з педагогічного колективу єдину ефективну команду, як розбудувати гармонійну комунікацію з громадськістю – що сприяє ефективній реалізації фінансової автономії. Директор школи не уникає відповідальності, професійно грамотний та компетентний, самостійно розробляє стратегічний план розвитку закладу, чітко його дотримується та прозоро звітує.

Зорієнтованість на розвиток – ось основна мета діяльності керівника закладу загальної середньої освіти. Фінансова автономія забезпечує реалізацію завдань, цілей та місії закладу [4, с.7].

Відповідно до статті 31 Закону України «Про повну загальну середню освіту» заклад загальної середньої освіти має самостійний баланс, розрахункові та інші рахунки у фінансових установах і банках державного сектору та може мати бланки, печатки та штампи із своїм найменуванням та символікою [2].

Згідно зі статтею 58 Закону України «Про повну загальну середню освіту» фінансування здобуття повної загальної середньої освіти здійснюється за рахунок коштів державного, місцевих бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством [2].

Освітня субвенція спрямовується на оплату праці педагогічних працівників з нарахуваннями. Кошти інших трансферів із державного бюджету спрямовуються на підвищення кваліфікації педагогічних працівників, забезпечення учасників освітнього процесу підручниками, навчальним обладнанням тощо. За рахунок місцевих бюджетів покриваються решта витрат, зокрема, поточні та капітальні ремонти, будівництво [4].

Механізм фінансування закладів загальної середньої освіти заснований на кошторисному методі, що передбачає: цільове призначення і спрямування бюджетних асигнувань, суворе дотримання фінансових планів. Через дефіцит державного бюджету фінансова стабільність і розвиток шкіл є нелегкою справою. У зв'язку з браком коштів адміністрація закладу не має змоги: покращувати матеріально-технічну базу закладу освіти, модернізувати наявні потужності, впроваджувати інноваційні інформаційні, комунікаційні технології в освітній процес.

За традиційної системи управління закладам загальної середньої освіти доводиться діяти в умовах обмеженого державного фінансування — мінімальних фінансових ресурсів, запланованих та затверджених, виходячи з показників виконання кошторису за попередні періоди. Значну частину фінансових проблем керівники шкіл вирішують не шляхом проведення ефективної фінансово-економічної діяльності закладу, відповідального витрачання бюджетних коштів, а через пошук благодійної допомоги.

Закон України «Про повну загальну середню освіту» передбачає можливість фінансування закладів загальної середньої освіти також з інших джерел, а саме [2]:

- доходи від надання платних освітніх та інших послуг;
- благодійна допомога відповідно до законодавства про благодійну діяльність та благодійні організації;
- гранти;
- інші джерела фінансування, не заборонені законодавством.

Отримані із зазначених джерел кошти використовуються закладами загальної середньої освіти відповідно до затвердженого кошторису та його установчих документів, зокрема для організації та забезпечення його діяльності, та не можуть бути вилучені в дохід державного або місцевих бюджетів, крім випадків, передбачених законом [4].

Більш того, одержання закладом загальної середньої освіти власних надходжень не є підставою для зменшення обсягу його бюджетного фінансування [4].

Водночас, слід мати на увазі вимоги частини другої статті 79 Закону України «Про освіту», яка забороняє фінансування суб'єктів освітньої діяльності за рахунок коштів [1]:

- фізичної особи, яка є громадянином (підданим) держави, визнаної Верховною Радою України державою-агресором або державою-окупантом;
- юридичної особи з іноземними інвестиціями держави-агресора або держави-окупанта, або зареєстрованої на території держави-агресора або держави-окупанта, або кінцевий бенефіціарний власник (контролер) якої є резидентом держави-агресора або держави-окупанта.

Фінансово-господарська діяльність школи здійснюється на основі кошторису, що затверджується засновником з урахуванням пропозицій закладу загальної середньої освіти.

Згідно зі статтею 2 Бюджетного кодексу України *кошторис* – це основний плановий фінансовий документ бюджетної установи, яким на бюджетний період встановлюються повноваження щодо отримання надходжень і розподіл бюджетних асигнувань на взяття бюджетних зобов'язань та здійснення платежів для виконання бюджетною установою своїх функцій та досягнення результатів, визначених відповідно до бюджетних призначень.

Кошторис школи з фінансовою автономією регламентує [5, с.140]:

- надходження та видатки коштів по всіх статтях (КЕК);
- підтверджує повноваження керівника закладу освіти як розпорядника коштів щодо одержання доходів і здійснення видатків;
- визначає обсяги та направлення коштів, необхідних для виконання школою своїх функцій.

Кошторис закладу освіти приймається на бюджетний період (календарний рік) і складається з двох частин – загального та спеціального фондів:

- загальний фонд формується з місцевого та, частково, з державного бюджетів;

- спеціальний фонд включає в себе кошти, залучені школою від недержавних джерел, але після залучення кошти спеціального фонду стають також державними і підпадають під дію правил фінансового обліку та звітності державних установ [5, с.140].

Якщо в загальному фонді кошторису закладу освіти не передбачено фінансування окремих статей видатків, є можливість такі статті затвердити за рахунок спеціального фонду [5, с.140].

Кошторис включає в себе:

- дохідну частину (надходження);
- видаткову частину (видатки).

Етапи формування кошторису школи з фінансовою автономією [5, с.141]:

1. Заклад освіти перед початком нового бюджетного року готує бюджетний запит (проєкт кошторису), в якому прописує всі необхідні витрати на наступний бюджетний рік по статтях видатків. Бюджетний запит ЗНЗ не має нормативно установленої форми, тому складається у довільній формі.

2. Головний розпорядник коштів, місцевий орган управління освітою, вносить корективи в плани закладу, виходячи з наявного фінансування та з урахуванням лімітних довідок, та надає закладу освіти уточнений кошторис.

3. Заклад освіти погоджує підготовлений проєкт кошторису, і в разі відсутності заперечень, керівник і головний бухгалтер закладу підписують кошторис і завіряють його печаткою.

4. Начальник місцевого органу управління освітою затверджує кошторис закладу освіти.

У випадку, коли бюджет на поточний рік не прийнятий, заклад освіти працює за тимчасовим кошторисом, затвердженим головним розпорядником, доходи та видатки якого по статтях кошторису складають помісячно 1/12 частину фінансування від попереднього календарного року [5, с.141].

Виходячи із запланованого фінансування, заклад освіти може брати юридичні та фінансові зобов’язання на поточний бюджетний рік.

Здійснення закладом освіти видатків, не передбачених нормами статей кошторису, не допускається та тягне за собою кримінальну відповідальність за нецільове використання бюджетних коштів.

Протягом року можна вносити зміни до затвердженого кошторису закладу освіти у випадках [5, с.141]:

- підвищення тарифних ставок заробітної плати;
- зміни штатного розпису та тарифікаційних списків;
- зміни державних нормативів нарахувань на фонд оплати праці;
- додаткового позапланового фінансування матеріальних видатків школи або, навпаки, їх скорочення;
- при перерозподілі видатків між окремими статтями видаткової частини;
- при виконанні штрафних санкцій КРУ;
- при передачі повноважень і бюджетних асигнувань від одного головного розпорядника до іншого (наприклад, при перерозподілі шкіл між районами міста) тощо.

Державні, комунальні заклади загальної середньої освіти можуть надавати платні освітні та інші послуги, перелік яких затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 796 «Про затвердження Переліку платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної та комунальної форми власності».

Керівник державного, комунального закладу загальної середньої освіти визначає перелік платних освітніх та інших послуг, що надаються закладом освіти, із зазначенням часу, місця, способу та порядку надання кожної з послуг, їх вартості та особи, відповідальної за їх надання. Водночас заклади загальної середньої освіти не можуть надавати (повністю або частково) платні освітні послуги для досягнення їх учнями результатів навчання (компетентностей), визначених державними стандартами. Крім того, під час освітнього процесу не можуть проводитися платні заходи чи надаватися платні послуги, що забезпечують досягнення результатів навчання, передбачених освітньою програмою закладу освіти. Також слід пам’ятати, що платні освітні та інші послуги в закладах освіти учні та їхні батьки можуть отримувати виключно на добровільних засадах [3].

Фінансова автономія запроваджується через державні механізми стимулювання бізнесу, роботодавців, фізичних і юридичних осіб до участі в розвитку системи шкільної освіти, приватного інвестування у сферу освіти, розвитку матеріально-технічної бази

закладів освіти, зокрема завдяки пільговому оподаткуванню, кредитуванню тощо.

Фінансова автономія закладу загальної середньої освіти передбачає співпрацю з власником/засновником, органом місцевого самоврядування у фінансовому питанні, розглядаючи бюджет закладу освіти та його потреби. Школа розпоряджається коштами, виділеними на певні її потреби, згідно з затвердженим кошторисом.

Завдяки фінансовій автономії адміністрація школи має можливість самостійно: вирішувати, які витрати є першочерговими, укладати договори на послуги і товари, спрямовувати заощаджені кошти на розвиток школи, мотивацію співробітників, преміювання, розпоряджатися позабюджетними надходженнями.

Законом України «Про повну загальну середню освіту» термін «фінансова автономія закладів загальної середньої освіти» є правом таких закладів самостійно здійснювати витрати зазначених коштів у межах затверджених кошторисами обсягів, зокрема на [2]:

- формування структури закладу загальної середньої освіти та його штатного розпису;
- оплату праці працівників, встановлення доплат, надбавок, винагороди, виплату матеріальної допомоги та допомоги на оздоровлення, преміювання, інших видів стимулювання та відзначення працівників;
- оплату поточного ремонту приміщень і споруд;
- оплату підвищення кваліфікації педагогічних та інших працівників;
- укладення відповідно до законодавства цивільно-правових угод (господарських договорів) для забезпечення діяльності закладу освіти.

Під час фінансової автономії здійснюється перехід *від принципу утримання закладів освіти до принципу колегіального формування їх бюджетів та інвестування в людський капітал*, виходячи із чисельності здобувачів освіти та стандарту вартості навчання одного учня за ступенями освіти.

Фінансова автономія передбачає:

- самостійне вирішення питання економічної діяльності;
- самостійне використання всіх видів асигнувань, набуття повноважень розпорядника бюджетних коштів;
- публічне формування бюджету та публічне звітування;

- право закладу на встановлення надбавок і премій працівникам, стипендій учням;
- право керівника закладу на преміювання та встановлення додаткових надбавок, премій за інноваційну й науково-дослідну роботу та інші види соціально значущої освітньо-громадської діяльності тощо;
- визнання та законодавче закріплення закладів освіти як соціоекономічних систем, які надають освітні послуги та додаткові освітні послуги, потрібні для учнів, зокрема для дітей з особливими потребами.

Фінансова автономія дає закладу освіти можливість: стати спроможним; використовувати всі фінансові можливості, дозволені українським чинним законодавством; перестати постійно «латати діри». Також можна ефективно використовувати фандрайзинг, систему пошуку джерел фінансування.

Фінансова автономія – це, передусім, нова система господарювання, яка виходить з:

- реальної, дієвої стратегії розвитку закладу освіти;
- нової системи господарювання;
- встановлення внутрішніх правил і зовнішніх процедур прозорої підзвітності та контролю;
- залучення ресурсів для потреб школи з багатьох джерел, а не лише з державного та місцевого бюджетів.

Визначають головні завдання бухгалтерії школи з фінансовою автономією [5, с.133]:

- забезпечує виконання кошторису ЗНЗ;
- контролює та обліковує всі фінансові потоки ЗНЗ;
- веде облік і реєстрацію юридичних зобов'язань (договорів, додаткових угод) ЗНЗ;
- здійснює платежі за фінансовими зобов'язанням ЗНЗ;
- нараховує та виплачує заробітну плату працівникам ЗНЗ;
- веде облік і списання матеріальних цінностей ЗНЗ;
- готує та здає всю фінансову звітність відповідно до інструктивних вимог;
- звітує перед державними фондами та податковою інспекцією;
- видає довідки працівникам ЗНЗ тощо.

Забезпечити правильну реалізацію фінансової автономії, контроль за нею може піклувальна (наглядова) рада. Це – колегіальний орган

управління у закладі освіти, що виконує функції залучення ресурсів та контролю за їх використанням. Формується рішенням засновника закладу освіти та діє відповідно до законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», інших законодавчих актів.

Згідно зі статтею 41 Закону України «Про повну загальну середню освіту», у разі утворення піклувальної ради закладу освіти, на таку раду покладаються завдання із залучення фінансових ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійсненню контролю за їх використанням, а також з додаткових джерел фінансування, що не заборонені законом [2].

Законодавчо визначено, що піклувальні ради мають дещо більше можливостей в управлінні школою, ніж органи управління освітою. Вони залучають фінансування від різних зовнішніх джерел, допомагають у розробленні стратегії розвитку школи, контролюють витрачання фінансів та оцінюють діяльність керівника.

Відповідно до статті 29 Закону України «Про освіту» наглядова (піклувальна) рада закладу освіти сприяє вирішенню перспективних завдань його розвитку, залученню фінансових ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійсненню контролю за їх використанням, ефективній взаємодії закладу освіти з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, науковою громадськістю, громадськими організаціями, юридичними та фізичними особами [1].

Члени наглядової (піклувальної) ради закладу освіти мають право брати участь у роботі колегіальних органів закладу освіти з правом дорадчого голосу. До складу наглядової (піклувальної) ради закладу освіти не можуть входити здобувачі освіти та працівники цього закладу освіти.

Наглядова (піклувальна) рада має право:

- брати участь у визначенні стратегії розвитку закладу освіти та контролювати її виконання;
- сприяти залученню додаткових джерел фінансування;
- аналізувати та оцінювати діяльність закладу освіти та його керівника;
- контролювати виконання кошторису та/або бюджету закладу освіти і вносити відповідні рекомендації та пропозиції, що є обов’язковими для розгляду керівником закладу освіти;

- вносити засновнику закладу освіти подання про заохочення або відкликання керівника закладу освіти з підстав, визначених законом;
- здійснювати інші права, визначені спеціальними законами та/або установчими документами закладу освіти.

Засновник/власник закладу освіти оголошує конкурс про створення піклувальної ради, розробляє та затверджує Положення про наглядову (піклувальну) раду. Засновник школи затверджує склад піклувальної ради, яка стає «аудитором» правильного використання виділених коштів. Також необхідною умовою є прозора фінансова звітність закладу освіти.

Отже, сфера фінансування загальної середньої освіти потребує подальшого вдосконалення. Передусім, як правильно відмічає директор ЗЗСО Ольга Кондик, необхідне утвердження правових засад розширення фінансової автономії шкіл, насамперед, через лібералізацію бюджетного законодавства і законодавства у сфері публічних закупівель, підвищення ролі і значення піклувальних рад, поступового переходу на повну фінансову самостійність закладів із власною бухгалтерією та за умови законодавчого розмежування функцій керівника, пов'язаних з провадженням закладом фінансово-господарської діяльності і освітнього процесу, забезпечення прозорості і контрольованості надходження та використання коштів з інших джерел, зокрема, благодійних коштів та грантів [3].

Зміцнення фінансової автономії закладу загальної середньої освіти полегшить господарську діяльність керівнику та покращить освітній процес.

Список використаних джерел

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 №2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text (дата звернення: 10.10.2021).

2. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text (дата звернення: 10.10.2021).

3. Кондик Ольга. Удосконалення системи фінансування закладів загальної середньої освіти в сучасних умовах. URL: https://pedpresa.com.ua/205354-finance-2021.html (дата звернення: 10.10.2021).

4. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи. Методичні рекомендації. К., 2019. 47 с.

5. Управління шкільним бюджетом / В. Громовий, О. Ковальчук, Т. Оленич, Л. Паращенко, Ю. Шукевич; за заг. ред. С. Калашнікової. К.: ДП “НВЦ “Пріоритети”, 2012. 243 с.

УДК 347.78(520+510)

Крістіна Золотарьова,
культуролог, експерт-східнознавець
(м. Одеса)

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В ЯПОНІЇ ТА КИТАЇ

Анотація. *Проаналізовано державну політику Японії та Китаю, з якими Україна нарощує економічні відносини, у сфері інтелектуальної власності. Розглянуто конфлікт китайського законодавства і практики в цій царині та шляхи його подолання.*

Abstract. *The state policy of Japan and China, with which Ukraine is building economic relations, in the field of intellectual property is analyzed. The conflict of Chinese legislation and practice in this area and ways to overcome it are considered.*

Вступ. Сфера інтелектуальної власності є вкрай важливою частиною державного регулювання для кожної країни. Інституційні апарати, законодавчі ініціативи, нормативні акти з кожним роком все більше спрямовуються на захист інтелектуальної власності, реалізації прав «творця» на результати його діяльності та відповідне супроводження. Швидкоплинний світ, глобалізаційні процеси, збільшення зон Інтернет-покриття, соціальні та політичні виклики сучасності формують нову реальність для всіх сфер людської діяльності, зокрема інтелектуальної.

Постановка проблеми. У контексті нашого дослідження ми б хотіли зосередити свою увагу на державному регулюванні сфери «інтелектуального» саме країн Східної Азії. Специфіка регіону, неоднозначне відношення до інтелектуальних прав та унікальний культурний аспект Японії та КНР дають змогу відкрити для себе широкий обрій азійських законотворчих особливостей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти захисту інтелектуальної власності в Японії та Китаї досліджували І. Е. Василенко, В. С. Дроб'язко, В.О. Жаров, Я. Ю. Моісеєва, О. П. Орлюк, Ю. С. Сологуб, О. І. Стадник, Д. С. Сухомлинова, В. О. Токарева, Т. М. Шевелева, а також К. Михалопулос, Доріс Лонг,

Патриція Рей та інші. Разом з тим, питання залишається актуальним і потребує подальших досліджень.

Мета цього дослідження – проаналізувати особливості та розвиток державної політики Японії та Китаю в сфері захисту інтелектуальної власності.

Виклад основного матеріалу дослідження. 15 листопада 2020 року в Ханої 15 держав Азійського-Тихоокеанського регіону (Австралія, КНР, Нова Зеландія, Республіка Корея, Японія, Бруней, В'єтнам, Індонезія, Камбоджа, Лаос, Малайзія, М'янма, Сінгапур, Тайланд, Філіппіни) уклали угоду про «Регіональне, всебічне економічне партнерство», або Regional Comprehensive Economic Partnership (RSEP), що передбачає, окрім іншого, узгодження в сфері інтелектуальної власності [9] та декларує перехідні періоди для окремих сторін [8]. Це в умовах нестабільного економічного і політичного клімату в світі влучно ілюструє адаптивність регіону до викликів сьогодення.

Японська культура в своїй сутності є прикладом адаптивності, універсальності та витримки зовнішніх викликів. Повага і бережливість Японії до свого культурного спадку може надихнути і стати прикладом для інших, бо вивчення і збереження свого культурного спадку є необхідним для формування зрілої та самостійної нації і держави. Саме тому японське розуміння «Національного скарбу» є дуже прогресивним у контексті роботи із «Живим національним скарбом», що розповсюджується і на результати його творчості, сприяє розвитку і збереженню мистецтва «існуючого» («Закон про охорону культурних цінностей») [15].

Слід відзначити, що ключовим законом, що регулює захист інтелектуальної власності в Японії, є «Основний закон про інтелектуальну власність» [4], в якому дається детальна характеристика цієї форми власності та його реалізація в правовому полі держави. Окремо необхідно зауважити, що існує значна кількість законів та доповнень, що передбачають захист інтелектуальної власності в залежності від її типу та профілю виробництва (наприклад: «Про промислові зразки» [2], «Акт про авторське право» [1], «Акт про торгові знаки» [10], «Акт про патенти» [6]). Основні положення Закону про інтелектуальну власність націлені на стратегічний розвиток економіки, міжнародної конкурентоспроможності японської промисловості та створення багатої культури. Окрім цього, Закон передбачає наступне: сприйняття і підтримка авторів, оптимізація

судових процедур, створення державних інституції, декларує обов'язки держави та громад, гармонізацію незалежного бізнес-середовища, захист та правила експлуатації інтелектуальної власності та інше. Ключовим державним органом, регулюючим аспекти захисту інтелектуальної власності, створеним у 2003 році, є Штаб-квартира стратегії інтелектуальної власності (知的財産戦略本部) при Кабінеті Міністрів, голова – діючий Прем'єр-міністр.

Цікавим є так звана стратегія по просуванню інтелектуальної власності та міжнародній культурній, економічній взаємодії – «Класна японська стратегія», котра в повному обсязі викладена на урядовому порталі Японії [11].

Китайська культура є культурою-донором регіону, а крім того, відзначається симбіозом традиційного світогляду, етичних норм та посиленого нагляду над усіма сферами громадського життя. КНР у сфері захисту інтелектуальної власності на державному рівні проводить політику чіткого контролю та стандартизації, але в міжнародному просторі – таку, котра викликає велику кількість випадків невдоволення і судових позовів з боку інших країн. КНР вважається в світі одним з найголовніших «піратів» через контрафактну продукцію.

Сфера інтелектуальної власності регулюється трьома ключовими законами: «Закон про авторське право» [13], «Закон про патенти» [7], «Закон про торгові марки» [12]. Основними законотворчими та виконавчими органами влади в КНР є Китайська національна адміністрація по інтелектуальній власності (国家知识产权局), або Патентне відомство, яке займається адмініструванням зовнішньої політики в сфері інтелектуальної власності, захистом прав інтелектуальної власності, реєстрацією товарних знаків і патентів, географічних вказівок походження. З 2018 року, в межах Інституційної реформи державного управління, підпорядковується Державному управлінню по регуляції ринку (国家市场监督管理总局), функціями якого є: регуляція ринку (реєстрація суб'єктів ринку, організація та керівництво всебічним правозастосуванням ринкового нагляду, уніфікація антимонопольної правоохоронної діяльності), нагляд і управління ринковими замовленнями (розслідування та виконання покарань в сфері порушення торгових марок, патентів та прав інтелектуальної власності, виготовлення і реалізація контрафактної продукції), контроль за якістю продукції, безпека та управління спеціальним обладнанням, контроль

за безпекою та якістю харчової продукції, стандартизація ринку та єдині вимірювальні роботи, нагляд і координація за сертифікацією та акредитацією, підпорядкування Державного управління з питань наркотиків та Державного управління інтелектуальної власності, нагляд за ринком та управління технологіями та інформацією щодо будівництва, новини та реклами, міжнародний обмін та співпраця [14]. У межах міжнародного захисту інтелектуальної власності КНР в 1980 році приєдналася до Всесвітньої організації інтелектуальної власності, в 1992 році – до Всесвітньої конвенції про авторське право і Бернській конвенції про охорону літературних та художніх творів, з 1994 року є членом Договору про патентну кооперацію, з 2001 року є членом Всесвітньої торгової організації.

Цікавим для розуміння процесів реєстрації об'єктів інтелектуальної власності в КНР є рекомендації для бізнесу від Патентного Бюро Великобританії, окремо по ускладненню копіювання товару потенційними порушниками: ускладнення дизайну для неможливості його відтворення: інструктаж працівників та положення трудових договорів, захищаючих інтелектуальну власність; надійні методи для захисту та знищення документів, креслень тощо; обмеження доступу до пакування, котре можуть використати для розповсюдження фальсифікату; контроль обсягів виробництва для запобігання реалізації продукції під іншими назвами [5].

Висновки. Тобто, при фактичному державному регулюванні, входженні до міжнародних організацій, участі у конвенціях та оптимізації законодавства, у сфері захисту інтелектуальної власності, передусім – в КНР, існують реальні проблемні місця: неконтрольований ринок фальсифікату, корумпованість судової системи, поширення специфічних Інтернет-платформ та діяльність соціальних мереж, які не піддаються належному контролю в цій сфері. Тим не менш, як з цього приводу влучно зазначив Д. Рехчаффен (керівник Американської торгової палати в Шанхаї): «Компанії продовжуватимуть гірко ковтати будь-які образи, щоб зберегти доступ до другого за величиною споживчого ринку у світі»[3]. На наш погляд, КНР доведеться провести величезну роботу по усуненню цих негативних чинників, але чи вбачає сам Китай в цьому сенс та практичний зміст – важливе питання. Тим не менш, КНР останнім часом дійсно активно працює в напрямку розвитку гармонізації законодавства та економіки.

Список використаних джерел

1. Copyright Act. URL: http://www.japaneselawtranslation. go.jp/law/detail/?id=3379&re =02 (дата звернення: 01.10.2021).

2. Design Act. URL: http://www.japaneselawtranslation.go.jp /law/detail/?vm=04&re=02&lvm=02&id=3269 (дата звернення: 01.10.2021).

3. How China's Legal System Enables Intellectual Property Theft. URL:https://thediplomat.com/2020/11/how-chinas-legal-system-enables-intellectual-property-theft/ (дата звернення: 01.10.2021).

4. Intellectual Property Basic Act Act No. 122 of 20. URL: https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/ipba.pdf (дата звернення: 01.10.2021).

5. Intellectual Property Rights In China. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/456352/IP_rights_in_China.pdf (дата звернення: 01.10.2021).

6. Patent Act. URL: http://www.japaneselawtranslation.go.jp/ law/detail/?vm=02&re=02&lvm=02&id=3118 (дата звернення: 01.10.2021).

7. Patent Law of the People's Republic of China. URL: https://www.wipo.int/edocs/ lexdocs/laws/en/cn/cn006en.pdf (дата звернення: 01.10.2021).

8. REGIONAL COMPREHENSIVE ECONOMIC PARTNERSHIP AGREEMENT. Annex 11A (Party-Specific Transition Periods). URL: https://rcepsec.org/wp-content/uploads/2020/11/Chapter-11-Annex-11A.pdf (дата звернення: 01.10.2021).

9. REGIONAL COMPREHENSIVE ECONOMIC PARTNERSHIP AGREEMENT. Chapter 11 – Intellectual Property. URL: https://rcepsec.org/wp-content/uploads/2020/11/Chapter-11.pdf (дата звернення: 01.10.2021).

10. Trademark Act. URL: http://www.japaneselawtranslation. go.jp/law/detail_main?re=&vm=02&id=3047 (дата звернення: 01.10.2021).

11. クールジャパン戦略. URL: https://www.cao.go.jp/cool_japan/index.html (дата звернення: 01.10.2021).

12. 中华人民共和国商标法.
URL: http://gkml.samr.gov.cn/nsjg/tssps/202004/t20200420_314426.html (дата звернення: 01.10.2021).
13. 中华人民共和国著作权法.
URL: https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/zh/cn/cn031zh.pdf (дата звернення: 01.10.2021).
14. 国家市场监督管理总局职能配置、内设机构和人员编制规定. URL: http://www.gov.cn/zhengce/2018-09/10/content_5320813.htm (дата звернення: 01.10.2021).
15. 文化財保護法. URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=325AC1000000214 (дата звернення: 01.10.2021).

УДК341.2:94(477)

Сергій Боган,
кандидат історичних наук,
завідувач відділом Одеського історико-краєзнавчого музею,
доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП

УКРАЇНО-БАЛТІЙСЬКИЙ ФАКТОР ЯК ВИРІШАЛЬНИЙ В ХОДІ ПІДПИСАННЯ БРЕСТ-ЛИТОВСЬКОГО МИРНОГО ДОГОВОРУ1918 р.

Анотація. *Розглянуто український контекст Брест-Литовського мирного договору. Автор доходить висновку, що укладення Брест-Литовського договору та військово-політична допомога країн Четверного Союзу Україні відкрила шлях до подальшого її державного розвитку.*

Abstract. *The Ukrainian context of the Brest-Lithuania Peace Treaty is considered. The author concludes that the conclusion of the Brest-Lithuania Treaty and the military-political assistance of the countries of the Fourth Union to Ukraine opened the way to its further state development.*

Вступ. Розвиток суспільно-політичних відносин в Україні характеризуються динамічними процесами, в тому числі у розвитку історії міжнародних відносин. Декомунізація і кардинальні політичні зміни, які відбулись в Україні, потребують нових наукових підходів і переосмислення багатьох історичних концепцій. Тема наукової праці особливо актуальна на сучасному етапі коли наша держава опинилась у центрі великої світової та європейської політики і стала активним її учасником.

Постановка проблеми. Не останню роль у цих процесах грають взаємовідносини України з Німеччиною та Росією – як головних фігурантів європейської та світової політики, економіки та системи міжнародної безпеки. Таким чином, важливо розглянути історію підписання Брест-Литовського мирного договору між цими двома великими державами,в якому брала активну і пряму участь Україна в один з найтяжчих періодів її історії.

Мета роботи – історичний аналіз Брест-Литовського мирного договору і його ролі в розвитку міжнародних відносин та історії України в період Першої світової війни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Тема укладення Брест-Литовського мирного договору досліджувалась у працях:І.Б.Берхіна, С.І.Блинова, А.Д.Богатурова, К.В.Гусєва, И.Н.Ксенофонтова, С.М.Майорова, Г.Л.Нікольникова, Р.Г.Симоненка, Ю.Г. Фельштинського, А.О.Чубар'яна та інших. Проте вважаємо її недостатньо вивченою і такою, що потребує подальших досліджень.

Виклад основного матеріалу дослідження. Повідомлення про падіння російського Тимчасового уряду відобразилось навіть на біржах провідних країн світу. У Нью-Йорку курс акцій провідних компаній впав на 4-11 пунктів. У Парижі – облігації Московско-Київсько-Воронезької залізниц – впали на 20 пунктов; Рязансько-Уральської – на 15; Російсько-Азійського банка – на 75; а Комерційного Азовсько-Донського – на 130 пунктів. Падіння акцій охопило Токійську біржу [12, с.63].

Близько 23 годин 26 жовтня 1917 р. «Декрет про мир» був одностайно прийнятий II Всеросійським з'їздом Рад [7, с.15]. Країни Четверного Союзу охопила хвиля антивоєнних виступів. Протягом листопада і грудня 1917 р. мітинги і демонстрації під гаслами «Жодного пострілу» і «Мир – негайно» пройшли у Верхній та Нижній Австрії, у містах Вестфалії, Богемії та багатьох інших районах [9, с.12]. У січні 1918 р. в Австро-Угорщині пройшов страйк проти війни, який охопив усі промислові центри країни. У ньому брали участь близько 700 тисяч робітників. 1 лютого 1918 р. Спалахнуло повстання матросів, які вимагали підписання миру без анексій та контрибуцій [9, с.12]. 28 січня 1918 р. відбувся страйк у Берлині з вимогами укладення миру без анексій та контрибуцій на основі права народів на самовизначення. Наступного дня відбувся страйк робітників у Кілі з аналогічними вимогами [13, с. 260-261]. 28 січня страйкували робітники на судноверфях «Вулкан» і «Блом і Фосс» у Гамбургу [13, с.262-263].

У своїй телеграмі з Брест-Литовська від 30 січня 1918 р. німецький статс-секретар Кюльман писав рейхсканцлеру Гертлінгу: «Більшовики дуже задоволені своїми успіхами в боротьбі проти Установчих Зборів, проти Київської Ради, але більш за все раді страйкам, які спалахнули у Австрії та Німеччині та вочевидь стануть ще нахабнішими, ніж досі, і ще менш схильними до компромісів» [13, с.265].

У перші дні Жовтневого перевороту лідер партії більшовиків В.Ленін розійшовся з більшістю своєї партії у питанні щодо укладення миру: всупереч більшості він виступив з принциповою згодою

підписати з німецьким урядом не загальний, а сепаратний мир. Найпростішим поясненням цього кроку були взяті ним ще до повернення в Росію зобов'язання перед німецьким урядом [15, с.29]. Німецький соціал-демократ Едуард Бернштейн, який займав певний час пост заступника міністра фінансів у німецькому уряді, вказав на зв'язок з німцями В.Леніна у статті «Темна історія», опублікованій 14 січня1921 р. у вранішньому випуску газети «Форвертс». У ній йшла мова про 50 мільйонів марок золотом, переданих В.Леніну німецьким урядом [15, с.29]. Так само є один неопублікований архівний запис розповіді Бернштейна, де він розкриває імена своїх інформаторів і точний час отримання інформації про фінансування німцями більшовиків: «Про отримання більшовиками коштів від німецького уряду я почув на засіданні комісії рейхстагу у 1921 р.. Засідання комісії, яка обговорювала питання зовнішньої політики, відбулось під головуванням депутата рейхстагу професора Вальтера Шуклінга. На засіданні були присутні, крім членів рейхстагу, високі чини міністерства закордонних справ і військового міністерства. По закінченні офіційної частини зборів відбувся вільний обмін думками між присутніми. Під час цих бесід один з членів комісії голосно заявив іншому: «Але ж більшовики отримали 60 мільйонів марок від німецького уряду». Я тоді запитав сидячого біля мене легаціонсрата Еккерта (пізніше посла),чи відповідає ця заява дійсності? Пан Еккерт це підтвердив. Наступного дня я відвідав професора Шуклінга, як голову комісії, і, розповівши йому про розмову стосовно60 мільйонів марок, запитав, чи відомо йому що-небудь про це. На це він мені відповів, що йому відомий факт видачі цієї суми більшовикам» [15, с.30]. Опосередковано таємні домовленості і зобов'язання перед німецьким урядом підтверджує впевненість, з якою Ленін стверджував своїм соратникам, що «дев'яносто дев'ять шансів зі ста за те, що німці підуть на перемир'я» [6, с.10].

13 травня1917 р. кайзер Вільгельм II висловив побажання включити у німецьку зовнішньополітичну програму вимогу автономії для України, яка мала б право приєднатися до Німеччини у майбутньому. 13 липня того ж року Вільгельм II висловився за те, щоб якомога швидше визнати Україну і укласти з нею союз. Ця позиція розділялася і підтримувалась керівниками німецького військового командування Гінденбургом і Людендорфом. [12, с.31]. Більшу обережність у цьому питанні проявляв уряд. 26 липня 1917 р. канцлер Міхаеліс відзначав: «Ми повинні бути дуже обережними, аби дії, за

допомогою яких ми прагнемо просунути далі процес розпаду Росії, не привели до протилежних наслідків. Це особливо стосується підтримки сепаратистських тенденцій, які мають сумнівну репутацію. Наприклад, українці досі відкидають ідею повного відокремлення від Росії. Будь-яке втручання з нашого боку на користь української держави без сумніву буде використовуватись ворогом, аби проголосити існуючі націоналістичні течії німецьким виробом» [12, с.32].

Свої інтереси мала й Австро-Угорщина. 18 травня1917 р. німецький канцлер і австро-угорський міністр закордонних справ Чернин підписали угоду, в якій відзначалося: «Німецька сторона підкреслює, що могутність Австро-Угорщини зросте завдяки Румунії, а саме тим перевагам, які принесе їй вихід до Чорного моря» [12, с.33]. Як бачимо, у досягнутій угоді про Україну відкрито мова не велась. Але неоднозначні плани оволодіти гирлом Дунаю та причорноморським узбережжям свідчили про те, що за таких обставин Україна неодмінно втягувалась в орбіту військово-політичних інтересів Відня.

Слід відзначити, що курс на розподіл Росії розглядався як варіант і в таборі Антанти. Під час бесіди з представником Центральної Ради В. Степанківським британський журналіст Уайт висловив загальну думку, яка панувала в офіційному Лондоні: «Якщо Росія не проявить достатньої сили і до завершення воєнної кампаніїне здійснить повномасштабних зусиль на фронті, Англія розглядатиме проблему розподілу Росії. Вона буде прагнути до того, щоб малі національності Росії створили на розумних засадах власні держави. У першу чергу, Англія матиме на увазі інтереси України» [12, с.39].

22 грудня 1917 р. відкрилась мирна конференція у Брест-Литовську. 25 грудня1917 р. членіросійської радянської делегації прибули до цього містаі провели нараду з представниками Центральної Ради, на якій вдалосядосягти домовленості про те, що обидві делегації будуть виступатиіз заявами спільно, попередньо обговорювати питання між собою і про те, що робота розпочнеться із заяви представників України про їх самостійну участь у перемовинах [7, с.169]. Це спростовує твердження окремих радянських істориків, що заява делегації Центральної Ради про самостійну участь у перемовинах було якоюсь «підлою зрадою». До складу делегації УНР увійшли: генеральний секретар закордонних справ і колишній депутат і товариш голови Одеської міської думи В.Голубович, М.Левитський, М.Любинський, М.Полозов, А.Севрюк. Консультантами були ротмістр

Гасенко і професор Є.Остапенко [7, с.171-172]. Делегація Радянської України прибула до Брест-Литовська 21 січня 1918 р. [10, с.47]. Її очолювали І.Медвєдєв і Є.Шахрай [2, с.131]. Делегації країн Четверного союзу відмовились визнати повноваження ЦВК Рад України, ще раз підтвердивши офіційне визнання Української Народної Республікиі законність повноважень її делегації [10, с.47].

На першому етапі переговорів з вини російської радянської делегації підписання мирного договору було зірване. На обговоренні в Петрограді ситуації, що склалася, В. Ленін заявив: «Я пропоную заявити, що ми підписуємо мир, який нам пропонували німці; якщо вони до цього приєднають вимогу не втручатись у справи України, Фінляндії, Ліфляндії (Латвії), Естляндії (Естонії), - то й це потрібно безумовно прийняти» [2, с.138]. 18 лютого 1918 р. завершився термін перемир'я. Німецькі та австро-угорські війська розпочали наступ на Східному фронті. Турецькі війська розпочали наступ у Закавказзі ще 12 лютого [2, с.137]. На протест радянської делегації німецький генерал Гофман заявив, що «наступальні операції триватимуть,доки не буде підписаний мир, а військові пересування проводяться у межах німецьких умов миру, задля захисту Фінляндії, Естляндії, Ліфляндії та України» [2, с.140].

19 лютого 1918 р. Раднарком надіслав радіограму німецькому урядові. У ній було висловлено протест проти наступу німецьких, австро-угорських та турецьких військ і було сказано: «Рада Народних Комісарів змушена, за обставин, що склалися, заявити про свою готовність формально підписати той мир, на тих умовах, які вимагав у Брест-Литовську німецький уряд» [2, с.138]. 23 лютого1918 р. до Петрограду було надіслано новий ультиматум Німеччини. Вранці 24 лютого до Берліну, Відня, Константинополя і Софії було надіслано повідомлення про рішення російського радянського уряду прийняти умови миру [2, с.140].

28 лютого 1918 р. радянська делегація прибула до Брест-Литовська у складі Г.Сокольникова, Г.Чичеріна, Г.Петровського, Л.Карахана [2, с.141]. У той же день відбулась попередня нарада про порядок відновлення засідань мирної конференції [8, с.236]. Делегацію Радянської України на чолі із Затонським, яка приїхала пропонувати мир німцям та їх союзникам,навіть не пропустили у Брест-Литовськ [2, с.141].

Згідно з договором, від Росії відокремлювались Польща, Ліфляндія, Литва, Естляндія, Курляндія, частина Білорусі (ст. 3);

Україна і Фінляндія визнавались незалежними державами (ст. 4), Радянська Росія визнавала Центральну Раду та її угоди з державами Четверного блоку; до Німеччини відходили Ризька затока і Моонзундські острови (ст. 6) [2, с.143]. Від російської армії та загонів Червоної гвардії очищувались Україна, Фінляндія і Аландські острови(укріплення на них підлягали знесенню), а фінські порти – від російського флоту. Майже одночасно у Брест-Литовську мирний договір з країнами Четверного союзу підписала делегація Української Народної Республіки.

18 березня 1918 р. за підписом Г.Чичеріна по радіо було передано протест німецькому зовнішньополітичному відомству проти заняття німецькими військами вже після підписання мирного договору Одеси, яка, за думкою радянського уряду, «не входить у межи України», і німецький уряд запитувався «на предмет того, у якому вигляді він уявляє кордон України» [7, с.403]. У цьому випадку Чичерін продемонстрував необізнаність про становище в Україні. По-перше, Одесу від російсько-більшовицької окупації звільняли не німецькі, а українські (4-а стрілецька і 15-апіхотна дивізії армії УНР, які першими увійшли до міста) та австро-угорські війська, а по-друге, на відміну від Криму, Одеса, як частина Херсонської губернії, входила до складу Української Народної Республіки у відповідності до III и IV Універсалів Центральної Ради.

Німецьке керівництво саме це і пояснило більшовикам, відзначивши, що кордон України визначається III и IV Універсалами Центральної Ради. Німеччина визнала, що до складу України входять 9 губерній: Волинська, Подільська, Таврійська (без Криму), Херсонська (з Одесою), Київська, Полтавська, Чернігівська, Катеринославська, Харківська, а також частина Холмської [10, с.115]. Брест-Литовський договір зобов'язував Росію вступити у перемовини з Центральною Радою задля укладення з нею мирного договору. Але бойові дії в ході звільнення українських земель від залишків Червоної гвардії тривали, і цей процес затягувався. Прелімінарний (попередній) мирний договір між Українською державою та Радянською Росією був підписаний вже за правління гетьмана П.Скоропадського 12 червня 1918 р.

Висновки. Прагнення скорішого підписання країнами Четверного Союзу вигідного сепаратного миру з Радянською Росією було викликане не тільки зовнішньополітичними чинниками та складним становищем на фронтах Першої світової війни, а й внутрішніми суспільно-політичними та соціальними чинниками.

Німецькі архівні джерела 20-х років XX століття підтверджують неоднозначно сприйнятий історичною наукою факт політичного підкупу російської партії більшовиків з боку німецького уряду та передання В.Леніну значних державних коштів задля дестабілізації становища в Росії з метою подальшого виведення її з війни та укладення сепаратного миру.

У період 1917 р. (так само, як і в наш час, в період російської агресії проти України) серед політичного і військового керівництва Німеччини не було єдиного підходу до вирішення «українського питання» і єдності думок у справі підтримки української державності і незалежності.

Також традиційною та принциповою до нашого часу залишається і позиція Великої Британії стосовно України та Росії, яка у 1917 р. була за сприятливих обставин готова сприяти українським інтересам і розглядала можливість розподілу Росії та надання незалежності народам колишньої Російської імперії, незважаючи на союзницькі відносини в блоці Антанти.

Наступ німецьких військ, спрямований проти Радянської Росії і на підтримку України, Латвії, Естонії та Фінляндії, а також рішуча вимога країн Четверного союзу невтручання у внутрішні справи цих країн стали вирішальними факторами у справі підписання Брест-Литовського договору, що в Росії і в наш час вважається «національною ганьбою».

Невдалу спробу делегації маріонеткової Радянської України представити українську державу на переговорах у Брест-Литовську також можна вважати дипломатичною поразкою більшовицької Росії.

Більшовицька Росія, незважаючи на умови Брест-Литовського договору, всіма силами намагалась залишити за собою стратегічні пункти на Чорному морі (Одеса, Крим). Але Німеччина і Австро-Угорщина продемонстрували беззаперечну підтримку територіальної цілісності Української Народної Республіки і визнання українських законів у відповідності до III та IV Універсалів Центральної Ради.

Укладення Брест-Литовського договору та військово-політична допомога країн Четверного Союзу Україні, Фінляндії та країнам Балтії відкрила шлях до подальшого державного розвитку цих країн, незважаючи на певну військово-політичну та економічну залежність від Німеччини та Австро-Угорщини, що в тих умовах постійної загрози російсько-більшовицької агресії було неминучим.

Список використаних джерел

1. Берхин И.Б. Историческая борьба за мир. (История Брестского мира в трудах В.И. Ленина). М.: Знание, 1976. 64 с.
2. Блинов С.И. Внешняя политика Советской России. Первый год пролетарской диктатуры. М.: Мысль, 1973. 247 с.
3. Богатуров А.Д. Системная история международных отношений. В 4 Т. М.: Изд. НОФМО, 2004. 287 с.
4. Богатуров А.Д. Современная мировая политика. Прикладной анализ. 2-е изд. испр. и доп. М.: Аспект – Пресс, 2010. 592 с.
5. Всемирная история: учебник для студентов вузов / под ред. Г.Б. Поляка,А.Н. Марковой. 3 изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 887 с.
6. Гусев К.В. Октябрь и борьба за мир. К истории Брестского мира. М.: Знание, 1968. 47 с.
7. Ксенофонтов И.Н. Мир, которого хотели и который ненавидели. М.: Политиздат, 1991. 416 с.
8. Майоров С.М. Борьба Советской России за выход из империалистической войны. М.: Политиздат, 1959. 295 с.
9. Майоров С.М. Чтобы спасти революцию. (Борьба Советской республики за заключение Брестского мира). М.: Политиздат, 1965. 69 с.
10. Никольников Г.Л. Брестский мир и Украина. К.: Наукова думка, 1981. 175 с.
11. Никольников Г.Л. Выдающаяся победа ленинской стратегии и тактики. (Брестский мир: от заключения до разрыва). М.: Мысль, 1968. 374 с.
12. Симоненко Р.Г. Двобій війни і миру. К.: Політвидав України, 1988. 278 с.
13. Советско-германские отношения от переговоров в Брест-Литовске до подписания Рапалльского договора. Сборник документов. / Под ред. С.Дернберг, Х.Зейдевиц, И.Н.Земскова и др. М.: Политиздат, 1968. 758 с.
14. Чубарьян А.О. Брестский мир. М.: Наука, 1964. 246 с.
15. Фельштинский Ю. Крушение мировой революции. Брестский мир. М.: Терра-Терра, 1992. 655 с.

РОЗДІЛ 3

Студентські наукові статті



UDC 339.92

Білаль Джейхан,
студент 2 курсу Одеської національної
академії зв'язку імені О. С. Попова
(Туреччина)

РОЗВИТОК ВІДНОСИН ТУРЕЧЧИНИ І УКРАЇНИ В XXI СТОЛІТТІ

Анотація. *Історично склалося, що взаємовідносини між Україною та Туреччиною мають давню та багатовікову традицію. Не вдаючись до аналізу загальних аспектів історичного минулого у відносинах цих двох країн, розглянуто нинішні їх взаємовідносини. Зміна геополітичної ситуації у Чорноморському регіоні у 2014 році призвела до перегляду політики кожною з наших держав. Туреччина почала займати одну з перших сходинок у зовнішньополітичних пріоритетах України у зв'язку з анексією Криму та конфліктом на Сході країни, а також загостренням безпекової ситуації в Чорноморському регіоні в цілому. Зі свого боку Туреччина, у зв'язку з кризою у відносинах із Росією, включила до діалогу з Україною теми, які донедавна були занадто чутливими: енергетика та військово-технічна співпраця, поновилися переговори щодо підписання Зони Вільної Торгівлі тощо. Таким чином, сьогодні українсько-турецькі відносини виходять на якісно новий рівень.*

Bilal Ceyhan,
2nd year student of the Odessa National Academy
of Communications named after OS Popov
(Turkey)

DEVELOPMENT OF RELATIONS BETWEEN TURKEY AND UKRAINE IN THE XXI CENTURY

Historically, the relationship between Ukraine and Turkey has a long and centuries-old tradition. Without going into the analysis of general aspects of the historical past in the relations between these

two countries, we will consider their current relationship. The change in the geopolitical situation in the Black Sea region in 2014 led to a revision of the policy of each of our states. Turkey has begun to occupy one of the first steps in Ukraine's foreign policy priorities in connection with the annexation of Crimea and the conflict in the east of the country, as well as the aggravation of the security situation in the Black Sea region as a whole.

For its part, in connection with the crisis in relations with Russia, Turkey has included in the dialogue with Ukraine topics that until recently were too sensitive: energy and military-technical cooperation, renewed negotiations on the signing of a Free Trade Area, and so on. Thus, today Ukrainian-Turkish relations are reaching a qualitatively new level.

It should be noted that in the Black Sea region, Turkey has traditionally identified three most important areas of foreign policy: Russia, the EU and the South Caucasus; Ukrainian direction is not a priority, the problem of Ukraine, with which Turkey has no land border, worries less Turkish politicians and ordinary Turks, compared to the war in the south-east and its own security threats: terrorist attacks by Islamic State, the Kurdistan Workers' Party, influx of refugees Syria. At the same time, Ankara supports Ukraine's European and Euro-Atlantic aspirations.

In February 2020, Recep Tayyip Erdogan visited Ukraine and met with President Zelensky. An agreement on military-financial cooperation was signed during the visit. The agreement provides for the allocation by the Turkish side for the needs of the Armed Forces of Ukraine of about $ 36 million for the purchase of Turkish military and dual-use goods [1].

Turkey's position on Crimea is important. On the one hand, Ankara has expressed support for Ukraine. Turkey supported Ukraine's position within the UN, sent its representatives to the OSCE Special Monitoring Mission. On January 9, 2017, Turkish Foreign Minister Mevlut Cavusoglu said: “We support the territorial integrity of Ukraine and Georgia. We do not recognize the annexation of the

lands of Ukraine "[2]. However, Turkey has not shown solidarity with Ukraine and the West on sanctions against the Russian government because it wants to have good relations with Russia.

Another key area of bilateral cooperation is energy. Ukraine has repeatedly expressed its readiness to participate in projects to build oil and gas pipelines in Turkey, as well as joint production of hydrocarbons on the Black Sea shelf.

Special mention should be made of the Crimean Tatars, who are close to the Turkish ethnic group. The Crimean Tatar diaspora in Turkey, with about 1 million members, has become the main leader of Ukrainian interests in Turkey. This group of people, who call themselves Crimean Turks, is well represented in Turkish political parties, authorities, business circles and is very active in Turkey, although they watch with interest the events in their ancient homeland - in the annexed Ukrainian Crimea.

The trade turnover between the two countries is $ 4-5 billion a year, which has led to the persistence of Turkish partners in signing a Free Trade Agreement (FTA). The entry into force of Ukraine's FTA with the EU, in accordance with the rules of the customs union between Turkey and the EU, provides duty-free access to the Turkish market for Ukrainian exporters. For Turkish partners, the interest in signing an FTA with Ukraine and opening companies in Ukraine lies in taking advantage of, in particular, the fact that Ukraine shares a border with four EU countries and cheaper labor. In addition, for some sectors of the Turkish economy, including textiles, the presence on the Ukrainian market means access to the European and Russian markets.

The visit of the President of Ukraine Petro Poroshenko to Istanbul began a new page in the relations between the two states. In particular, Presidents Petro Poroshenko and Recep Tayyip Erdogan signed a joint statement in Istanbul, which enshrines the main agreements reached during the meeting and identifies priorities in key areas of Ukrainian-Turkish relations (economic, trade, security, defense, defense), scientific, cultural and tourist spheres), the implementation of which will help to fill the relations of strategic partnership between Ukraine and Turkey with concrete content. The

first practical result of that meeting was the order of Turkish Bayraktar drones.

On October 16, 2020, as part of the working visit of the President of Ukraine Volodymyr Zelensky to the Republic of Turkey, a number of bilateral documents were signed, which marked a qualitatively new stage in the history of Ukrainian-Turkish military-technical cooperation. So, A joint statement signed that day by President of Ukraine Volodymyr Zelensky and President of the Republic of Turkey Recep Tayyip Erdogan contains provisions on Turkey's support for Ukraine's membership in the North Atlantic Alliance and the creation of a new format of Ukrainian-Turkish dialogue on political and security issues. At the end of 2020, for the first time in the history of the Ministry of Defense of Ukraine, the Minister of Defense of Ukraine signed a number of direct foreign economic agreements for the transfer of technology by Turkish companies and production of corvettes and strike drones for the Armed Forces of Ukraine. These projects are designed to radically strengthen the combat capabilities of the Ukrainian Navy to increase security in the Black Sea-Azov region [4].

Thus, we can conclude that there is still a lot of potential for the development of bilateral relations between our states.

References

1. The visit of the Turkish President to Kyiv is the first step to the free trade zone. Deutsche Welle. URL: https://www.dw.com/en/%D0%B2%D1%96%D0%B7%D0%B8%D1%82D1% 82% D0% BE% D1% 80% D0% B3% D1 % 96% D0% B2% D0% BB% D1% 96 / a-52246007 (access date: 11.10.2021).

2. Turkey does not review the position on Ukraine and Georgia in favor of, Ukrayinska Pravda (9 January 2017). URL: https://pda.pravda.com.ua/news/id_7131955/ (access date: 11.10.2021).

3. Joint statement following the meeting of the President of Ukraine Volodymyr Zelensky and the President of the Republic of Turkey Recep Tayyip Erdogan. Official Internet Representation of the

President of Ukraine (ua). Cited 2021-01-30 URL: https://www.president.gov.ua/news/spilna-zayava-za-rezultatami-zustrichi-prezidenta-ukrayini-v 64661 (access date: 11.10.2021).

4. Corvettes and strike drones – The Ministry of Defense has concluded direct agreements with Turkish companies, Andriy Taran. Ministry of Defence Ukraine. URL: https://www.mil.gov.ua/special/news.html?article=60943 (access date: 11.10.2021).

УДК 305-055

Ірина Манойленко,
магістрантка спеціальності Право Одеського інституту МАУП,
старший лейтенант Державної прикордонної служби України

Науковий керівник – кандидат наук з державного управління,
доктор філософії в галузі права МКА/МАУП,
професор МКА Каракасіді О. Ф.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

Анотація. *Розглянута основна проблематика гендерної нерівності, поняття ґендеру та розрізнення його від поняття статі. Розглянуто основні поняття гендерної термінології.*

Ключові слова: ґендер, ґендерна рівність, ґендерні стереотипи, стать.

Abstract. *The article considers the main issues of gender inequality, the concept of gender and its distinction from the concept of gender. The basic concepts of gender terminology are considered.*

Key words: gender, gender equality, gender stereotypes, gender.

Вступ. Ґендерна рівність являє собою принцип забезпечення прав та свобод людини, є основою світової спільноти та демократичного розвитку держави. Процеси глобалізації та інтеграції супроводжуються розширенням можливостей чоловіків та жінок, викорененням випадків професійної дискримінації, ґендерного розподілу праці, нерівність між оплатою праці за статевим походженням. Вони існують на різних рівнях, як в публічній службі, освіті, науці та в силових структурах.

Відчутним проявом соціальної диференціації населення, що має наслідком різні можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві, є ґендерна нерівність. Йдеться не лише про рівність прав чоловіків та жінок, а й про можливість використання та реалізації цих прав [1].

Точки зору на місце чоловіка й жінки в суспільстві складаються в процесі соціалізації індивіда під впливом сім'ї, школи, засобів масової інформації, соціального оточення. У період соціальних

трансформацій проблема ґендерної ідентифікації стає дедалі актуальнішою. Змінення традиційних уявлень і стереотипів має полягати в переосмисленні закоренілих ролей чоловіка й жінки, усвідомленні того, що не існує тільки чоловічих або тільки жіночих моделей поведінки; і жінкам, і чоловікам притаманні сила та слабкість, самостійність і залежність, активність та пасивність – залежно від певних життєвих ситуацій та умов.

Як і багато зарубіжних країн, Україна має в цій царині наявні значні здобутки, а також певні проблеми.

Постановка проблеми. Нерозуміння ґендерної термінології, складність подолання гендерних стереотипів та установок, несприйняття, що саме впровадження гендерної рівності є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем та укріплення національної безпеки – ці питання є викликами сучасності і потребують розв'язання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми гендерної рівності аналізували науковці І. Грицай, О. Львова, О. Руднєва, Я. Сорока, Т. Фулей та інші. Прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, Стратегія ґендерної рівності на 2018-2023 роки. В Інтернеті розміщено чимало матеріалів з цієї проблематики. Разом з тим, вона не втратила своєї актуальності.

Метою статті є висвітлення змісту та суті поняття «ґендерна рівність», використовуючи поняття «стать», «ґендер», також розбір певних проблемних питань, спричинених нерозумінням ґендерної термінології, складністю подолання ґендерних стереотипів та установок.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для повного розуміння причин виникнення ґендерної нерівності розглянемо основні підходи до розуміння гендерної термінології: «ґендер», «ґендерна рівність», «ґендерні стереотипи».

Стать пов'язують з біологічними ознаками: генітальною будовою, репродуктивною системою, хромосомним набором, виходячи з вище наведеного – стать є анатомо-біологічною відмінністю, за якою людей визначають як чоловіка або жінку. Утім, ми живемо у різних спільнотах та суспільствах (історично, географічно, етнічно). У

суспільстві сформувалася різна оцінка занять дівчаток і хлопчиків та їх зовнішнього вигляду. Біологічна стать у людині заявляється від народження, а ґендер конструюється соціально та зумовлений культурою суспільства в певний історичний період.

Уперше термін ґендер у значенні «соціальна стать» був введений в науковий ужиток американським психоаналітиком Робертом Столлером 1968 року в його праці «Стать і ґендер: про розвиток мужності та жіночності». Роберт Столлер стверджував, що «ґендер – це поняття, яке базується на психологічних і культурних поясненнях, достатньо незалежних від тих, які тлумачать біологічну стать» [4].

Зазвичай, ми здійснюємо мислений розподіл людей на чоловіків та жінок, тобто ідентифікуємо за зовнішніми, візуальними рисами: довжина та колір волосся, будова тіла, голос, якого крою та кольору одяг, манери поведінки тощо, ми визначаємо стать особи за її соціальними проявами та ознаками. Соціальні норми закріплюються в сім'ї, школі й університеті, політичних структурах, економіці, культурі.

Жінка-військовослужбовець, жінка-суддя, чоловік-майстер манікюру чи чоловік з довгим та кольоровим волоссям, у яскравому одязі, т.і. – суспільство гостро реагує на такий вибір людей, оскільки вони не відповідають тим соціальним ознакам, очікуванням та явищам, які протягом тривалого часу були притаманні лише чоловікам або лише жінкам. Саме ті соціальні ролі та характерні ознаки, яких очікують від жінок та чоловіків, і є ґендером.

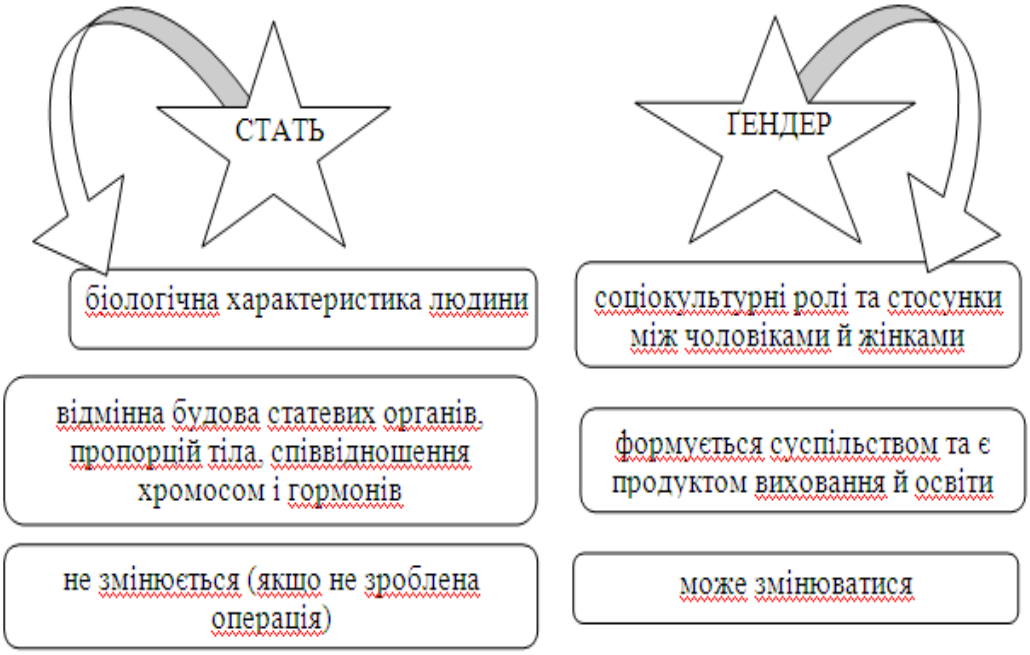
Ґендер (англ. gender — стать від лат. genus — рід) – це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками [7].

Згідно зі статтею Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, ґендер означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [2].

Ґендер стає найефективнішим важелем для переміщення жінок з узбіччя історії до її центру, тим самим змінюючи підхід до написання їхньої подальшої історії.

Розвиток гендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Серед зобов'язань, які взяла на себе Україна перед Європейським співтовариством, визначено досягнення

жінками і чоловіками рівних прав та можливостей. На жаль, інколи поняття «ґендер» некоректно ототожнюють зі статтю людини та/або сексуальною орієнтацією. Все це трапляється внаслідок нерозуміння, необізнаності, несформованості ґендерної культури та ґендерної чутлив



Мал. 1. Ключові ознаки, які пояснюють відмінності «статі» та «ґендеру».

На жаль, біологічний детермінізм і на даний час використовують як аргументацію поділу соціальних ролей між жінками та чоловіками, що поняття, уявлення, відповідно до яких жінка – мати, берегиня домашнього вогнища, натомість чоловік, образно висловлюючись, «тягне мамонта до будинку», тобто в родині його основна задача – фінансування сім'ї, він має приховувати свій емоційний стан та проявляти власну силу у будь-яких випадках [9].

Такі уявлення ролі та рис жінок і чоловіків є ґендерними стереотипами й упередженнями, а система підходів до «призначення» чоловіка й жінки у суспільстві відповідно до їхніх біологічних характеристик є статево-рольовим підходом, який підлягає цілком виправданій критиці.

Якщо повернутись до історичних джерел, стає зрозуміло, що жінки та чоловіки і сто років тому, і у наш час – абсолютно різні, навіть мають різні права. У 1915 році жінки багатьох країн не мали права голосу, проте наразі вони не лише мають право голосу, мають високі

звання та обіймають високі посади у державних та приватних структурах. Наприклад: канцлерка Німеччини Ангела Меркель, перша в історії України жінка-генерал медичної служби Людмила Шугалей, колишня міністерка оборони Німеччини, а наразі – Голова Єврокомісії Урсула фон дер Ляйен та інші.

Щороку все більше жінок обирають професійний шлях у силових структурах, які вважалися «чоловічими», а деякі посади взагалі не могли обіймати жінки, це було заборонено.

Саме впровадження ґендерної рівності є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства загалом, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем та укріплення національної безпеки.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», ґендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості щодо його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Ґендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, але надання привілеїв або переваг одній статі одразу ж позначається на становищі іншої, а в результаті – на розвитку суспільства [3].

Ґендерна рівність в суспільстві – це не відбирання влади у чоловіків і передача її жінкам, а це рівна участь у процесах прийняття рішень та розподілі ресурсів незалежно від статі, це співпраця та партнерство між жінками та чоловіками [5, с. 6].

Існує безліч факторів, які впливають на становище, статус жінки, а іноді і чоловіка, в певному суспільстві чи державі. Враховуючи стійкі моделі, які оточують нас з дитинства, впливають на нашу особитість протягом усього життя, можливо виокремити такі основні причини ґендерної нерівності: стереотипи та ґендерні установки.

По-перше, розглянемо поняття «стереотипии». Механізм, що забезпечує закріплення та перенесення уявлення ґендерних ролей з покоління в покоління, є ґендерні стереотипи – внутрішні установки щодо місця, ролі, значення чоловіка та жінки в суспільстві, сім'ї. Стереотип – це узагальнення, за яким риси і характеристики, властиві частині групи (необов'язково більшій частині), поширюються на всіх людей у групі. Розрізняють расові, національні, ґендерні та інші стереотипи. Ґендерні стереотипи – стійкі для суспільства в конкретний історичний період уявлення про відмінність між чоловіком і жінкою,

про їх місце і роль у сім'ї й суспільстві. Стереотипи можуть впливати не тільки на поведінку, а й на створення або не створення можливостей для жінок (дівчаток) та чоловіків (хлопчиків) [4, с. 1].

Формування таких стереотипів та розподіл їх до того чи іншого гендера обумовлені панівними у нашому суспільстві ґендерними установками.

До речі, у 2020 році Україна піднялася на 14 позицій та посіла 74 місце серед 189 країн в рейтингу за Індексом людського розвитку (Global Gender Gap Report), у порівнянні з торішнім показником, Україна опустилась на 15 позицій; за Індексом ґендерної нерівності – 52 місце серед 162 країн [8].

Висновки. Отже, кожна людина, щоб бути самодостатньою та реалізуватися в різних сферах життєдіяльності, має долати стереотипи, нав'язані з народження, що заважають усебічному розвитку особистості, оскільки особу від самого початку обмежують у виборі роду занять, залежно від суспільної думки, поділу на «чоловічі» та «жіночі» професії тощо. А поняття «ґендерна рівність» вимірюється рівністю можливостей. Рівність прав означає наділення жінок та чоловіків однаковими правами в усіх сферах життя та юридичне забезпечення рівних умов їх здійснення. Рівність можливостей – це фактична можливість користування правами й свободами людини незалежно від статі.

Список використаних джерел

1. Конституція України, 1996, редакція від 01.01.2020. Офіц. вебпортал. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр#Text (дата звернення: 09.10.2021).

2. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11.05.2011 року. URL: https://ips.ligazakon.net /document/mu11251 (дата звернення: 09.10.2021).

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 07.01.2018 № 2866-IV. Офіц. вебпортал. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 2866-15#Text (дата звернення : 09.10.2021).

4. Гендер і гендерна рівність. Лекція для слухачів. Тема 1. URL: https://courses.prometheus.org.ua/assets/courseware/261009c7d3a3f4ac0f1e61e560b8c202/c4x/IRF/101/asset/.pdf (дата звернення: 09.10.2021).

5. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. URL: https://rm.coe.int/-/16808a2a51 (дата звернення: 09.10.2021).
6. Гендерний профіль України. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine-.html (дата звернення: 09.10.2021).
7. Словник іншомовних слів online URL: https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%C3%E5%ED%E4%E5%F0 (дата звернення: 10.10.2021).
8. Україна піднялася на 14 позицій в Індексі людського розвитку URL: https://dzi.gov.ua/press-centre/news/ukrayina-pidnyalasya-na-14-pozytsij-v-indeksi-lyudskogo-rozvytku/ (дата звернення: 11.10.2021).
9. Thpanorama. URL: https://ua.thpanorama.com/articles/biologa/qu-es-el-determinismo-biolgico-en-el-ser-humano-y-en-animales.html (дата звернення: 10.10.2021).

УДК 349.2

Наталія Русавська,
студентка 3 курсу спеціальності Право
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП
ад'юнкт-професор МКА Золотарьова О.А.

ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РАБОТОДАВЦЯ

Анотація. *Проаналізовано правовий інститут матеріальної відповідальності роботодавця, зокрема за проєктами Трудового Кодексу України. Визначено, що проєкти потребують доопрацювання, з урахуванням практики та пропозицій науковців.*

Abstract. *The legal institute of material responsibility of the employer is analyzed, in particular on projects of the Labor code of Ukraine. It is determined that the projects need to be finalized, taking into account the practice and suggestions of scientists.*

Вступ. Матеріальна відповідальність -- це встановлений законом обов'язок однієї із сторін трудового договору відшкодувати збитки іншій стороні, спричинені їй протиправними, винними діями. Матеріальна відповідальність у трудовому праві є одним з видів юридичної відповідальності. Передбачено матеріальну відповідальність працівника, колективу працівників та роботодавця.

Постановка проблеми. Проте, проблемою є те, що на сьогоднішній день цей інститут трудового права має багато невирішених питань. Ми проаналізуємо в цьому контексті два проєкти Трудового Кодексу України, який, на жаль, так і не був прийнятий.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми матеріальної відповідальності роботодавця досліджував такі науковці: О. Є. Костюченко, М.В.Лушникова, О.М.Лук'янчиков, І. А. Римар, Ю. В. Трофимовська та інші. Проте детально досі матеріальна відповідальність саме роботодавця законодавчо чітко не врегульована, тому питання потребує подальших досліджень.

Мета дослідження – проаналізувати проблеми врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця.

Виклад основного матеріалу дослідження. Матеріальна відповідальність роботодавця – це вид матеріальної відповідальності, який застосовується до роботодавця, що вчинив трудове правопорушення шляхом відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у порядку, передбаченому законом. Сутність матеріальної відповідальності роботодавця в тому, щоб забезпечити належний захист трудових прав і інтересів працівника за трудовим договором. З правової точки зору, якщо не можна попередити ситуації щодо порушень трудових прав та інтересів працівника, важливого значення набуває питання дієвого механізму відшкодування заподіяної йому шкоди.

Правовий інститут матеріальної відповідальності за трудовим законодавством виконує правовідновлювальну, гарантійну, попереджувально-виховну функції. Але основною, яка визначає її правову природу, є правовідновлювальна. Гарантійна і попереджувально-виховна функції є супроводжуючими, які треба враховувати для визначення мотивів, поведінки працівника при обранні правових і громадських заходів забезпечення трудового правовідношення [1].

Розглянемо матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, завдану необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. М. В. Лушникова відрізняє незаконну відмову від необґрунтованої. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу визначається як відмова із причин, що не відносяться до професійних, ділових якостей працівника, відповідно до вимог, які висуваються для заняття певної посади або виконання робіт з певної спеціальності, кваліфікації. Незаконною відмовою вона визнає відмову у прийнятті на роботу особи, з якою роботодавець за законом зобов'язаний укласти трудовий договір, а також за мотивами, що прямо заборонені законом (дискримінаційні підстави) [2, с. 303–304]. Проте будь-яка необґрунтована відмова є незаконною, оскільки вона прямо заборонена законом, а саме ст. 22 КЗпП України. У той же час не може вважатись обґрунтованою відмова, що має підставою, наприклад, кольор шкіри або віросповідання людини. Необґрунтованість відмови у прийнятті на роботу веде до визнання такої відмови незаконною [3, с. 77].

Згідно з чинним законодавством, підприємство є суб'єктом матеріальної відповідальності в разі заподіяння шкоди працівникові й

зобов'язане відшкодувати працівникові матеріальні збитки за наявності таких підстав:

- незаконного звільнення, переведення чи відсторонення від роботи працівника;
- неправильного формулювання запису в трудовій книжці під час звільнення працівника, що унеможливлювало б влаштування його на роботу;
- затримки видачі трудової книжки або розрахунку при звільненні з роботи;
- у разі ушкодження здоров'я працівника під час виконання ним трудових обов'язків;
- псування, знищення чи крадіжки особистих речей працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

У разі заподіяння потерпілому працівникові моральної шкоди вона також підлягає компенсації.

Підставами виникнення матеріальної відповідальності роботодавця є трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення ним своїх обов'язків, що призвело до заподіяння майнової шкоди працівнику. Так, роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну здоров'ю внаслідок невиконання обов'язків щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці; за незабезпечення збереження особистих речей працівника при виконанні ним трудових обов'язків; за порушення права працівника на працю: при необґрунтованій відмові в прийомі на роботу, незаконному відстороненні від роботи, незаконному переведенні на іншу роботу, при незаконному звільненні з роботи, у разі неправильного або не відповідного чинному законодавству формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджає працевлаштуванню працівника, у зв'язку із затримкою трудової книжки при звільненні, у разі затримки виконання рішення про поновлення працівника на роботі. Що ж стосується умов матеріальної відповідальності роботодавця, то їх складають елементи відповідного трудового майнового правопорушення, вчиненого цим суб’єктом трудових правовідносин.

Умови матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, мають певні особливості порівняно із загальними умовами матеріальної відповідальності та умовами матеріальної відповідальності працівників. Для притягнення

роботодавця до матеріальної відповідальності необхідні всі вказані умови у сукупності. Підстави та умови настання матеріальної відповідальності власника (роботодавця) у КЗпП України не встановлено. Окремі норми, які визначають матеріальну відповідальність власника перед працівником за порушення трудового законодавства, що призвело до заподіяння шкоди, розпорошені по всьому Кодексу. Недосконаліть правового врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником, а з багатьох питань відсутність такого врегулювання не сприяє дотриманню роботодавцями норм трудового законодавства, призводить до труднощів вирішення трудових спорів у суді, а часто і до неможливості відшкодування працівникові заподіяної йому роботодавцем шкоди [4].

Відповідно до чинного законодавства України роботодавцем може бути фізична або юридична особа. Об'єднання громадян, які легалізуються шляхом повідомлення, філії та представництва, не можуть виступати роботодавцем, оскільки вони не мають майна, цивільної процесуальної правоздатності та цивільної процесуальної дієздатності.

На сьогодні на сайті Верховної Ради України є два проєкти Трудового Кодексу України, в яких передбачено врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця. Ми поставили за мету проаналізувати ці норми. Тексти обох законопроєктів ТКУє майже ідентичними. Щоправда, в картці проєкту закону 2410-1 було змінено назву на "Проєкт кодексу України про працю".

У Глава 2 Книги 8 «Відповідальність роботодавця» проєкту Кодексу України про працю 2410-10 [5] визначено підстави та умови відповідальності роботоадвця. Роботодавець, посадові особи роботодавця – юридичної особи, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і колективних угод, притягується до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно із законом. Роботодавець несе відповідальність перед працівником, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії обставин непереборної сили. Вказано 5 випадків, коли роботодавець несе відповідальність у виді штрафу, це фінансові санкції, подібні до чинних в КЗпП України.

Стаття 363 Проєкту «Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника» передбачає, що роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий

обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, у приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичайним, а працівник не має змоги здійснювати його зберігання або його позбавлено такої можливості тимчасово. Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у випадках, зазначених у частині першій цієї статті, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або сплатити суму, на яку його вартість зменшилася. Розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди. За наявності згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі.

Наступні статті Проєкту зазначають, що невиконання роботодавцем передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг дає працівникові право на стягнення з роботодавця вартості зазначених благ і послуг відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ і послуг. Роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором.

Роботодавець також зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові своїми діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті немайнові права працівника. Моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника.

У проєкті 2410 Трудового Кодексу України питання випішується аналогічним чином [6].

У сучасній літературі висловлено точку зору, враховуючи практику, що матеріальна шкода,
заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов’язків, включає в себе: 1) шкоду, заподіяну працівникові, внаслідок порушення права на працю: при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з цієї причини;

при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки документів про працю і заробітну плату); 2) шкоду, заподіяну майну працівника; 3) моральну шкоду [7, с. 569]. Як бачимо, не всі пропозиції вчених враховані в проаналізованому Проєкті.

Висновки. Отже, матеріальна відповідальність роботодавця – це його обов'язок передати гроші або майно в межах та порядку, передбачених законом або договором, на користь працівника внаслідок скоєння трудового майнового правопорушення. У новому Трудовому кодексі України/ Кодексі про працю було б краще передбачати матеріальну відповідальність работодавця більш детально, розмежувавши між роботоавцем та Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування питання про відшкодування шкоди за винні дії роботодавця, що призвели до каліцтва або іншого пошкодження здоров'я працівника. Не всі можливі випадки матеріальної відповідальності роботодавця, пропоновані вченими, враховані в аналізованих законопроєктах. Хоча в цілому слід зазначити, що питання матеріальної відповідальності роботодавця краще врегульовано у Проєкті, ніж в чинному КЗпП України. Залишилося очікувати прийняття нового Кодексу.

Список використаних джерел

1. Трудове право. URL: https://pidru4niki.com/1074041343312/pravo/trudove_pravo (дата звернення 05.10.2021).

2. Лушникова М. В Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: История, теория и практика: Сравнительно-правовое исследование / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина. Министерство образования РФ. Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова. Ярославль, 2001. 416.

3. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Сер. Право. 2007. Вип. 8. С. 77–82.

4. Умови настання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.URL: https://xreferat.com/22/1194-1-

umovi-nastannya-mater-al-no-v-dpov-dal-nost-robotodavcya-za-shkodu-zapod-yanu-prac-vnikov.html. (дата звернення 05.10.2021).

5. Проєкт Трудового кодексу України (Кодексу України про працю) № 2410-1. Картка законопроєкту. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/ pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 03.09.2021).

6. Проєкт Трудового кодексу України № 2410. Картка законопроєкту. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc 4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 03.09.2021).

7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

ЗМІСТ

Вступне слово від редакційної колегії 3

РОЗДІЛ 1. Актуальні проблеми адміністрування, економічні, логістичні і технічні проблеми управлінської діяльності……...9

1. Марущак В. П. Державне управління – основа стратегічного соціально-економічного розвитку……..10
2. Лисюк В. М., Крамський С. О. Сутність та особливості формування глобальних ланцюгів доданої вартості на прикладі агропродовольчих ринків……13
3. Іванов О. Накопичені помилки вибору виборців та їх соціально-економічні наслідки (російською)…….....20
4. Кузнєцова О. В., Рибак О. М. Теоретико-методичні засади системи мотивації та стимулювання праці персоналу на підприємстві……...29
5. Нікішина О. В., Лозова Т. П. Сучасний стан розвитку внутрішньої та зовнішньої логістики ринку плодово-ягідної продукції України……...37
6. Захарченко О. В., Крамський С. О., Стренковська А. Ю., Алєксєйчук Д. С. Методологія формування персоналу проєкту (англійською)……...50
7. Колодинський С. Б., Крамський С. О., Алексейчук О. О., Білега О. В. Метод створення сумісного персоналу до проєкту (англійською)……...56
8. Кузнєцова О. В., Ігнатушенко О. С. Особливості вітчизняних та яяыя\фыяукя\язарубіжних методичних підходів до нормування праці на підприємствах……..62
9. Крамський С. О., Гугумберідзе П. П. Методи графік-орієнтованого управління науковими проєктами у закладах вищої освіти……68

РОЗДІЛ 2. Політико-правові, історичні, психологічні, культурні та філософські аспекти управління……79

1. Домбровська Л. Ф., Домбровський О. І. Пилип Орлик – видатна постать української історії……..80
2. Пьохов В. М., Пьохова С. В., Шевчук В. В. Щодо окремих питань демонополізації і деолігархізації в Україні……...85

3. Бахтіна Ю. С. Моніторинг якості надання адміністративних послуг……93
4. Кузнєцов М. С. Новели змін земельного законодавства ……98
5. Золотарьова О. А. Проєкти Трудового кодексу України та причини їх тривалого неприйняття…….108
6. Нерубасська А. О. Віртуальна реальність сучасної особистості: системний аспект……...125
7. Домбровська Л. Ф., Домбровський О. І. Благодійна діяльність Одеського інституту Міжрегіональної Академії управління персоналом – важливий чинник виховання патріотизму та національної свідомості майбутніх фахівців……130
8. Коломієць І. С., Ісікова Н., Войцех В. С. Загальний підхід до вивчення українського етносу……..136
9. Горгота О. Б. Удосконалення фінансової автономії закладу загальної середньої освіти в сучасних умовах ……...142
10. Золотарьова К. С. Особливості державної політики у сфері захисту інтелектуальної власності в Японії та Китаї……...153
11. Боган С. М. Україно-балтійський фактор як вирішальний в ході підписання Брест-Литовського мирного договору 1918 р. ……..159

РОЗДІЛ 3. Студентські наукові статті……167

1. Джейхан Білаль. Розвиток відносин Туреччини і України в XXI столітті (англійською)……...168
2. Манойленко І. Актуальні проблеми та причини виникнення гендерної нерівності……..173
3. Русавська Н. Проблеми законодавчого врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця……..180

THE CONTENTS

Introductory article 3

THE 1 SECTION. Current problems of administration, economic, logistical and technical problems of management …….....9

1. Marushchak V. P. Public administration – the basis of strategic socio-economic development …….10
2. Lysyuk V. M., Krams'kyy S. O. The essence and features of the formation of global value chains on the example of agri-food markets ……13
3. Ivanov O. Accumulated mistakes in the choice of voters and their socio-economic consequences (in Russian) …….....20
4. Kuznetsova O. V., Rybak O. M. Theoretical and methodological fundamentals of the system of motivation and stimulation of personnel work at the enterprise …….29
5. Nikishina O. V., Lozova T. P. The current state of development of internal and external logistics of the market of fruit and berry products of Ukraine……..37
6. Zakharchenko O. V., Krams'kyy S. O., Strenkovs'ka A. Yu., Alekseychuk D. S. Methodology of project team formation (in English)……..50
7. Kolodins'ky S. B., Krams'kyy S. O., Alekseychuk O. O., Bilega O. V. Method of creating joint personnel for the project (in English) ……..56
8. Kuznetsova O. V., Ignatushenko O. S. Peculiarities of domestic and foreign methodological approaches to labor rationing at enterprises ……...62
9. Krams'kyy S. O., Gugumberidze P. P. Methods of schedule-oriented management of research projects in higher education institutions ……...68

THE 2 SECTION. Political and legal, historical, psychological, cultural and philosophical aspects of governance ……..79

1. Dombrovs'ka L. F., Dombrovs'kyy O. I. Philip Orlyk – an outstanding figure in Ukrainian history ……...80
2. Pyokhov V. M., Pyokhova S. V., Shevchuk V. V. On some issues of demonopolization and deoligarchization in Ukraine ……85
3. Bakhtina Y. S. Monitoring the quality of administrative services ……...93
4. Kuznetsov M. S. Novels of changes in land legislation ……...98

5. Zolotareva O. A. Draft Labor Code of Ukraine and the reasons for their long-term rejection …….....108
6. Nerubass`ka A. O. Virtual reality of modern personality: system aspect……...125
7. Dombrovs`ka L. F., Dombrovs'kyy O. I. Charitable activities of the Odessa Institute of Interregional Academy of Personnel Management – an important factor in educating patriotism and national consciousness of future professionals ……...130
8. Kolomiets I. S., Isikova N., Wojciech V. S.General approach to the study of the Ukrainian ethnos …….....136
9. Gorgota O. B. Improving the financial autonomy of general secondary education in modern conditions ……..142
10. Zolotareva K. S. Features of state policy in the field of intellectual property protection in Japan and China ……..153
11. Bogan S. M. The Ukrainian-Baltic factor as decisive during the signing of the Brest-Lithuania Peace Treaty of 1918 ……..... 159

THE 3 SECTION. Student scientific works ……...167

1. Ceyhan Bilal. Development of relations between Turkey and Ukraine in the XXI century (in English) ……..168
2. Manoilenko I. Current problems and causes of gender inequality…..…173
3. Rusavs'ka N. Problems of legislative regulation of liability of the employer …….180

Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: *Зб. наук. праць за матеріалами XVII Міжнародної наук.-практ. конф. (19 листопада, 2021 р., м. Одеса) /* Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Інститут проблем ринку та ек.-екол. досліджень НАН України. Одеса: Лерадрук, 2021. 192 с.

Текст українською та англійською мовами.

Анотація англійською мовою:

The Odesa Institute Inter-Regional Academy of Personnel Management (IRAPM)
Institute of market problems and economic and environmental research of NAS of Ukraine

Actual problems of modern management in socio-economic, humanitarian and technical systems: Coll. Science. works on the materials of the XVII International scientific-practical. conf. (November 19, 2021, Odesa) / Interregional. Academy of Personnel Management. Odesa. int. Institute of Market Problems and economic-environmental research of the NAS of Ukraine. Odesa: Leradruk, 2021. 192 p.

Recommended for publication by the Academic Council of the OI IRAPM (Minutes № 3 of 29.10.2021).

Reviewer:

Sakhatsky Mykola, doctor of Economics, professor, professor of the Department of Management and Marketing of the Odesa State Academy of Civil Engineering and Architecture

Dryshlyuk Igor, candidate of Law, docent, associate professor of the department of criminal law, procedure and criminology of Odesa National University named after I. I. Mechnikov

Editorial Board:

Karakasidi Olena, candidate of Public administration, PhD in Law IPA/AIDP, professor of International Personnel Academy, director of the Odesa Institute IRAPM

Topalova Irina, candidate of Science (Economics), docent, corresponding member of the Academy of Economic sciences of Ukraine, professor of the International Personnel Academy, senior researcher at the Institute for market problems and economic and environmental research of the National Academy of Sciences of Ukraine

Piokhov Viktor, candidate of Law, docent, Head of the department of law disciplines of the Odesa Institute IRAPM, professor of the International Personnel Аснгл.ademy

Zolotareva Olena, associate professor of the department, deputy head of the department of law disciplines of the Odesa Institute IRAPM, assistant professor of International Personnel Academy, compiler, literary editor

Reports shall be submitted with the original manuscript Ukrainian or English.

The collection is intended for economists, managers, lawyers, political scientists, civil servants, psychologists, historians, cultural scientists, scientific and scientific-pedagogical workers, graduate students, undergraduates and students.

Для листів – ОІ МАУП: вул. Чорноморського козацтва, 19, м. Одеса, інд. 65003, e-mail: lenazolotaryova@ukr.net

Наукове видання

Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах

Збірник наукових праць за матеріалами XVII Міжнародної науково-практичної конференції

19 листопада 2021 р.

Літературний редактор, упорядник – О. А. Золотарьова
Оригінал-макет, обкладинка – О. А. Золотарьова
Фото на обкладинці – з фотоархіву редакції збірника, малюнки – з ІНТЕРНЕТ.
На сторінці 8 – «Голуб миру» Пабло Пікассо.

Підписано до друку – 22.10.2021 р.
Гарнітура Times New Roman.
Папір офсетний. Формат 60Х80/16
Обл. вид. 13.5 Ум. друк. арк. 18.75
Зам. № 42. Тираж 300 пр.

Видавництво ТОВ «Лерадрук»
Свідоцтво ДК № 2645 від 11.10.2006 р.
Адреса – вул. Європейська, 44, м. Роздільна, Одеська область, інд. 67400.
Тел. моб. (050) 911 16 97
e-mail: leradruk@gmail.com