ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
Одеський інститут
Державна установа «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України»
Міжнародна Академія Прикладних Наук в Лоджі (Республіка Польща)
/Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży(Rzeczpospolita Polska)/
Приватний заклад вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова»

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

Збірник наукових праць за матеріалами XIX Міжнародної науково-практичної конференції

16 листопада 2023 року



Одеса – 2023

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
О д е с ь к и й і н с т и т у т
Державна установа «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України»
Міжнародна Академія Прикладних Наук в Ломжі (Республіка Польща)
/Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży(Rzeczpospolita Polska)/
Приватний заклад вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова» (м. Черкаси)

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

Збірник наукових праць за матеріалами
XIX Міжнародної науково-практичної конференції

16 листопада 2023 р.



Одеса – 2023

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
О д е с ь к и й і н с т и т у т
Державна установа «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України»
Міжнародна Академія Прикладних Наук в Ломжі (Республіка Польща)
/Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży(Rzeczpospolita Polska)/
Приватний заклад вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова» (м. Черкаси)

Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: ***Зб. наук. праць за матеріалами XIX Міжнародної наук.-практ. конф.*** *(16 листопада, 2023 р., м. Одеса)* / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т; ДУ «Ін-т ринку і екон-.-екол.досліджень НАН України»; Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (Rzeczpospolita Polska); Приватний заклад вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова» (м. Черкаси). Одеса: Лерадрук, 2023. 335 с.

УДК 005.1:303.725.36
ISBN: 978-617-7768-48-6

Рекомендовано до друку Вченою радою ОІ ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (протокол № 7 від 27.10.2023)

Рецензенти:

Князєва Олена Альбертівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри Економіки та цифрового бізнесу Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку (м. Одеса)

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

Редакційна колегія:

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

Капля Олександр Миколайович, доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри правових дисциплін Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Нерубасська Алла Олександрівна, доктор філософських наук, доцент, завідувач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Жуховскі Іренеуш, доктор інженер, професор, ректор Міжнародної Академії Прикладних Наук в Ломжі (Республіка Польща)

Шарлович Зоя Павлівна, кандидат педагогічних наук, спеціаліст відділу профорієнтації та міжнародної співпраці, ад'юнкт Міжнародної Академії Прикладних Наук в Ломжі (Республіка Польща)

Лозова Тетяна Петрівна, кандидат економічних наук, науковий співробітник Державної установи «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України», старший викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Золотарьова Олена Адольфівна, доцент 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», 2023
© ДУ "Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України", 2023
© Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (Rzeczpospolita Polska), 2023
© Приватний заклад вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова» (м. Черкаси), 2023
© Автори статей, 2023
© О. А. Золотарьова, оригінал-макет, 2023

ВСТУПНЕ СЛОВО ВІД РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ

Шановні читачі! Черговий раз в умовах війни проводимо Міжнародну наукову конференцію, випускаємо збірник наукових праць за її матеріалами.

Збірник наукових праць підготовлено громадською редакційною колегією за матеріалами XIX Міжнародної науково-практичної конференції, організованої Одеським інститутом ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (далі – Одеський інститут МАУП) разом з Державною установою «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України» та нашими польськими партнерами з Міжнародної Академії Прикладних Наук в Ломжі (Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży /Rzeczpospolita Polska/), а також Приватним закладом вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова» (м. Черкаси, Україна).

XIX щорічна Міжнародна науково-практична конференція на тему: «Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах» відбулася в Одеському інституті МАУП у змішаному форматі 16 листопада 2023 року. В конференції взяли участь науково-педагогічні працівники, практики, аспіранти і студенти Одеського і Дніпровського інститутів МАУП, інших закладів освіти міст Одеси, Києва, Миколаєва, Дніпра, Харкова, Черкас, науковці ДУ «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України», іноземні представники з Польщі, Бельгії, Канади і Китаю. Учасники конференції розглянули під час пленарного засідання та роботи 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 публікації.

Серед авторів Збірника:

- Марущак Володимир Петрович – доктор наук з державного управління, кандидат юридичних наук, професор, завідувач кафедри державознавства, права та європейської інтеграції Інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка»;

- Нерубасська Алла Олександрівна – доктор філософських наук, доцент, завідувач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП, арт-терапевт;

- Харламов Михайло Іванович – доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри соціальних і гуманітарних дисциплін Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);

- Захарченко Олег Володимирович – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту та адміністрування Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова (м. Черкаси, Україна);

- Кокорєв Олексій Вікторович – доктор політичних наук, доцент, доцент кафедри міжнародних відносин, суспільних комунікацій та ІТ-права Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку (м. Одеса);

- Каракасіді Олена Федорівна – кандидат наук з державного управління, доктор філософії в галузі права МКА/МАУП, доцент, професор МКА, професор кафедри правових дисциплін, директор Одеського інституту МАУП;

- Домбровський Олексій Ілліч – кандидат історичних наук, доцент, професор Міжнародної Кадрової Академії (МКА), академік 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;

- Крамський Сергій Олександрович – кандидат технічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур ДУ «Інститут ринку та економіко-екологічних досліджень» НАН України; доцент кафедри публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності Одеського державного екологічного університету;

- Рєпнова Тетяна Петрівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія», Президент Української Академії юнгіанської аналітичної психології;

- Крюкова Марина Анатоліївна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Прокоф'єва-Акопова Світлана Алєксандрівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Господінова Зінаїда Яківна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Ятвецька Ганна Володимирівна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри МВСКІТП Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку (м. Одеса);

- Кузнєцова Ольга Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри, завідувач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП; науковий керівник Студентського наукового Клубу «М:АНГО»;

- Кривошея Тетяна Іванівна – кандидат соціологічних наук, доцент кафедри МВСКІТП Державного університету інтелектуальних технологій і в'язку (м. Одеса);

- Боган Сергій Михайлович – кандидат історичних наук, доцент кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП, старший науковий співробітник Одеського історико-краєзнавчого музею;

- Коломієць Ірина Семенівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Лозова Тетяна Петрівна – кандидат економічних наук, науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур ДУ «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України»; старший викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Стороженко Ліна Григорівна – кандидат філологічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Державного університету інформаційно-комунікаційних технологій (м. Київ);

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

- Кривцов Артем Олегович – голова правління Громадської організації «Молодіжний центр наукової діяльності», позаштатний

радник Миколаївського міського голови з питань правової освіти, координаційний менеджер парауристів системи безоплатної правової допомоги Південного регіону, заступник голови Відділення Асоціації правників України в Миколаївській області, член Комітету з військового права, військової юстиції та захисту прав ветеранів Асоціації правників України (м. Миколаїв);

- Рибак Ольга Миколаївна – доктор філософії в галузі державного управління МКА/МАУП, доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування, заступник директора Одеського інституту МАУП, аспірантка 2 року навчання ПрАТ «ВНЗ «МАУП»;

- Асєєв Роман Олександрович – старший викладач кафедри правових дисциплін, заступник завідувача кафедри; психолог Приморського районного відділу Філії ДУ «Центр пробації» в Одеській області;

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

- Кузнецова Анастасія Валеріївна – старший викладач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП, науковий керівник Студентського наукового Клубу «ПСИХОЛОГ»;

- Поленчук Вікторія Миколаївна – старший викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Ігнатушенко Олександра Сергіївна – викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП, аспірантка 2 року навчання ПрАТ «ВНЗ «МАУП»;

- Гриценко Віталій Євгенович – викладач кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП, аспірант 2 року навчання ПрАТ «ВНЗ «МАУП», адвокат;

- Ющук Марія Олексіївна – аспірантка кафедри державознавства, права та європейської інтеграції Навчально-наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка»;

- Золотарьова Крістіна Сергіївна – культуролог, дизайнер, експерт-східнознавець, підприємець-букініст, аспірантка Одеського національного університету імені І. І. Мечникова; член ГО «Одеська гуманітарна традиція»;

- Луньов Євген Олександрович – аспірант Інституту економіки

промисловості НАН України (м. Київ);

- Скопцов Костянтин Вікторович – аспірант відділу транспортних послуг Державної установи «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України» (м. Одеса);

- Домбровський Олексій Ярославович – аспірант Національного університету «Одеська юридична академія»;

- Поплавська Поліна Олександрівна – аспірантка Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», спеціальність «Психологія» (м. Одеса);

- Карагодіна Анна Віталіївна – аспірантка Державного університету інтелектуальних технологій та зв'язку (м. Одеса);

- Гришин Максим Валерійович – директор ТОВ Фірма «Юрікс», адвокат, магістрант 1 курсу спеціальності «Психологія» Одеського інституту МАУП;

- Стець Андрій Дмитрович – Головний спеціаліст (командир відділення), командир 1 відділення особистої безпеки суддів підрозділу особистої безпеки суддів Територіального управління Служби судової охорони в Одеській області, капітан ССО; магістрант спеціальності «Право» Одеського інституту МАУП.

Також розміщені публікації **іноземних учасників,** це:

- здобувачі третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, асистентів-стажистів кафедри менеджменту і адміністрування Приватного закладу вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова» (м. Черкаси), аспіранти з Китайської Народної Республіки (м. Пекін):
- Цзусянь Лінь;
- Веньхань Оу;
- Мінлей Чень;
- Цимбалюк Андрій (Andriy Tsymbalyuk) – бухгалтер фірми Aivinn CPA Professional Corporation (м. Оквілл, Онтаріо, Канада);
- Ісікова Надія (Isikova Nadiya) – магістр з морського права і політики, юрист, випускниця Всесвітнього морського університету (Word Maritime University, м. Мальмо, Швеція), адвокат, соліситор в галузі морського права та судноплавства Англії та Уельсу, стажер Комітету з екології Європейської комісії 2022 р. (м. Брюссель, Бельгія).

Публікації наукових працівників ДУ «Інститут ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України» виконані в рамках відповідного наукового проєкту.

Результати студентських досліджень представлено у статтях студентів та магістрантів Одеського інституту МАУП – членів студентських наукових Клубів: *спеціальності «Економіка»* (у співавторстві) – магістрантів Ілони Волошиної, Олега Вінніка та Віктора Томілка, студента 4 курсу Олега Кучерука; *спеціальності «Менеджмент»* (у співавторстві) – магістранта 2 курсу Сергія Крижановського, студентів 4 курсу Інни Денисової, Деніса Ліхтаря та Віолетти Гончарук, студенток 3 курсу Анни Домбровської та Вікторії Якимової; *спеціальності «Право»* – студентки 4 курсу Юлії Недобуги (у співавторстві), студентки 3 курсу Наталі Воронко, студентки 2 курсу Віолетти Кривенко; *спеціальності «Психологія»* – магістранток заочної форми навчання Євгенії Буланової і Дар'ї Грідасової (у співавторстві), студенток 2 курсу заочної форми навчання Катерини Раєвич (у співавторстві) та Олександри Мошенської, студентів 3 курсу Єлизавети Шелепун (у співавторстві), Аліни Паладе та Павла Сапеги, 2 курсу Віншель Юлії (у співавторстві), студенток 1 курсу Марії Арикул (у співавторстві) та Ірини Масненької.

Також серед авторів – студенти інших ЗВО:

- Тараненко Євген – студент 2 курсу спеціальності «Менежмент» Дніпровського інституту МАУП;
- Вячало Анастасія, Махновська Ольга і Хорошунова Богдана – студентки 2 курсу спеціальності «Психологія» Дніпровського інституту МАУП.

Автори дослідили питання державного управління, логістики, цифровізації, управління підприємством, персоналом і оплати праці, регулювання корпоративних інтеграційних процесів. Проаналізовано ідеї Левка Лук'яненка про національну ідею, розглянуто питання творчості і креативності в професії педагога і психолога, проблеми видання українських книг про культуру та мистецтво. У рік 30-річчя ЄС досліджено стан ліберальної демократії в «молодих» країнах ЄС та правову систему Євросоюзу, до якої має адаптувати законодавство Україна. Розглянуто нові концепції проблематики верховенства права, проблеми служби пробації, сплачення боргів в ОСББ, сучасний розвиток військового права на прикладі міста Миколаєва, проведено порівняльний аналіз адміністративного права УНР і сучасної України, досліджено період українізації Чорноморського флоту періоду Гетьманату П. Скоропадського, проаналізовано становлення Служби судової охорони в Україні, проведено теоретичний аналіз визначення проявів віктимності. Досліджено стан репродуктивних процесів у

Швейцарії, розглянуто й інші питання. Представлено великий блок авторських досліджень з різних аспектів психології.

У представлених у Збірнику публікаціях студенти дослідили питання інтеграції психологічної науки та практики до європейських стандартів, вплив війни на стан продажів, проблеми децентралізації влади в Україні, культури Русі–України, розглянули колективні способи прийняття рішень, проблеми планування, види та ознаки трудових відносин, психологічні проблеми, пов'язані з самооцінкою у підлітків, типами темпераменту, психологією іміджу, проаналізували потреби і мотиви як джерело діянь людини, дослідили питання панічного розладу і панічних атак.

Науковими керівниками магістрантських та студентських праць стали:

- *Викладачі Одеського інституту МАУП:*
- доктор філософських наук, доцент А. О. Нерубасська;
- кандидат історичних наук, доцент, професор МКА Л. Ф. Домбровська;
- кандидат психологічних наук, доцент М. А. Крюкова;
- кандидат психологічних наук, доцент кафедри І. С. Коломієць;
- ад'юнкт-професор МКА, доцент кафедри О. А. Золотарьова.
- *Науково-педагогічні прайівники інших ЗВО:*
- доктор психологічних наук, професор, академік НАПН України, професор Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» Чебикін Олексій Якович;
- доктор юридичних наук, професор, професор кафедри історії держави і права Національного університету «Одеська юридична академія» Аніщук Ніна Володимирівна;
- кандидат філософських наук, завідувач кафедри гуманітарної та фундаментальної підготовки Дніпровського інституту МАУП Пархоменко Оксана Валеріївна.

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, філософів і культурологів, наукових та науково-педагогічних працівників, аспірантів, магістрантів та студентів.

Редколегія вдячна усім авторам, бажає переможного миру, нових наукових досягнень та сподівається на подальшу співпрацю у мирний час!

Дякуємо нашим друзям з Польщі та інших держав за підтримку України!

Dziękujemy naszym przyjaciołom z Polski i innych krajów za wsparcie Ukrainy!

We thank our friends from Poland and other countries for supporting Ukraine!

Слава Україні!



РОЗДІЛ 1

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

УДК 351.614.84

Михайло Харламов,
доктор історичних наук, професор,
завідувач кафедри соціальних і гуманітарних дисциплін
Національного університету цивільного захисту України
(м. Харків)

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ПОЖЕЖНОЇ ОХОРОНИ В УКРАЇНІ У ПЕРШІ РОКИ СТАНОВЛЕННЯ ТОТАЛІТАРНОГО РЕЖИМУ

Анотація. *На основі архівних матеріалів досліджено систему управління сферою пожежної охорони в Україні в 1920–1930 рр. На сучасному етапі триває реформування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Аналогічні процеси в пожежній справі відбувалися і в Україні у 1920–1930-х рр., тому їх вивчення, на думку автора, є корисним для сучасних трансформацій у сфері цивільного захисту населення нашої країни.*

Abstract. *On the basis of archival materials, the management system of the field of fire protection in Ukraine in the 1920s and 1930s was investigated. At the current stage, the reform of the system of the State Service of Ukraine for emergency situations is ongoing. Similar processes in firefighting took place in Ukraine in the 1920s and 1930s, therefore, in the author's opinion, their study is useful for modern transformations in the field of civil protection of the population of our country.*

У середині 1927 року Рада Народних Комісарів УСРР (РНК УСРР) приймає постанову «Про положення про державний пожежний догляд в УСРР», згідно з якою змінюється система державних пожежних органів у вогнеборчій справі. Вже з кінця 1927 – початку 1928 року запрацювала нова система державного управління пожежною безпекою в українській соціалістичній радянській республіці. Були скасовані постанови РНК УСРР 1920 року «Про зосередження пожежної справи в Народному комісаріаті внутрішніх справ» та «Про пожежні трудові ватаги та й пожежні команди» [1, арк. 30].

Так, керування усіма пожежними справами залишалося у Народного комісаріату внутрішніх справ УСРР (НКВС УСРР).

Управління справами протипожежної охорони на місцях покладалося тепер на округові відділи місцевого (комунального) господарства під безпосереднім керівництвом регіональних виконавчих комітетів. Відповідальними особами призначалися округові керівники пожежної галузі, які безпосередньо підпорядковувалися завідувачам відділів місцевого (комунального) господарства округових виконавчих комітетів. У містах, де існували відділи комунального господарства (комгоспи), управління, організація та здійснення протипожежних заходів виконувалися саме ними. Реалізовували заходи з профілактики та ліквідації пожеж керівники міської пожежної охорони, які звітували перед начальниками відділів комгоспів. Округові виконавчі комітети мали право, в залежності від місцевих умов, «…об'єднувати в одній особі посаду начальника пожежної охорони округи з обов'язками начальника пожежної охорони відповідного міста» [1, арк. 30].

Організація та здійснення протипожежних заходів у межах району та селищ покладалися на районні виконавчі комітети та селищні ради. В районах здійснення заходів з профілактики та ліквідації вогню проводилося через районних пожежних інструкторів, а в селах – через місцевих пожежних старост. Вони затверджувалися на посадах відповідним виконкомом або постановою сільради. Протипожежна охорона підприємств та установ окремих відомств здійснювалася через власні органи пожежної охорони на підставі окремих положень НКВС УСРР та галузевих відомств [2, с. 150]. Згідно з новим положенням про державний пожежний догляд на центральний та місцеві органи пожежного догляду покладалося наступне: розроблення загальнодержавного та місцевих планів протипожежних заходів, як в сфері попередження пожеж, так і їх гасіння, а також догляд за їх реалізацією після затвердження у встановленому порядку; керування, контроль та догляд за станом пожежної охорони й діяльністю комунальних, відомчих та громадських пожежних організацій, а також погодження їх спільної роботи [3, с. 108].

На основі постанови РНК УСРР «Про положення про державний пожежний догляд в УСРР» Наркомат внутрішніх справ затвердив спеціальне «Положення про пожежну охорону на території УСРР» [4, арк. 118]. У ній розписувалися права та обов'язки нових структурних органів державного пожежного нагляду. Головним органом державного пожежного нагляду ставала Пожежна інспекція при відділі комунального господарства НКВС, яка підпорядковувалася завідувачеві згаданого відділу.

Для вирішення поставлених завдань та виконання обов'язків Головна пожежна інспекція, як провідний орган державного управління у сфері пожежної охорони УСРР, отримувала досить значні повноваження. Інспекція розробляла та проводила встановленим порядком законопроєкти, положення, постанови, правила та інструкції з пожежної безпеки, проводила ревізії та обстеження у комунальних та відомчих установах з метою виявлення недоліків у пожежній сфері, розглядала та вирішувала скарги, що поступали на місцеві пожежні органи, проводила контрольні випробування якості пожежного реманенту та устаткування, організовувала з'їзди, конференції представників пожежних організацій, а також концерти, виставки, конкурси. Вона ж могла вимагати від місцевих керівників пожежного нагляду акти обстежень установ, плани реалізації протипожежних заходів [4, арк. 120].

Головній пожежній інспекції безпосередньо підпорядковувалися Округові управління пожежної охорони при округових відділах комунального господарства НКВС УСРР. Округи поділялися на категорії, в залежності від масштабу підконтрольної території та кількості населення. Так, в округах з округовим центром першої категорії до штату управління пожежної охорони (УПО) входили: начальник пожежної охорони (міг бути і керівником місцевої пожежної команди), заступник начальника УПО, старший пожежний інспектор (був керівником профілактичної роботи), три пожежні інспектори по міській, сільській та відомчій вогнеборчій охороні. Округи з округовим центром другої категорії мали начальника УПО та двох пожежних інспекторів. Для округів з округовим центром третьої категорії призначався керівник УПО та один інспектор. В округах з округовим центром четвертої категорії діяв лише один голова пожежної охорони, який виконував функції і начальника місцевої пожкоманди. Округові УПО знаходилися у складі округових або міських відділів комунального господарства та управлялися начальником останніх [4, арк. 119].

Округові УПО як регіональні органи державного управління сфери пожежної охорони відповідно до своїх обов'язків отримували значні повноваження. Вони могли контролювати стан пожежної охорони усіх відомств, установ та організацій, що знаходилися на території округи, розробляли проєкти обов'язкових постанов з попередження пожеж на території округи і контролювали їх дотримання, інструктували професійні і добровільні пожежні

організації всіх відомств, підприємств і організацій свого регіону. Регіональні управління пожежної охорони складали акти для притягнення осіб до відповідальності за порушення протипожежних правил, приймали рішення стосовно скарг, що поступали на низові пожежні організації, отримували від останніх звітні матеріали, доповіді, акти обстежень та могли викликати їх керівників для пояснень, виявляли відповідність кваліфікації керівника посаді, яку той обіймав. Представники округового УПО брали участь у роботі комісій Управління державного страхування, інженерних та інших організацій, пов'язаних із вогнеборчою галуззю, скликали місцеві наради, конференції, з'їзди з пожежної сфери, подавали до нагородження у встановленому порядку пожежні організації, команди, дружини, окремих борців з вогнем, що показали себе з найкращого боку у справі гасіння та профілактики пожеж [4, арк. 120 зв].

Таким чином, можна зробити **висновки:** з 1928 до кінця 1930 року в УСРР діяла така схема державних пожежних органів. На чолі пожежної охорони республіки стояла Головна пожежна інспекція у складі відділу комунального господарства НКВС УСРР. Їй підпорядковувалися Окружні управління пожежної охорони при окружних відділах комунального господарства. Низовими представниками органів державного пожежного нагляду були районні пожежні інструктори, сільські пожежні старости, а також професійні пожежні команди і пости та добровольчі пожежні дружини. Структура органів державного пожежного нагляду була централізованою та включала в себе усі міські, сільські та відомчі пожежні організації. Цей період характеризувався поліпшенням стану пожежної безпеки в УСРР.

Список використаних джерел

1. Материалы по рассмотрению проектов положений о пожарной охране на территории УССР // ЦДАВО. Ф. 5. Оп.2. Спр. 2654. 98 арк.

2. Харламов М. І. Становлення та розвиток системи пожежної безпеки в УСРР у 1918–1934 р.: монографія. Х.: НУЦЗУ; ФОП Панов А. М., 2019. 388 с.

3. Смирнов Г. В. Историческая хроника пожарной охраны Луганска. Луганск: Издательство «Лугань», 1996. 415 с.

4. Материалы о состоянии пожарной охраны на территории УССР // ЦДАВО. Ф. 5. Оп.3. Спр. 1428. 149 арк.

УДК 005.6: 004.83:455

Олег Захарченко,
доктор економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту і адміністрування Приватного закладу вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова» (м. Черкаси, Україна)

Сергій Крамський,
кандидат технічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур ДУ «Інститут ринку економіко-екологічних досліджень Національної академії наук України», доцент кафедри публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності Одеського державного екологічного університету

СИСТЕМНІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКИ ЛОГІСТИЧНИХ ПРОЄКТІВ: СУТНІСТЬ, СПЕЦИФІКА В СФЕРІ ЕКОЛОГІЇ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД

Анотація. *Ідентифіковано сутність і специфіку інфраструктурних логістичних проєктів на водному транспорті у повоєнний час. Визначено логістичний ланцюжок впливу стану і параметрів цієї інфраструктури на різні параметри транспортного обслуговування і конкурентоспроможність транспортної системи України. Встановлено цілі та місію даної категорії проєктів, системні зв'язки логістичних проєктів. Встановлено основні види логістичних інфраструктурних проєктів на водному транспорті: модернізація об'єктів; заміна об'єктів; відновлення об'єктів; розвиток існуючих об'єктів; створення нових об'єктів у повоєнний період. Визначено продукти інфраструктурних проєктів – це об'єкти інфраструктури, які або створюються, або змінюються (відновлення, заміна, модернізація, розвиток, логістичних проєктів щодо післявоєнного економічного відновлення держави.*

Abstract. *The essence and specifics of infrastructural logistics projects on water transport in the post-war period have been identified. The logistic chain of influence of the condition and parameters of this infrastructure on various parameters of transport service and the competitiveness of the transport system of Ukraine is determined. The goals and mission of this category of projects, system connections of logistics*

projects have been established. The main types of logistics infrastructure projects on water transport have been established: modernization of facilities; replacement of objects; restoration of objects; development of existing facilities; creation of new objects in the post-war period. The products of infrastructure projects are defined - these are infrastructure objects that are either created or changed (restoration, replacement, modernization, development) of logistics projects, in relation to the post-war economic recovery of the state.

Вступ. Для післявоєнного відновлення України необхідно застосовувати довгострокову стратегію впровадження логістичних проєктів, екологічних бізнес програм, резильєнтних у тому числі, під час повномасштабної війни рф – країни агресора проти України. На теперішній турбулентний час, тобто воєнний період, інноваційні теорії технологічних змін лише мають концептуальні проблемні засади розвитку суспільств та економік, які ґрунтуються на постійному оновленні технологічної бази виробничої діяльності, зміні технологій, технологічних устроїв. Продуктом інфраструктурних проєктів є інфраструктурний об'єкт, який характеризується певним набором логістичних параметрів [2]. Даний продукт, з одного боку, повинен задовольняти інтереси стейкхолдерів, з іншого боку, параметри продукту логістичного проєкту визначають його вартість, тривалість певних етапів життєвого циклу і т. і. [3].

У результаті дослідження авторами було розроблено графічну і відповідну абстрактну модель управління параметрами продукту логістичного проєкту для наступних ситуацій: 1) для ситуації «автономного» логістичного інфраструктурного проєкту, при якій створюється об'єкт інфраструктури, який не передбачає комерційне використання, або його створення і комерційне використання здійснюється в рамках одного проєкту; 2) для ситуації двох взаємопов'язаних за допомогою об'єкта інфраструктури даного логістичного проєкту – створення об'єкта і управління ним (комерційного використання); 3) для проєктів у складі програми [1]. В основі моделювання формалізовані залежності ціннісних, часових та інших характеристик логістичного проєкту від параметрів його продукту. Графічна модель дозволяє на початковому етапі розробки логістичного проєкту визначити в рамках можливого діапазону варіювання той набір параметрів його продукту, який забезпечує максимальну цінність для стейкхолдерів, як при створенні об'єкта

інфраструктури, так і в подальшому при управлінні (логістичному оперуванні) ним [4].

Постановка проблеми. Постійні військові атаки країни агресора – рф, на об’єкти інфраструктури та логістику держави спричинили багато збитків і втрат, у тому числі людських життів. Без такої матеріальної бази логістичне транспортування вантажів є або неможливим (наприклад, залізничні колії для потягів, станції перекачування нафтопродуктів для нафтопроводів тощо), або економічно недоцільним (наприклад, автомобільні дороги для вантажних автомобілів і пасажирських автобусів) [5]. При цьому сучасне розуміння логістики, як категорії, стало значно ширшим, у порівнянні з прийнятим раніше. Як відомо, заходи, що володіють певними властивостями, можуть бути ідентифіковані як «проєкти». Передумовами ініціації і реалізації проєктів є певні протиріччя, які дані проєкти покликані усунути. У випадку з інфраструктурою водного транспорту, в якості таких протиріч виступають:

- невідповідність параметрів транспортного процесу, обумовлених логістикою, сучасним вимогам з урахуванням стратегій розвитку річкових, морських портів та транспортної системи України;
- невідповідність стану інфраструктури теперішнім вимогам забезпечення безпеки судноплавства (мінування акваторій портів і водних шляхів, тероризування об’єктів логістики ворожими ракетами, БПЛА тощо);
- невідповідність під час воєнного стану якості обслуговування суден у морських і річкових портах України [7].

Модернізація пов'язана з «осучасненням» об'єктів інфраструктури. Зокрема, під час воєнного стану це може стосуватися перевантажувального, навігаційного і гідрографічного обладнання портів, систем сигналізації під час повітряних тривог тощо. «Заміна» об'єктів передбачає заміщення після закінчення їхнього терміну служби (або пошкоджених в результаті стихійних лих, аварій і т. і.) обладнання і систем на аналогічні за своїми параметрами (характеристиками). Особливу категорію проєктів складають інформаційні платформи, пов'язані з інфраструктурними об'єктами і їх розвитком, що розглянуто, наприклад, у працях [6].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Велика частина досліджень, присвячених логістичним та інфраструктурним проєктам, пов'язана з трьома основними питаннями: 1. фінансування [8; 9],

2. розподіл бюджету [10], 3. моніторинг і управління змінами [11; 12]. Серед сучасних авторів, які розглядають коло питань щодо інфраструктурних проєктів, варто відзначити: С. Д. Бушуєву [13], Д. А. Бушуєва [14], В. М. Пітерську [3], Б. В. Козиря [9]. Муніципальні логістичні і інфраструктурні проєкти досліджуються в роботах М. Ю. Шкуро [16], зокрема запропонована структура системи управління проєктами забезпечення муніципальної енергоефективності у розрізі трьох аспектів – інформаційного, методологічного і організаційного; розроблена система класифікації таких проєктів. Так, в [11] автори відзначають, що істотні скорочення життєвих циклів інфраструктурних програм, які містять проєкти різних напрямків діяльності та різних методологій управління, наприклад, «водоспадні» з жорстким життєвим циклом і Agile з гнучким життєвим циклом методології вимагають використання інструментів конвергенції для формування «гібридних» методологій.

Сучасна методологія функціонування і розвитку проєктно-орієнтованих компаній базується на працях: Б. В. Буркинського, О. В. Білеги, М. А. Верещака, О. М. Гуцалюка, В. Д. Данчука, О. В. Захарченко, І. В. Кудлай, С. Б. Колодинського, С. О. Крамського, В.В. Нікольського, М. Д. Рудніченко, В. М. Лисюка, О. М. Евдокімова [4–11; 13; 15; 21] та інших. Також авторами визначені ознаки класифікації та різновиди проєктів в межах цих ознак; запропоновано використати кластеризацію регіонів, визначивши три типові кластери; окреслено перспективи подальших досліджень в обраному напрямку.

Метою даної роботи є забезпечення ефективності логістично-інфраструктурних проєктів та програм у сфері водного транспорту у повоєнний період, за рахунок розробки та практичного використання графічних, абстрактних моделей управління їх продуктами.

Викладення основного матеріалу. Слід зауважити, що відновлення може бути пов'язано з ремонтом обладнання, впорядкуванням водних шляхів, каналів, рейдів тощо. Наприклад, природне замулювання вимагає періодичної чистки водних шляхів, фарватерів спеціальними судновими земснарядами.

Отже, на розвиток існуючих логістичних об'єктів направлено зміну характеристик об'єктів інфраструктури. Наприклад, поглиблення дна і причалів, у каналах і т.і. дозволить портам приймати судна більшого розміру. Розширення логістичних можливостей парку перевантажувальної техніки або поповнення портофлоту також є прикладом розвитку інфраструктури [9].

Відзначимо, що модернізацію можна розглядати як варіант розвитку інфраструктури, і пропонований поділ не є принциповим. Але, тим не менше, модернізація відноситься виключно до обладнання та техніки і не застосовується, наприклад, до водних шляхів. Можна сказати, що модернізація є «слабкою формою розвитку», що не міняє принципово параметрів і характеристик об'єктів інфраструктури. Тому її можна розглядати як особливий варіант проєктів, пов'язаних з логістичною інфраструктурою.

«Створення нових логістичних об'єктів» – це найширший перелік проєктів від створення нових інформаційних, навігаційних, гідрографічних систем до будівництва нового порту або каналу [10].

Виділені заходи, які можуть бути класифіковані як інфраструктурні проєкти, відповідають логіці системної методології. Система – у даному випадку інфраструктура – або поповнюється новими елементами [створення нових об'єктів (глобальний аспект), розвиток існуючих об'єктів (локальний кількісний аспект – мається на увазі збільшення числа об'єктів існуючих підсистем, наприклад, кількість суден портового флоту, кількість перевантажувального обладнання)]; або зазнає якісних змін (модернізація, відновлення, розвиток – якісний аспект). Це все є розвитком логістичної інфраструктури у цілому [11].

Відзначимо, що, економічний розвиток передбачає якісні зміни системи, які є наслідком, насамперед, якісних змін підсистем або елементів (наприклад, поглиблення дна біля причалів або в підхідних каналах). Крім того, розвиток як придбання системою нових якостей може йти по шляху «нарощування кількості» – появи нових елементів або підсистем. Зрештою, наприклад, збільшується пропускна спроможність порту.

«Екологічне відновлення» також можна вважати своєрідним розвитком інфраструктури екопростору, бо з'являються якості, які були «втрачені» в результаті різних екологічних впливів на об'єкти. Таким чином, всі перераховані заходи є розвитком логістичної інфраструктури.

Відзначимо, що «інфраструктурний проєкт» є усталеним в практиці поняттям. Як правило, під інфраструктурними проєктами розуміють досить глобальні заходи, наприклад, у транспортній сфері: будівництво мосту, будівництво нової дороги, будівництво нового порту, терміналу, хабу тощо. Тобто, мова йде про корінні зміни в логістиці інфраструктури транспорту.

І, не дивлячись на те, що портофлот і перевантажувальне обладнання суден відноситься до інфраструктури, поповнення суден портофлоту та парку перевантажувальної техніки на практиці не відносять до інфраструктурних проєктів, але ці заходи можна віднести до розвитку логістичної інфраструктури підприємств. Можна сказати, що до інфраструктурних проєктів відносять розвиток «нерухомої» частини об'єктів логістичної інфраструктури водного транспорту [12].

У науковій літературі можна знайти кілька визначень «інфраструктурних проєктів». На думку [13], інфраструктурні проєкти доцільно визначити як спрямовані на створення, модернізацію та розширення об'єктів інфраструктури. У [14] дається таке визначення – інфраструктурний проєкт – це створення та експлуатація об'єктів інфраструктури.

Для проєктів, які пов’язані з днопоглиблювальними роботами, як приклад інфраструктурних проєктів у сфері водного транспорту розроблено моделі визначення часових параметрів та параметрів продукту. Побудовано моделі інтегрального управління та узгодження продуктів і розподілу ресурсів проєктів розвитку річкового флоту, портів та інфраструктури внутрішніх водних шляхів.

Дійсно, наприклад, експлуатація побудованого терміналу буде проєктом для тієї компанії, яка бере його в управління (так само, як і інший об'єкт інфраструктури). Але, на нашу думку, експлуатація об'єктів інфраструктури, хоч і може бути визначена як проєкт, але не інфраструктурний, оскільки в результаті даного проєкту з інфраструктурою нічого не відбувається, а від неї формується фінансова віддача.

Інфраструктурні проєкти в сфері водного транспорту відповідають складу інфраструктури (об'єктів інфраструктури) і пов'язані або з: а) модернізацією об'єктів; б) заміною об'єктів; в) відновленням об'єктів; г) розвитком існуючих об'єктів; д) створенням нових об'єктів [15].

Таким чином, узагальнюючи дані визначення і враховуючи представлені вище міркування, визначимо логістичний, інфраструктурний проєкт як створення, модернізація і розвиток об'єктів інфраструктури у повоєнний період.

Тут слід зробити невелику ремарку: відповідно до Закону України, портофлот, спеціалізовані судна для обслуговування водних шляхів і перевантажувальна техніка (тобто рухомі об'єкти) відносяться до інфраструктури, що й знайшло своє відображення нижче на рис. 1.

Але традиційно інфраструктура – це «нерухомі» об'єкти. Таким чином, з урахуванням усталеної суті і зроблених вище висновків, інфраструктурний проєкт для водного транспорту може бути інтерпретований таким чином: це створення, модернізація і розвиток об'єктів інфраструктури (аспекти безпеки та запобігання забруднення, екології водного транспорту, маючи на увазі нерухомі об'єкти) під час післявоєнного економічного відновлення логістичної інфраструктури держави, відповідно до міжнародних фінансових донорських стратегій, планів, концепцій щодо повоєнної відбудови.

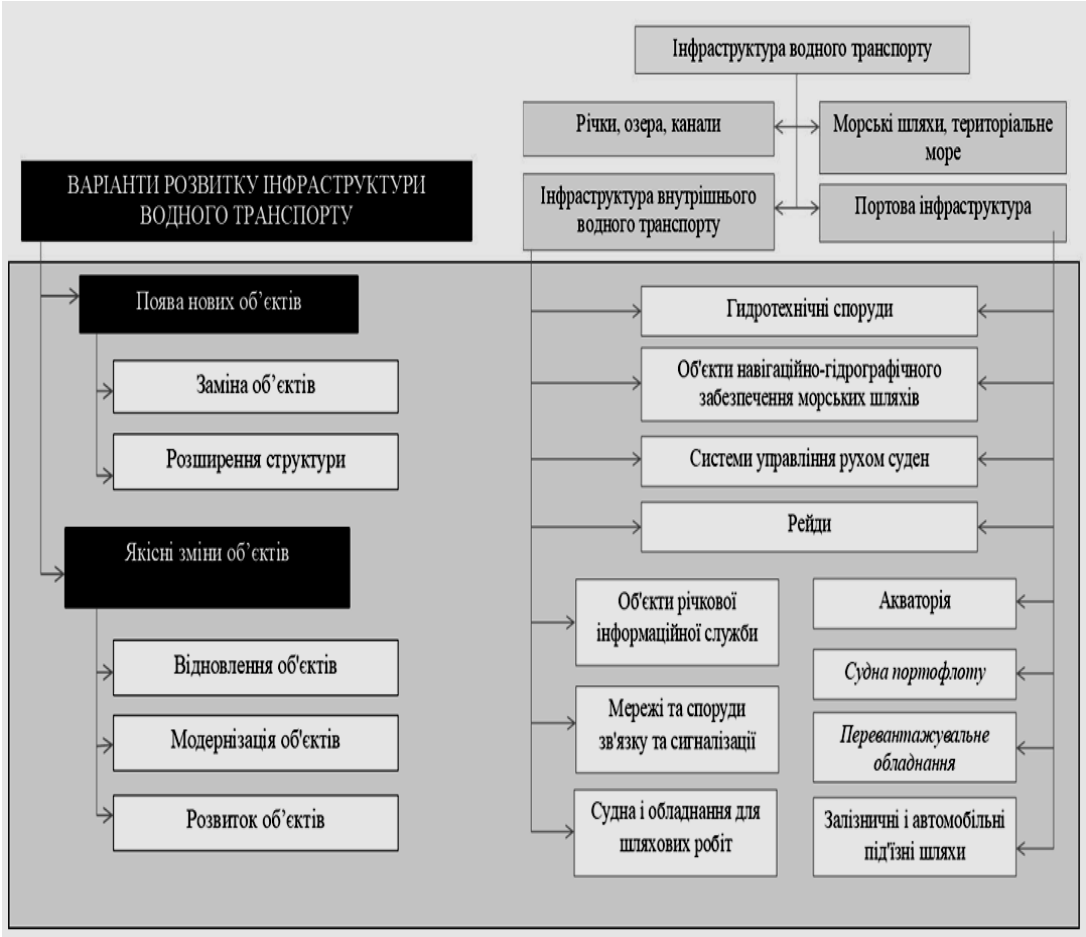


Рисунок 1 – Графічна модель сутності проєктів розвитку інфраструктури водного транспорту у повоєнний період (авторська розробка).

Це буде відповідати теорії і практиці логістичних та інфраструктурних проєктів. Відмінною особливістю більшості логістичних проєктів є високий рівень інвестиційних витрат і значний термін окупності (якщо про це доречно говорити). Адже багато інфраструктурних проєктів реалізовуються для виконання основної суті будь-якої інфраструктури – поліпшення якості екології і життя в

країні, і вони не завжди передбачають економічний ефект. Так, будівництво доріг в Україні до сих пір тягне за собою окремий проєкт («Велике будівництво»), а «експлуатація» їх з отриманням доходу у вигляді плати за використання дороги закладено у рахунок цін на пальне. Хоча концесійні проєкти, пов'язані з інфраструктурою, зокрема і в сфері морського транспорту, обговорюються вже не один рік (концесія портів) [17].

До загальних особливостей інфраструктурних проєктів в [18] відносять:

- масштабність проєкту;
- тривалий період окупності;
- високу капіталомісткість;
- велике число стейкхолдерів;
- обов'язково крізь безпосередню участь приймаючої держави (ecogovernment);
- участь приватного сектора як основної рушійної сили проєкту.

Таким чином, за своїми класифікаційними характеристиками інфраструктурні проєкти в сфері водного транспорту поділяються:

- за структурою – монопроєкти, мультипроєкти, мегапроєкти;
- за типом – технічні та економічні, так як основні цілі інфраструктурних проєктів спрямовані на технічний розвиток і в тій чи іншій мірі пов'язані із досягненням економічних цілей;
- Слід зазначити, що готельні інфраструктурні проєкти на водному транспорті можуть носити яскраво виражений соціальний характер (наприклад, будівництво поромної переправи для організації сполучення між важкодоступними районами і т.і.) [19]. Тому доповнимо цей перелік соціальними і змішаними типами логістичних і інфраструктурних проєктів;
- по виду – інвестиційні, інноваційні, дослідження і розвитку, комбіновані;
- за тривалістю [20] із врахуванням особливості і різноманітності інфраструктури водного транспорту всі типи – короткострокові (наприклад, модернізація навігаційного обладнання),

середньострокові (наприклад, відновлення частини водного шляху), довгострокові (більшість даних проєктів).

Тому автори дослідження пропонують використовувати конвергентний підхід до побудови методології управління інфраструктурними проєктами і програмами [21]. Була розроблена абстрактна модель гібридної методології управління проєктами та програмами у сфері водного транспорту повоєнного економічного відновлення. Вище зазначалося, що інфраструктура водного транспорту повинна забезпечити необхідні умови для безпечних і ефективних перевезень водним транспортом та конкурентоспроможність транспортної системи країни [22].

Отже, при поточних параметрах і характеристиках інфраструктури водного транспорту забезпечується певний рівень транспортного обслуговування при доставці вантажів водним транспортом, а це визначає рівень конкурентоспроможності транспортної системи країни в цілому і рівень її транзитного потенціалу [23].

Для досягнення необхідного (бажаного) рівня транзитного потенціалу та конкурентоспроможності транспортної системи стан інфраструктури має бути певного рівня, досягнення якого і є основною метою інфраструктурних проєктів. У свою чергу, забезпечення певного рівня транзитного потенціалу та конкурентоспроможності транспортної системи формує сутність місії інфраструктурних проєктів (рис. 2., побудовано на базі [9; 24].

Виходячи з вищесказаного, розвиток інфраструктури має здійснюватися за допомогою послідовності проєктів і/або програм розвитку, спрямованих на кожному етапі на досягнення певного рівня характеристик інфраструктури [25]. Розробка різноманітних видів поточних планів (календарні плани реалізації окремих інвестиційних проєктів) і бюджетів цих проєктів. Порівняльна частина їх контенту – характеризує результати альтернативних варіантів інноваційних заходів, на основі чого здійснюється вибір кращого варіанту логістично-інфраструктурного проєкту.



Рисунок 2 – Абстрактна модель специфіки інфраструктурних проєктів у сфері водного транспорту післявоєнного економічного відновлення (використано джерело [9]).

Згідно [26] продуктом проєкту називається вироблений виріб, який можна виміряти і яке може бути як кінцевою ланкою виробничого ланцюга, так і логістичним елементом. Можна сказати, що продукт – це безпосередньо той об'єкт, який створюється або змінюється в логістичному проєкті [27].

На думку [28], продукт логістичного проєкту забезпечує досягнення мети проєкту та знаходиться в межах управління командою проєкту. Таким чином, продуктом інфраструктурних логістичних проєктів у сфері водного транспорту є об'єкти логістики, інфраструктури, екології (запобігання забруднення моря), які або створюються, або змінюються (відновлення, заміна, модернізація, розвиток) у період післявоєнного економічного відновлення [29].

Практичне використання даних результатів дозволить підвищити обґрунтованість прийнятих рішень щодо інфраструктурних проєктів з урахуванням системних зв’язків об'єкту інфраструктури транспорту України [30]. Менеджмент логістичних проєктів дуже тісно

пов'язаний із іншими фундаментальними системами ефективного управління продуктами і програмами розвитку та відновлення логістично-інфраструктурних підприємств у сфері екології водного транспорту у повоєнний період.

Висновки. За результатами аналізу сучасного стану та перспективних інфраструктурних проєктів розвитку водного транспорту у післявоєнний період, на підставі викладеного матеріалу зроблено наступні висновки:

Було встановлено, що інфраструктурні проєкти можуть входити в комплекс логістично-інфраструктурних проєктів «створення-оперування». На практиці найчастіше майбутній оператор об'єкта інфраструктури виступає в якості інвестора відповідного логістично-інфраструктурного проєкту.

Встановлено співвідношення об'єкта інфраструктури і пов'язаних з ним логістичних проєктів. Компанії-оператори логістичних проєктів у сфері водного транспорту працюють в умовах війни, жорсткої конкуренції різного рівня, що в якості основних економіко-екологічних цілей розвитку обумовлює підвищення їх конкурентоспроможності в бізнес-просторі. Це забезпечується впровадженням інновацій і використанням логістичної інфраструктури технологій, морських, річкових суден із інноваційними рішеннями.

Авторами дослідження запропоновано у сфері водного транспорту базисний метод – зіставлення цілей стратегій, програм повоєнного відновлення і результатів реалізації даних проєктів, з точки зору кожної цілі, при цьому вся використовувана інформація задається у вигляді нечітких множин, що дозволяє врахувати невизначеність умов та продуктів логістичних проєктів водного транспорту.

Список використаних джерел

1. P2M. A guidebook of Project & Program Management for Enterprise Innovation (2008), Japan PMAJ, 438 p.

2. Буркинський Б. В., Нікішина О. В. Селективне регулювання розвитку товарних ринків: теорія та практика. Одеса: НАН України, ДУ «ІРЕЕД» НАНУ. 2023. 267 с.

3. Piterska V. M. Methodological basis of innovative project-oriented organizations' management. *Management of Development of Complex Systems.* 2017. 30. P. 11–20.

4. Буркинський Б. В., Нікішина О. В., Тараканов М. Л. Інституціональні механізми регулювання розвитку логістики товарних ринків. Одеса: ДУ «ІРЕЕД» НАНУ. 2022. 275 с.

5. Захарченко О. В., Крамський С. О. Проджект менеджмент. Навчальний посібник для студентів бакалаврів та магістрів усіх форм 203 навчання за спеціальністю 073 "Менеджмент". Одеса: «Екологія», 2018. 227 с.

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

7. Kramskyi S. O. Institutional support for formation of efficient logistic chains of commodity markets in external dimension. *Innovations economics.* Odesa: IMPEER of NASU, 2021. № 4(81). P. 65–75. https://doi.org/10.31520/ei.2021.23.4(81).65-75.

8. 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. P. 277–286. https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i35.222093.

9. Верещака М. А. Моделі управління продуктами інфраструктурних проєктів та програм в сфері водного транспорту. Дис...канд. техн. наук: 05.13.22. Управління проєктами і програмами. ОНМУ, Одеса, 2021. 176 с.

10. Крамський С. О., Кудлай І. В., Цуканов О. Ю. Роль людського фактора в підвищенні економічної безпеки судноплавства. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління.* Т. 19, Вип. 2 (45): зб. наукових праць. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2020. С. 249–267.

11. Нікольський В. В. Циклічно-генетична методологія управління проєктами організації системи інтермодального хабу в умовах невизначеності. *Управління розвитком складних систем.* Київ: КНУБА. 2020. № 43. 40–46.

12. Kramskoy S. O. Method of assessment of professional competence of role for IT-company using fuzzy logic. *Management of Development of Complex Systems*. 2016. (28), p. 81–89.

13. Boyko V., Rudnichenko N., Hrechukha Y., Shibaeva N. Concept implementation of decision support software for the risk management of complex technical system. Springer international publishing book en chapter N17.2017. P.255–269. doi:org/10.1007/978-3-319-45991-2_17.

14. Крамський С. О. Ризик-орієнтований підхід управління системами транспортної безпеки. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. № 3(233). Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля. 2017. С. 90–94.

15. Рудніченко М. Д. Концептуальна модель управління людським капіталом у виробничій ІТ-організації на платформі нечітких множин. *Управління розвитком складних систем*. Київ: КНУБА. 2017. № 32. С. 32–41.

16. Kolodynskyi S. B., Zakharchenko O. V., Kramskyi S. O. Directions of increasing the level of economic security of enterprises under the influence of digitalization. Economics: time realities. Одеса: ОНПУ. № 6 (64), 2022. P. 33-39. DOI: 10.15276/ETR.06.2022.4.

17. Крамський С. О., Захарченко О. В. Організаційна модель управління етапами реалізації програм інфраструктурних проєктів. *Управління розвитком складних систем.* Київ: КНУБА. 2022. №4 (52). С. 28–34.

18. Kramskyi S. O., Zakharchenko O. V., Darushin A. V., Bileha O. V., Riepnova T. P. The Method of project team formation on the example of the ship's crew. Blue Eyes Intelligence Engineering and Sciences Publication' for the purpose of publication in the '*International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering'* Volume-8 Issue-10, 2019. 521–526.

19. Kolodinskyi S. B., Hutsaliuk O. M., Kramskyi S. O. Management of inter-firm cooperative relations for the exchange of innovations by enterprises of Ukraine. *Intellectualization of logistics and Supply Chain Management.* 2022. vol.15, P. 46–55.

20. Kramskyi S. O. Current trends and problems of the Ukrainian market of eggs & egg products in the conditions of uncertainty. *Innovations economics*. Odesa: IMPEER of NASU, 2022. T. 24. №2 (83). P. 100–109.

20. Kolodynskyi S. B., Zakharchenko O. V., Kramskyi S. O. Internet marketing infrastructure to support the innovative development of the region. *Innovations economics.* Odesa: IMPEER of NASU, 2022. T. 24. № 3 (84). P. 51–59.

21. Lysyuk V. M., Kramskyi S. O. Mechanisms of implementation of the policy of selective regulation of commodity markets in the post-war period. *Innovations economics.* Odesa: IMPEER of NASU, 2023. T. 25. № 1 (86). P. 84–96.

22. Kramskyi S. O., Yevdokimova O. M., Zakharchenko O. V. Models of team composition for the staffing of an IT company on a fuzzy set

platform. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Economics*". 2021. 8 (1), P.18–28. https://doi.org/10.52566/msu-econ.8(1).2021.P.18–28.

23. Lysyuk V. M., Lozova T. P., Kramskyi S. O., Skopsov K. V. Regulation of the state economy in the post-war period on the basis of selective import substitution. *Economic Innovations.* Odesa: IMPEER of NASU, 2023. T.25. №2(87). P. 39–48.

24. Antonyuk P. O., Kramskyi S. O. Institutional mechanisms for ensuring the sustainability of the functioning of the Ukrainian market of poultry meat and eggs in the aspects of food security in the post-war period. *Economic Innovations*. Odesa: IMPEER of NASU, 2023. T.25. №3(88). P. 50–58.

25. Kramskyi S., Kolodinskyi S., & Zakharchenko O. Conceptual model for managing the phases of implementation of infrastructure projects and programmes in the post-war period. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Economics*", 2023. 10(3), P. 33–40. doi: 10.52566/msu-econ3.2023.33.

26. Крамський С. О., Дарушин О. В., Захарченко О. В. Контент-аналіз логістичного проєкту міжнародного товароруху на прикладі інтермодальних перевезень. *Управління розвитком складних систем.* Київ: КНУБА. 2023. №3(55). С.28–35.

27. Kramskyi S. O. Strenkovska A. Yu., Zakharchenko O. V. Model of Substantiation of Organizational Structure of the Management System of Higher Education. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Economics":* Mukachevo, 2021. Vol.8, №4. P. 45-52. doi: 10.52566/msu-econ.8(1).2021.45-52.

28. Kolodynskyi S. B., Zakharchenko O. V., Kramskyi S. O. Internet marketing infrastructure to support the innovative development of the region. *Economic Innovations.* Odesa: IMPEER of NASU, 2022. T.24. №3(84). P. 51-59.

29. Колодинський, С. Б., Гуцалюк, О. М., Захарченко, О. В. Інтернет-маркетинг та структурні зрушення E-commerce в Україні. *Економічний Вісник Донбасу*, 2023. (4 (70), С. 38–44. https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-4(70)-38-44.

30. Kolodinskyi S. B., Hutsaliuk O. M., Kramskyi S. O. Management of inter-firm cooperative relations for the exchange of innovations by enterprises of Ukraine. *Intellectualization of logistics and Supply Chain Management.* 2022. vol.15, p. 46–55, DOI: https://doi.org/10.46783/smart-scm/2022-15-4.

УДК 351:323.21:004

Ліна Стороженко,
кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедр публічного управління та адміністрування
Державного університету інформаційно-комунікаційних технологій
(м. Київ)

ЦИФРОВА ПАРТИСИПАЦІЯ В СИСТЕМІ НЕТОКРАТИЧНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: ДО ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ

Анотація. *Автор аналізує поняття, суб'єктів та значення цифрової партисипації в системі публічного управління в умовах диджиталізації.*

Abstract. *The author analyzes the concept, subjects and meaning of digital participation in the system of public administration in the conditions of digitalization.*

Цифрова партисипація – це ініціативна участь громадян у формуванні та реалізації публічної політики, що передбачає двосторонню електронну взаємодію суб'єктів прийняття рішень із застосуванням відповідних цифрових технологій та інформаційно-комунікаційного середовища за прозорими процедурами.

Сьогодні, в період диджитал-трансформації суспільства, окреслене питання набуває особливого значення та вимагає нових теоретико-методологічних аспектів дослідження, серед яких – генеза цифрової партисипації в системі нетократичного публічного управління.

Кінець XX ст. ознаменувався низкою наукових студій, в яких було актуалізовано проблему партисипації у процесі прийняття управлінських рішень. Зокрема, партисипацію розглядали як спосіб комунікації, спрямований покращити сервісну діяльність органів публічної влади та підвищити суспільний рівень довіри до неї, що залежало від механізмів партисипації, типу системи управління та громадянського суспільства [1; 2].

Згодом партисипація почала розглядатися як механізм досягнення компромісу між владою та суспільством, ефективність якого залежить від середовища, форм і методів партисипації,

інструментів та засобів участі, соціально-політичних та адміністративних факторів, очікуваних результатів тощо [3].

Крім того, важливою складовою партисипації з метою забезпечення ефективної та демократичної участі сторін прийняття управлінських рішень можна визначити рівень репрезентативності цільової аудиторії, забезпечення якого сприяє можливості громадян впливати на управлінські процеси в цілому [4], адже саме від рівня компетентності учасників процесу партисипації залежать його результативність.

Ці та інші аспекти формують загальне уявлення про явище суспільної партисипації як про участь громадян у реалізації публічної політики.

Цифрові трансформаційні процеси перманентно дозволяють підвищити рівень доступності, оперативності, зручності, всебічного охоплення громадської участі у прийнятті управлінських рішень. Цифрова реалізація публічної політики – це закономірний етап формування системи нетократичного публічного управління, в якому інформаційно-комунікаційні технології та віртуальне середовище стають невід'ємними атрибутами діяльності органів влади та формування ефективного урядування, а електронна партисипація (електронна участь), що прийшла на зміну суспільній участі, як інноваційна форма долучення громадян до суспільно-демократичних та консультативних процесів, головним засобом вираження яких є інформаційно-комунікаційні технології, забезпечує «права участі громадян та представників громадянського суспільства за їх власною ініціативою у розвитку самоврядування, формуванні та реалізації державної політики, її моніторингу та оцінці, у процесах прийняття рішень, що передбачає двосторонню електронну взаємодію суб'єктів владних повноважень і громадянського суспільства із застосуванням відповідних інформаційно-комунікаційних технологій та кібернетичного простору за прозорими процедурами» [5].

Існує низка електронних сервісів, які можуть сприяти застосуванню партисипації: віртуальні платформи, соціальні мережі, форуми, блоги, чати, системи інтерактивного голосування тощо. Відтак виникає поняття цифрової партисипації як новітній інструмент комунікації суспільства з органами публічної влади шляхом використання можливостей інформаційно-комунікаційних технологій.

Ключовим суб'єктом цифрової партисипації є громадяни, що власне, відрізняє її від електронної участі, де основна увага

приділяється технологічному аспекту. Однак цифрові технології мають надзвичайний потенціал для покращення участі громадян в політичному процесі. Адже саме завдяки технологіям відбувається розширення діапазону залучення суспільства до партисипативних процесів – збільшення можливостей для формування громадської позиції щодо публічної політики, вдосконалення якості процесів організації публічних обговорень тощо.

Сучасна цифрова партисипація є складовою системи нетократичного публічного управління та охоплює національний, регіональний та місцевий рівень; стимулює можливості для громадян впливати на існуючий процес управління, а також формує загальне розуміння процесів, що формуються в суспільстві; можлива за умови існування демократичної влади, її децентралізованої структури, вироблення відповідної публічної політики, забезпечення доступу до інформації та відкритих даних, механізмів партисипації, інтерактивності взаємодії, стратегічних програм спроможності тощо.

Список використаних джерел

1. Kweit M. B., Kweit R. W. Implementing citizen participation in a bureaucratic society: A contingency approach. New York: Praeger, 1981.
2. King C. S., Feltey K. M., Susel B. O. The question of participation: Toward authentic public participation in public administration. *Public Administration Review*. 1998. Vol. 58 (4). P. 317–326.
3. Ebdon C., Franklin A. Citizen participation in budgeting theory. *Public Administration Review*. 2006. Vol. 66 (3). P. 437–447.
4. Yang K., Pandey S. Further dissecting the black box of citizen participation: When does citizen involvement lead to good outcomes? *Public Administration Review*. 2011. Vol. 71 (6). P. 880–892.
5. Про схвалення Концепції розвитку електронної демократії в Україні та плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2017 р. № 797-р. 2017. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/797-2017-%D1%80 (дата звернення: 30.09.2023).

УДК 331.101

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

Денис Ліхтар,
студент 4 курсу спеціальності Менеджмент
Одеського інституту МАУП

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Анотація. *У роботі розглянуту мотивацію персоналу в сучасних мовах господарювання.*

Abstract. *The work deals with the motivation of personnel in modern management languages.*

Сучасний бізнес вимагає від організацій не лише конкурентоспроможності, але й здатності залучити, утримувати та максимально використовувати свій персонал. Мотивація персоналу стала ключовою складовою успішного управління в сучасних умовах господарювання. У цьому тексті розглянемо різноманітні аспекти мотивації персоналу та їх важливість для сучасних підприємств.

1. **Роль мотивації у сучасному бізнесі.** Мотивація персоналу – це процес стимулювання працівників до досягнення більших результатів і внесення більшої цінності в організацію. У сучасному бізнесі, де конкуренція жорстка і динаміка змін висока, мотивовані співробітники є необхідністю для виживання і розвитку компанії [1, с. 59].

2. **Різноманітність мотиваторів.** Сучасні підприємства повинні враховувати, що мотиваційні фактори різняться від співробітника до співробітника. Деякі можуть бути стимульовані фінансовою винагородою, тоді як інші шукають внутрішнє задоволення від виконаної роботи або можливості особистого зростання [2; 4]. При вивченні мотиваційних стратегій необхідно враховувати цю різноманітність та встановлювати індивідуальний підхід до кожного працівника.

3. **Внутрішні мотиватори.** Сучасні методи мотивації акцентують на внутрішніх мотиваторах, таких як задоволення від виконаної роботи, відчуття досягнення і особистого зростання. Організації повинні сприяти розвитку цих внутрішніх мотиваторів серед співробітників, наприклад, шляхом надання можливостей для навчання та розвитку внутрішніх навичок.

4. **Гнучкість та адаптація.** У сучасному господарюванні умови змінюються швидше, ніж коли-небудь раніше. Організації повинні бути гнучкими та адаптивними у плануванні та виконанні мотиваційних стратегій. Це означає здатність відповідати на нові виклики та можливості, іноді навіть швидко змінюючи підходи до мотивації.

5. **Соціокультурний контекст.** Мотивація персоналу повинна враховувати соціокультурний контекст, в якому працюють співробітники. Різні культури та групи можуть мати різні цінності та очікування щодо мотивації. Для багатонаціональних організацій це особливо важливо, оскільки різні культурні особливості впливають на способи мотивації.У підсумку, мотивація персоналу в сучасних умовах господарювання – це складний процес, який вимагає ретельного вивчення і індивідуального підходу [5, с. 94]. Організації, які зрозуміють і впровадять ефективні стратегії мотивації, зможуть залучити, утримати та використовувати весь потенціал свого персоналу, щоб досягнути успіху в сучасному світі.

6. **Мотивація та ефективність роботи.** Ефективність роботи персоналу тісно пов'язана з мотивацією. Співробітники, які відчувають, що їхні зусилля індивідуально та колективно важливі для успіху компанії, схильні прикладати більше зусиль та бути більш відданими своїм обов'язкам. Правильно спланована система мотивації може покращити продуктивність та якість роботи [3, с. 57].

7. **Мотивація як засіб утримання талановитого персоналу.** У сучасному бізнесі конкуренція щодо талановитих співробітників є великою. Мотивовані працівники не тільки залишаються в компанії, але й працюють більш ефективно та довготривало [4, с. 62]. Зберігання талановитого персоналу – це не менш важлива мета мотиваційних стратегій.

8. **Мотивація через визнання та нагороди.** Визнання та нагороди можуть бути потужними мотиваторами. Сучасні організації використовують різноманітні системи визнання, такі як премії, похвали, а також можливості професійного росту та кар'єрного

розвитку. Ці механізми демонструють важливість і відданість співробітника.

9. **Мотивація в міжнародних компаніях.** Міжнародні компанії, які мають співробітників з різних країн та культур, повинні особливо уважно підходити до мотивації. Розуміння різних культурних контекстів та врахування їх у мотиваційних стратегіях допомагає створити сприятливе робоче середовище для всіх працівників [3, с. 49].

10. **Моніторинг та оцінка ефективності мотивації.** Системи мотивації повинні бути піддані постійному моніторингу та оцінці [1, с. 111]. Організації повинні аналізувати, як ефективно працюють їхні мотиваційні стратегії, і вчасно вносити корективи, щоб забезпечити максимальну продуктивність та задоволеність персоналу. Цей огляд важливих аспектів мотивації персоналу в сучасних умовах господарювання наголошує на її критичному значенні для успіху бізнесу [2, с. 161].

Безумовно, запропоновані системи мотивації персоналу вплинуть на продуктивність праці й на якість виконання робіт працюючим персоналом. Але особливості цих систем полягають у тому, що вони розроблялися або для конкретних галузей промисловості, або для великих промислових підприємств без урахування особливостей малих та середніх; вони громіздкі та їх важко впровадити без залучення консультантів. Проте у вітчизняних підприємств існує потреба в такій системі мотивації, яка була б: а) універсальною, тобто прийнятною для всіх підприємств, незалежно від виду економічної діяльності та чисельності працюючих; б) простою у виконанні, оскільки далеко не всі підприємства можуть дозволити собі залучати до такої роботи консультантів; в) зрозумілою для керівників підприємств різного рівня.

Висновок. Підприємства, які інвестують у мотивацію свого персоналу та розуміють його потреби та мотиватори, мають більше можливостей досягти стійкого росту та конкурентної переваги.

Список використаних джерел

1. Жилін О. І. Мотивація персоналу. Х.: Вид-во ХНЕУ, 2005. 132 с.

2. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. К.: Либідь, 2002. 304 с.

3. Калина А. В. Економіка праці: Навч. посібник. К.: МАУП, 2004. 272 с.

4. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. 3-те вид., перероб. І доп. К.: Знання-Прес, 2019. 368 с.

5. Кредісов А. І. та ін. Менеджмент для керівників. К.: Знання, 2009. 175 с.

УДК 331.108.2+658.3

Зінаїда Господінова,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

Олег Кучерук
студент 4 курсу спеціальності Економіка
Одеського інституту МАУП

Ілона Волошина
магістрантка спеціальності Економіка
Одеського інституту МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. *У статті розглядається розвиток наукових ідей щодо управління персоналом на підприємствах; розкрито методи, принципи та критерії забезпечення ефективного управління персоналом підприємства; теоретично обґрунтовано сучасну парадигму управління персоналом у системі активізації трудових відносин на підприємстві. Проаналізовано наукові школи, пов'язані з ефективним управлінням людськими ресурсами, зокрема школа наукового управління, адміністративна школа управління та школа поведінкових наук. Розглянуто адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи ефективного управління персоналом підприємства.*

Ключові слова: механізм управління персоналом, підприємство, ефективність, конкуренція, методи, теоретичні засади, стратегія.

Abstract. *The article examines the development of scientific ideas regarding personnel management at enterprises; the methods, principles and criteria of ensuring effective personnel management of the enterprise are revealed; the modern paradigm of personnel management in the system of activation of labor relations at the enterprise is theoretically substantiated. Scientific schools related to the effective management of human resources are analyzed, in particular, the school of scientific management, the administrative school of management, and the school of behavioral sciences.*

Administrative, economic and socio-psychological methods of effective personnel management of the enterprise are considered.

Key words: personnel management mechanism, enterprise, efficiency, competition, methods, theoretical foundations, strategy.

Вступ. Розвиток ринкових відносин в Україні потребує формування нового підходу до управління персоналом, оскільки більшість українських підприємств не встигають реагувати на швидкі зміни ринкової ситуації, нові вимоги до мобільної переорієнтації власного кадрового потенціалу, впровадження сучасних технологій кадрової роботи через брак висококваліфікованих кадрів та недостатньо гнучку та застарілу концепцію кадрової політики. Ефективне управління персоналом є найважливішим резервом збільшення обсягів виробництва промислових підприємств.

На цій основі особливого значення набуває розробка механізму ефективного управління персоналом підприємства з метою забезпечення довгострокової ефективності роботи, створення нових умов для розвитку та підвищення його конкурентоспроможності.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки та посилення конкуренції підприємства повинні знаходити конкурентні переваги, які забезпечуватимуть їм стійке становище на ринку та дозволять досягти довгострокової ефективності своєї діяльності. Ефективним способом вирішення цих проблем є вдосконалення деяких аспектів управління людськими ресурсами.

Враховуючи величезний накопичений досвід та значну кількість наукових доробків вітчизняних і зарубіжних вчених, спрямованих на вдосконалення форм і методів управління персоналом, на сьогодні недостатньо досягнень для системного вирішення зазначеної проблеми, що потребує повного аналізу цієї проблеми. Сучасна парадигма ефективного управління персоналом у системі соціально-трудових відносин, дослідження та вдосконалення системи складових механізму ефективного управління персоналом та їх взаємодії, а також вдосконалення системи показників моніторингу ефективності персоналу також вимагають обґрунтування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До важливих наукових досліджень зарубіжних вчених у галузі управління персоналом належать праці авторів: М. Мескон, П. Сенге, Ф.-У. Тейлор, А. Файоль, Е. Шейн та ін.

Значний внесок у розробку сучасної теорії оцінки персоналу, проблем ефективного використання трудового потенціалу зробили такі відомі українські вчені як: А. Акмаєв, Л. Балабанова, Д. Богиня, Н. Борецька, В. Василенко, М. Ведерников, Н. Войнаренко, Н. Гавкалова, А. Грішнова, А. Денисюк, Б. Ігумнов, А. Колот, А. Кредісов, М. Мурашко, В. Нижник, В. Савельєва, Г. Савіна, А. Сардак, М. Семикіна, П. Ситник, А. Тельнов, А. Турецький, Б. Холод, Н. Хрущ, Л. Хорна та ін.

Незважаючи на величезний накопичений досвід і значну кількість наукових досягнень вітчизняних і зарубіжних учених, сьогодні необхідно вдосконалювати механізм ефективного управління персоналом.

Метою статті є створення теоретичних засад і практичних вказівок щодо розробки механізму, спрямованого на забезпечення ефективного управління персоналом та його впровадження в загальну систему управління підприємством.

Викладення основного матеріалу дослідження. На початку минулого століття була розроблена концепція управління персоналом, згідно з якою особистістю вважається не людина, а її професійна функція. Іншими словами, категорія «кадри» характеризує якість не однієї людини, а групи співробітників, які об'єднали зусилля для досягнення поставлених цілей організації. Кадрові служби в основному взяли на себе облікові, контрольні та адміністративно-управлінські функції [1, с. 84].

Після Другої світової війни науково-технічний прогрес, який ускладнив виробничий процес, зумовив необхідність впровадження нових механізмів мотивації працівників, підвищення їх кваліфікації, регулювання партнерських і кооперативних трудових відносин, активного залучення працівників до управління, участі у прибутках. З 1950-х і 1960-х років, коли технократичний підхід до менеджменту втратив свої позиції, на зміну концепції управління кадрами приходить концепція управління персоналом [4, с. 56]. У новій концепції, в якій працівник сприймається не лише як особистість, а й як суб’єкт трудових відносин, змінюється роль і місце кадрової служби в організаційній структурі управління підприємством.

Система управління персоналом вже охоплює широкий спектр управлінських питань: планування кадрових потреб, відбір і професійну адаптацію нових співробітників, розробку програм оплати праці, внутрішнє навчання співробітників і т. і. Але поки служби з

управління персоналом, як правило, виконують обслуговуючу роль, будучи функціональними підрозділами, а персонал розглядається як витрати, які треба оптимізувати [3, с. 99].

З 1980-х років, з розвитком соціально-економічних аспектів господарювання, посиленням інтелектуалізації та комп'ютеризації економіки, прискоренням інноваційних процесів, виникла концепція управління людськими ресурсами, яка враховує людські знання, уміння та навички як ключовий ресурс і нематеріальний актив організації, що гарантує її ефективність і конкурентоспроможність [7, с. 14].

Управління людськими ресурсами — це стратегічний і цілісний підхід до управління найціннішими ресурсами організації: людьми, які роблять внесок у досягнення цілей компанії [5].

Управління персоналом є багаторівневим і надзвичайно складним процесом, який має свої специфічні властивості і закономірності, і повинен набути системного і глобального характеру, заснованого на комплексному вирішенні кадрових проблем, впровадженні нових існуючих форм і методів роботи та їх вдосконаленні.

Форми і методи управління часто недостатньо ефективні і не досягають поставлених цілей. Вирішенню цієї проблеми має сприяти ефективне управління персоналом як підсистема ефективного управління підприємством [6, с. 34].

Ефективне управління означає управління, яке реалізується не як відтворювальна функція, а як якісно організований процес. Ефективне управління персоналом – це системний та організований процес якісного відтворення та використання персоналу.

Критерієм ефективного управління є якість як відповідність можливостей підприємства конкретним умовам діяльності. При створенні системи управління слід враховувати якість управління. Таким чином, ефективне управління персоналом є таким методом управління, який сприяє досягненню тактичних цілей персоналом і стратегічних цілей системою управління [9, с. 106].

У сучасних умовах кадри є найважливішим ресурсом, що забезпечує безперебійне функціонування підприємства, який понад інші фактори визначає стратегічний успіх підприємства та є основою забезпечення його конкурентоспроможності. Стратегія, орієнтована на людей, може слугувати організаційним важелем, який може надати додаткові можливості отримання прибутку. Саме надійність персоналу є одним із джерел конкурентного успіху, тобто здатність організації, яка керує людьми, виживати і розвиватися в різних умовах, ефективно

реагувати на різноманітні зміни, що спонукає рекомендувати як основний організаційний підхід ставити персонал на перше місце.

Усі цілі, напрями, форми і методи ефективного управління персоналом створюють єдину систему управлінської роботи, яка включає три підсистеми. Перш за все, це підсистема аналізу, планування та прогнозування персоналу підприємства. До його основних завдань входить створення об'єктів і структур управління, розрахунок потреби в кадрах за професією, спеціальностями і необхідною кваліфікацією. Іншими словами, вирішення завдань цієї підсистеми має дати відповідь на запитання: «Хто потрібний і в якій кількості?» По-друге, це підсистема відбору, розміщення, оцінки та навчання персоналу. До його основних завдань входить забезпечення якості існуючих структур і структур управління персоналом та організація ефективного просування їх діяльності. І, нарешті, підсистема раціонального використання кадрів у виробництві. Вирішення завдань даної підсистеми вимагає виконання ряду дій щодо створення високопродуктивних і стійких виробничих колективів.

Висновки та пропозиції. У статті досліджено розвиток наукових поглядів на управління персоналом на підприємствах, методи та принципи забезпечення ефективного управління персоналом на підприємствах, критерії оцінки економічної ефективності управління персоналом. Доведено, що ефективність управління персоналом досягається за допомогою мотиваційних систем соціальної спрямованості та стимулювання високопродуктивної праці.

Запропоновано сучасну концепцію управління персоналом, яка включає комплекс тісно пов’язаних між собою функціональних елементів: нормування кадрової роботи, залучення, відбір та адаптацію нових працівників, їх навчання та розвиток, мотивацію та стимулювання, атестацію та створення кадрового резерву, формування кадрового резерву, кадрове планування та корпоративність.

Доведено, що для підвищення якості персоналу підприємства необхідно розпізнавати та використовувати потенціал усіх підрозділів для реалізації завдань ефективного управління та розвитку персоналу; здійснити відповідні регуляторні реформи; співпрацювати з усіма зацікавленими сторонами у впровадженні реформ для покращення управління персоналом в компаніях.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 468 с.

2. Волкова Н. А., Волчек Р. М., Гайдаєнко О. М. та ін. Економічний аналіз: навч. посібник. Одеса: ОНЕУ, ротапринт, 2015. 310 с.

3. Економіка підприємства: навч. посіб. / Л. О. Болтянська, Л. О. Андрєєва, О. І. Лисак. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. 668 с.

4. Кузьмін О. Є., Георгіаді Н. Г. Формування і використання інформаційної системи управління економічним розвитком підприємства: монографія. Львів: вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2015. 368 с.

5. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації. URL: http://visnyk. sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1(111)/4_Lukian.pdf (дата звернення: 29.09.2023).

6. Пархимчик Е. П. Кадрова політика організації: навч. посіб. Одеса: ОНЕУ, ротапринт, 2017. 112 с.

7. Примак Т. О. Стратегії позиціонування у теорії маркетингу. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2019. №1. С. 13–20.

8. Старостіна А. О., Длігач А. О., Кравченко В. А. Промисловий маркетинг: Теорія, світовий погляд, українська практика: підручник. Київ: Знання, 2005. 764 с.

9. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. / за ред. В.Г. Воронкової; Запоріз. держ. інж. акад. Київ: Професіонал, 2015. 567 с.

УДК 005.95/.96:331.2

Вікторія Поленчук,
старший викладач кафедри управління, фінансів
та адміністрування Одеського інституту МАУП

СИСТЕМА ГРЕЙДІВ ЯК ОДНА ІЗ ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ ПРОЄКТУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. *У статті сформовані ключові поняття системи грейдування як одної із інноваційних форм проєктування оплати праці та мотивації персоналу в сучасних умовах.*

Abstract. *In the article, the key concepts of the grading system are formed as one of the innovative forms of design of remuneration and motivation of personnel in modern conditions.*

Вступ. Бажання розширення бізнесу, відкриття нових філій в інших регіонах, країнах сприяє збільшенню чисельності персоналу, що робить компанію менш керованою. Для підтримки конкурентоспроможності в таких умовах потрібна продумана та ефективна система компенсацій, яка допоможе мотивувати персонал компанії в досягненні кращих результатів.

Постановка проблеми. Одним із найбільш якісних способів є система грейдування, яка структурує розмір заробітної плати, обґрунтовує справедливість виплат та дозволяє планувати кар'єрне зростання [1, с. 429]. Система грейдів, по суті, становить корпоративний табель про ранги, в якій кожний співробітник має свій ранг, або грейд, відповідно до якого розраховується рівень його заробітної плати.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблеми та перспективи застосування грейдової системи оплати праці на підприємствах різних форм власності досліджували вітчизняні та іноземні науковці, серед яких О. В. Березін, Д. Коул, А. В. Македонський, О. Б Олійник, М. Ф. Соловйов та багато інших. Однак, сьогодні це питання є дуже актуальним та потребує більш детального вивчення й аналізу.

Мета дослідження – узагальнення ключових понять системи грейдування як одної із інноваційних форм проєктування оплати праці та мотивації персоналу в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідженння. Термін «грейд» вперше застосував американський експерт в області консалтингу

Едвард Н. Хей, який у 50 роках XX століття розробив універсальну модель тарифної сітки, за якою оцінюється внесок кожного працівника в результативність роботи компанії. Замовниками даної системи були державні структури, які хотіли зрозуміти, скільки сплачувати чиновникам одного професійного рівня, які виконують різну за складністю та обсягом роботу [2, с. 430]. Результатом стала розробка універсальної системи, яка враховувала компенсаційні фактори, такі як: відповідальність, знання, навички, досвід, результативність праці, від яких залежав розмір матеріальної компенсації для певної посади.

Аналогом системи грейдів виступила Тарифна кваліфікаційна сітка, однак вона застосовувалася тільки до деяких видів посад, та оцінка здійснювалася залежно від складності робіт та кваліфікації працівника [2, с. 189]. Грейдування охоплює більший спектр критеріїв оцінки, у тому числі вміння відбудовувати відносини з колегами, вміння впливати на них, приймати управлінські рішення, керувати ефективністю (табл.1).

Таблиця 1

Відмінність системи грейдування від Тарифної кваліфікаційної сітки

№п/п	Система грейдування	Тарифна кваліфікаційна сітка
1	**2**	**3**
1.	Передбачає широку лінійку критеріїв, які включають наступні показники оцінки посади: комунікації, відповідальність, управління, складність роботи, ціна помилки, самостійність та інше.	Побудована на основі оцінки професійних знань, вмінь, навичок та стажу роботи.
2.	Грейдинг допускає пересічення частин двох грейдів, які знаходяться	Посади розміщуються по принципу зростання.

	поряд. У результаті цього працівник або майстер нижчого грейда завдяки своєму професіоналізму може мати більш високий посадовий оклад ніж, наприклад, спеціаліст по охороні праці, який знаходиться у грейді поряд з грейдом вищого порядку.	
3.	Структура грейдів побудована тільки на значенні посади, яка прораховується у балах.	Структура тарифної сітки заснована на мінімальній заробітній платі, помноженій на відповідні коефіцієнти (міжразрядні, міжпосадові, міжгалузеві та міжкваліфікаційні).
4.	Посади розміщуються тільки за принципом важливості для підприємства.	Використовується принцип вертикалі управління (від звичайного працівника до менеджера).
5.	Сприяє більш ефективному управлінню фондом оплати праці, робить систему нарахування заробітної плати більш гнучкою та упорядковує дисбаланс по оплаті праці на підприємстві.	Суттєво не впливає на процес управління фондом оплати праці, систему нарахування заробітної плати по підприємству.

Система грейдів – це метод ранжування посад, у залежності від їхньої цінності та внеску у розвиток компанії, яка дозволяє стандартизувати оплату праці та забезпечити прозорість можливостей для персоналу (табл. 2). Однак кожна компанія самостійно відбудовує структуру посад відповідно до своїх особливостей, цінності кожного працівника та його внеску у загальну справу.

Таблиця 2

Оцінка цінностей для компанії, співробітників, HR фахівців

Компанія	**Співробітники**	**HR фахівці**
1	**2**	**3**
Свідоме розуміння впливу посад на результати компанії	Справедливість винагороди та рівні можливості	Прозорість та аргументація
Вдосконалення організаційної структури	Розуміння наступних кроків зростання	Планування перспектив кар’єрного та професійного розвитку
Прогнозованість фінансових обов’язків	Можливості горизонтального зростання	Легкість в розрахунках та провадження змін

З таблиці видно, що система грейдів – це потужний інструмент, який має значну цінність для всіх сторін: компанії, співробітників, HR фахівців. Вона допомагає компанії ефективно управляти персоналом, надає рівні можливості для співробітників та допомагає HR планувати перспективи розвитку для кожного працівника окремо, що, в свою чергу, підвищує мотивацію, задоволеність та результативність усіх співробітників компанії.

Для українських роботодавців грейдова система праці стає ще важливішою, адже в умовах постійно зростаючої конкуренції керівники підприємств починають все більше розуміти важливість мотивації як

матеріальної, так і нематеріальної свого трудового ресурсу та приділяти цьому все більше уваги. Однак, якщо в компанії використовується фіксована оплата праці, необхідно витратити багато часу, щоб розібратися та визначити доцільність застосування даної системи грейдів. Для цього необхідно дати відповідь на наступні питання, зазначені в наступних пунктах:

- неконтрольовані (непрогнозовані) зміни фонду оплати праці та складових оплати;
- непрозорість системи оплати для кожного співробітника;
- оплата новим працівникам вище, ніж поточним спеціалістам;
- принципи збільшення заробітної плати непрозорі та незрозумілі;
- працівники компанії вважають систему оплати праці несправедливою, оскільки вона має значні відхилення від ринку оплати праці;
- система грейдів надасть можливість усунути ряд недоліків в оплаті праці [1, с. 430].

Грейдова система – це не просто сухі цифри, це – екосистема в середині компанії, яка щодня сприяє її розвитку. Тому дуже важливо правильно створити та впровадити в життя дану систему оплати праці, дотримуючись наступних кроків.

Крок 1. «Визначити підхід». Перш ніж створити грейдову систему, компанія повинна визначити свій підхід до концепції («лідерство», «відповідність ринку», «відставання від ринку»). Головне – створити філософію та бути послідовним щодо практики оплати праці.

Крок 2. «Аналіз посад». Здійснити процес збору, документування та аналізу інформації про роботу для визначення видів діяльності та обов’язків персоналу, їх кваліфікації шляхом проведення інтерв’ю, опитування, спостереження. Кінцевим результатом даного аналізу має бути чітко визначений опис кожного робочого місця.

Крок 3. «Групування робочих місць». Після розробки посадових обов’язків роботодавець повинен визначити, чи слід групувати робочі місця або мати одну систему праці для всіх посад в компанії. Наприклад, компанія може мати адміністративну групу, групу

управління та групу виконання. Для різних фірм ці групи можуть відрізнятися, розгалужуватися або мати різні підгрупи.

Крок 4. «Посадовий грейдинг». Оцінка роботи – це процес ранжирування робочих місць, а не персоналу компанії, заснований на змісті роботи, щоб продемонструвати відносну цінність та рівень відповідальності всіх робочих місць один перед одним. Існує кілька методів оцінки посад.

Перший – факторний метод, в якому фактори виступають показниками якості роботи, які є спільними для багатьох видів робіт, таких як навички, старання, умови праці. Кожному фактору присвоюється вага або бали, залежно від того, наскільки сильно цей фактор впливає на роботу. Тобто, чим більше балів призначено на роботу, тим більше коштує робота для компанії і краще вона оплачується.

Одним із прикладів є факторна система Едварда Н. Хея, яка використовує лише три фактори та вимірює ступінь, в якій ці три фактори потрібні для кожної позиції, а саме: володіння технологіями, здатність вирішувати проблеми та відповідальність [2, с. 190]. Приклад оцінки балів наведений в табл. 3.

Другий метод – метод ранжування, який є простішим при визначенні цінності кожної посади та використовується в невеликих компаніях, що мають менше робочих місць для порівняння.

Крок 5. «Дослідження ринку». Під час проведення дослідження ринку роботодавцю слід враховувати наступне:

- назви посад відрізняються у різних компаніях, тому роботодавці повинні переконатися, що відповідні завдання, функції та рівні відповідальності відповідають посадам;
- роботодавці повинні розуміти, що кожна компанія має унікальні особливості і що не можливо буде знайти точні відповідності для всіх робочих місць.

- Крок 6. «Діапазон заробітної плати». Роботодавці повинні враховувати діапазон оплати праці при дослідженні заробітної плати та іншу інформацію, яка може мати значення при встановленні середньої заробітної плати. Для кожного класу оплати компанії необхідно буде встановити мінімальний, середній та максимальний діапазон оплати. Однак, єдиного правила створення діапазонів зарплати немає.

Таблиця 3

Приклад оцінки балів

Фактори	**Бали**	
	«Junior»	**«Middle»**
1	**2**	**3**
Навички (максимум 50 балів)	10	30
Умови роботи (максимум 10)	5	5
Незалежне судження (максимум 15 балів)	8	13
Загальні бали (максимум 100 балів)	23	48

Отже, грамотне використання грейдової системи є «великим плюсом» будь-якої компанії, потужним стимулом для особистого, професійного розвитку співробітників. Вона сприяє більш продуктивній роботі та дає можливість перевести нематеріальний показник «цінність роботи співробітника» у «грошовий еквівалент». Проте, система грейдів має і ряд недоліків, до яких можна віднести:

- ресурсозатратність впровадження;
- можливе відхилення від ринкової заробітної плати;
- угрупування посад у грейди ускладнює моніторинг ринку заробітної плати та його аналітику;
- складнощі пояснення системи грейдів лінійним співробітникам.

Попри низку недоліків, система грейдів може бути корисним інструментом для структуризації робочих місць та розвитку кар'єри в компанії. Але її впровадження вимагає обдуманості та зосередженості на особливостях конкретної фірми, а HR-фахівці мають бути готові до того, щоб забезпечити оптимальний баланс між стандартизацією та індивідуальним підходом, забезпечуючи справедливу та прозору компенсаційну політику [3].

Висновки. Підсумовуючи усе вище сказане, можна зазначити, що система грейдів все більше приживається в Україні як спосіб оплати праці та є цілком логічною й доступною для будь-якої компанії, однак все ж вимагає детального вивчення, особливо її практичної сторони, для отримання оптимального результату, мінімізації використання часу та інших необхідних ресурсів. Крім того, правильне формування системи окладів призведе до підвищення ефективності формування фонду оплати праці до 50 %. У свою чергу, працівники компанії будуть чітко розуміти, за що вони отримують саме такий розмір заробітної плати і що ще потрібно для кар'єрного росту. Саме в цьому і є симбіоз між зрозумілістю, прозорістю та чесністю.

Список використаних джерел

1. Петренко Н. О. Використання інноваційних форм проектування заробітної плати. Бізнес Інформ. 2018. № 3. С. 429–430.

2. Шахно А. Ю. Система грейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка».* № 6. 2013. С.187–194.

3. Побудова системи грейдів своїми силами. URL: http://pravo-ukraine.org.ua/blogs/hr/rekryting/4429-pobudova-sistemi-grejdiv-svojimi-silami (дата звернення: 10.10.2023).

4. Щотижневик «Контракти». URL: http://www.management. com.ua/notes/ salary_upgrade.html (дата звернення: 10.10.2023).

УДК 330.131:658.5

Ольга Рибак,
доктор філософії в галузі державного управління,
доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП,
аспірантка 2 курсу ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Віктор Томілко,
магістрант 2 курсу спеціальності «Економіка»
Одеського інституту МАУП

Віолетта Гончарук
студентка 4 курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеського інституту МАУП

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Анотація. *Розглянуто визначення сутності та основних видів ефективності роботи підприємств, методики і моделі оцінки ефективності функціонування суб'єктів господарювання. Досліджено системи факторів впливу на ефективність діяльності підприємств. Проаналізовано основні та оборотні засоби досліджуваного підприємства, а також ефективність використання трудових ресурсів.*

Abstract. *The article examines the definition of the essence and main types of enterprise efficiency, as well as methods and models for assessing the efficiency of business entities. The system of influencing factors on the efficiency of enterprises was studied. The fixed and current assets of the enterprise under study were analyzed, as well as the efficiency of the use of labor resources.*

Вступ. Діяльність підприємств в умовах динамічного зовнішнього середовища потребує від власників та менеджерів підприємств високого рівня професіоналізму та досвідченості задля досягнення високих результатів діяльності. Однак успіх роботи підприємств проявляється не рівнем або ж розміром їх прибутку, а насамперед визначається ефективністю діяльності. Ефективність діяльності вважається універсальним показником, що відображає не

тільки розмір отриманого результату, а результативність досягненої мети у зіставленні із затраченими на її реалізацію ресурсами.

Постановка проблеми. Сучасна економічна ситуація в Україні характеризується глибокими кризовими явищами та спадом виробництва на вітчизняних промислових підприємствах. Тому в сучасних умовах господарювання питання дослідження рівня ефективності роботи та зростання успішності економіко-фінансової діяльності набуває особливо важливого значення для всіх ланок господарської системи. Адже, без точної оцінки та аналізу рівня ефективності роботи та формування напрямів її зростання неможливо визначити ефективні шляхи подальшого розвитку підприємства.

Вирішення цього завдання реалізується шляхом розроблення та реалізації різноманітних стратегій – комплексу способів досягнення повноцінного функціонування та підвищення ефективності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам фінансової діагностики присвячено праці таких вчених як Бердникова Т. Б., Варатнов А. С., Васіна А. А., Вєтров Н. М., Герасимчук В. Г., Мазур І. І., Найденко О. Є., Равнєва О. В., Степуріна С. О., Шапіро В. Д., Швиданенко Г. О., що зумовлює безліч різних підходів до визначення сутності та методики дослідження ефективності роботи підприємств.

Метою дослідження є аналіз теоретико-методичних та практичних засад оцінки ефективності роботи підприємств, а також розробка комплексу заходів, спрямованих на зростання рівня ефективності функціонування підприємства.

Викладення основного матеріалу. Категорія «ефективність» є однією із фундаментальних та застосовується у різноманітних галузях господарювання та людської діяльності, насамперед в економіці. У розрізі сучасної проблематики фінансово-економічних дисциплін ефективність відіграє важливу роль і достатньо часто оцінюється та аналізується провідними вченими та науковцями. Економічна ефективність є базовим поняттям економіки ринкового типу, що зорієнтована на досягнення поставленої мети безперервного вдосконалення як суспільного виробництва загалом, так і окремо кожного суб’єкта діяльності.

Термін «ефективність» є походженням від слова «ефект», що з латинського «effectus» трактується як виконання, дія або від «efficio» – дію, процес реалізації. Під ефектом трактують отриманий підсумок у

матеріальній, грошовій або соціальній формі, а під економічним ефектом визначають підсумок виробництва або надання послуг, виробничу ціну, національний дохід, валову продукцію, ріст прибутку або ж зниження витрат [2].

Необхідно вказати, що категоріям «результативність» та «ефективність» притаманний певний ряд відмінностей. Відомий вчений-економіст П. Друкер дослідив, що першу категорію необхідно розглядати як «реалізувати вірні дії», а другу – «реалізувати дії вірно».

За власним змістом результативність відзначається цільовим характером і включається до галузі оцінювання одержаних підсумків у процесі здійснення господарських рішень чи функціонування протягом певного терміну часу.

Рисою ефективності являється досягнення мети виробничо-господарської діяльності суб'єкта господарювання з мінімально ймовірними втратами ресурсів. Ефективність роботи персоналу підприємства, в першу чергу, виробничого, визначають на базі вартісних і натуральних показників продуктивності праці. Ефективність застосування основних фондів визначають на базі розрахунку показника капіталовіддачі, а застосування оборотних активів – показника швидкості їх обігу. Визначено, що, окрім вище вказаних базових ресурсів, в економіці будь-якого підприємства застосовується значний перелік інших, зокрема нематеріальних ресурсів, однак основними в будь-якому разі є трудовий і виробничий капітал. Чисельно проаналізувати ефективність застосування комплексу ресурсів підприємства уможливлює комплекс показників рентабельності.

Рентабельність (від нім. rentabel – дохідний) відзначається співвідношенням доходів та затрат. У розрізі типів доходів та витрат обчислюють різного роду показники рентабельності, насамперед, рентабельність:

- ✓ асортиментних видів продукції;
- ✓ активів;
- ✓ власного капіталу;
- ✓ основного капіталу;
- ✓ підприємства в цілому.

Показники рентабельності являються базовими ознаками причинного середовища складання прибутку (доходу) підприємства. Відповідно вони є ключовими обов'язковими складовими зіставного

дослідження й аналізу фінансового стану підприємства. При оцінці виробничого процесу показники рентабельності застосовуються в ролі інструменту політики вкладень і ціноутворення [3, с. 3].

Ефективність є складною категорією актуальної економічної науки, що визначає значна частка вчених, що проводили дослідження цього поняття. Окрім того, категорія ефективності вдосконалювалась у різні періоди часу і відзначається довготерміновою та ускладненою історією становлення.

Економічна ефективність – це поняття ефективності, що відображає успішність функціонування економічних систем (підприємств, регіонів, економіки країни в цілому). Така ефективність відображає виробництво певного масштабу продукції з мінімальними затратами ресурсного забезпечення. Об’єктивний аналіз ефективності функціонування підприємства характеризується великим значенням, адже відображає результативність менеджменту підприємства, створює його імідж, спричиняє доступ до джерел капіталу і досліджує оптимальність вкладень. У цих умовах здатність системи управління проаналізувати потенціал підприємства та обрати шляхи його спрямування, забезпечуючи максимальну ефективність, є базовим завданням [6, с. 296].

Економічна ефективність являється ключовим інструментом формування комплексу відносин економічного характеру, реалізуючи комплекс важливих функцій, базовими серед яких є:

- моніторинг внутрішньо-господарської роботи підприємств (базовий інструмент прийняття рішень із застосуванням ресурсів);
- укладання відносин між виробником і споживачем (фундамент утворення вартості споживача);
- трансформація загальноекономічних (суспільних) переваг у внутрішні інтереси відповідних економічних суб'єктів (підприємств і окремих громадян) [1, с. 437].

В економічній літературі, що зосереджена на проблематиці виживання та стратегічної ефективності функціонування фірм за умови високої динамічності середовища роботи, ключову увагу зосереджено на причинах ефективності функціонування підприємства, насамперед на фундаментальних чинникам успіху, базових компетенціях, конкурентних перевагах. На стратегічну ефективність вказують у разі, коли вона забезпечується протягом значного відрізку часу. До базових передумов ефективності включають комплекс чинників ринкового та

ресурсного зосередження, що мають здатність впливати на становлення довготермінової конкурентоздатності компанії і, в підсумку, на її стратегічну ефективність [7, с. 99–100].

Дослідивши питання сутності поняття ефективності, можна дати наступне визначення: ефективність діяльності підприємства – це один з найважливіших чинників, який відображає ступінь використання ресурсних затрат, спроможність досягати поставлених цілей та здатність до стійкої життєдіяльності у конкурентному ринковому середовищі.

Фундаментальною категорією, що представляє позитивний результат фінансового типу функціонування підприємства, а також відображає ефективність виробництва, є прибуток. Однак необхідно враховувати, що ефективність діяльності підприємства повинна бути не тільки економічна, а й соціальна, що виступатиме основним стимулом високого рівня конкурентоздатності та засадою позитивного іміджу компанії [4, с. 207].

Ефективність діяльності суб'єктів господарювання, що зумовлює відповідний тип фінансового стану підприємств, є базовим стимулом або жперешкодою на шляху розвитку економіки країни, при цьому враховуючи, що базовим показником, який відображає ефективність діяльності в абсолютному вираженні, являється прибуток, а у відносному – рентабельність.

Висновки. Дослідження рівня рентабельності підприємства уможливлює дослідження рівня успішності розміщення ресурсів підприємства та оптимальність їхнього застосування.

Показник рентабельності активів визначається як співвідношення розміру чистого прибутку підприємства та середньорічної величини активів і відображає ступінь успішності застосування активів підприємства.

Показник рентабельності власного капіталу обчислюється як співвідношення розміру чистого прибутку підприємства та середньорічної величини власного капіталу і відображає успішність розміщення ресурсів у вказане підприємство.

Показник рентабельності функціонування визначається як співвідношення розміру чистого прибутку підприємства та чистого доходу від реалізації продукції (виконання робіт, надання послуг) і відображає успішність функціонування підприємства.

Дослідження ділової активності уможливлює дослідження ефективності основного функціонування підприємства, що

відображається рівнем швидкості обороту фінансових коштів підприємства.

Діагностика рівня ефективності передбачає вивчення кожного показника,одержаного в підсумку дослідження, з погляду відповідності його наявного рівня нормативному для даного господарюючого суб'єкта, визначення чинників впливу на розмір показника, прогнозування оптимального розміру показника та комплексу засобів його досягнення.

На підставі аналізу рівня ефективності функціонування підприємства менеджер отримує комплекс ключових, найбільш інформативних показників, які надають достовірне та повне відображення наявного рівня ефективної роботи підприємства.

Список використаних джерел

1. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством: монографія. Х.: Основа, 2019. 620 с.

2. Савицька О. М., Салабай В. О. Ефективність діяльності та управління підприємством: особливості використання теорії, методології та результативності аналітичних досліджень. Ефективна економіка: *Електронне наукове фахове видання*. 2019. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/6_2019/57.pdf (дата звернення: 08.10.2023).

3. Ефективність діяльності та управління підприємством: особливості використання теорії, методології та результативності аналітичних досліджень. http://www.economy.nayka.com.ua/ pdf/6_2019/57.pdf (дата звернення: 29.09.2023).

4. Пономарьова І. В. Реалізація стратегії розвитку підприємства за допомогою збалансованої системи показників. *Економічний простір:* Збірник наукових праць. № 27. Дніпропетровськ: ПДАБА, 2019. С. 202–210.

5. Шацька З. Я., Когут А. Л. Особливості інтеграційних процесів на вітчизняних підприємствах. Електронне фахове видання «*Інфраструктура ринку».* 2020. Випуск № 48. Жовтень 2020. URL: http://www.market-infr.od.ua (дата звернення: 08.10.2023).

6. Шершньова З. Є., Оборська С. В. Стратегічне управління: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2019. 384 с.

7. Баглаєва Н. С., Суховєєва Ю. А. Теоретична сутність поняття економічна ефективність діяльності підприємства. Вісник СНТ ННІ бізнесу і менеджменту ХНТУСГ. 2020. Вип. 2. С. 98–101.

УДК 331.1:658.3

Зінаїда Господінова,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

Олег Віннік,
магістрант 2 курсу спеціальності «Економіка»
Одеського інституту МАУП

Якимова Вікторія
студентка 3 курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеського інституту МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. *Розглянуто сутність і стратегічні напрями управління розвитком персоналу підприємства.*

Abstract. *The essence and strategic directions of managing the development of the company's personnel are considered.*

Найбільш значущим ресурсом кожної компанії є її люди, їх інтелект, креативні навички та здатність створювати щось нове. Через це обов'язковою умовою для успішного функціонування будь якого підприємства є розвиток та високий рівень управління персоналом. В останні роки роль управління розвитком персоналу на підприємстві має тенденцію до зростання. Враховуючи сучасні турбулентні умови, для забезпечення конкурентоспроможності підприємства є обов'язковим визначати стратегію розвитку персоналу.

Управління персоналом – стратегічна функція, що передбачає розробку кадрової стратегії, підбір персоналу, виходячи з філософії підприємства, заохочення колективних зусиль, спрямованих на його розвиток, стимулювання з урахуванням якості індивідуальної діяльності, мінімізацію трудових затрат і створення позитивного соціально-психологічного клімату на робочих місцях.

Ефективне функціонування будь якої організації залежить від рівня розвитку її персоналу. Тому, на сучасному ринку, який розвивається занадто швидко, кожна організація повинна постійно

вкладати великі кошти та сили для розвитку своїх робітників та підвищення їх кваліфікації.

Розвиток персоналу підприємства – це різноманітне, різностороннє поняття, яке охоплює спектр економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Тому економічна література не має одного точного визначення даного поняття [1, с. 112].

Для того, щоб ефективно функціонувати, кожна організація має розвивати свій персонал, адже рівень розвитку персоналу визначає рівень організації. Можливість організації активно розвивати своїх працівників в умовах швидкого старіння теоретичних, практичних знань та вмінь є одним з найважливіших факторів ведення конкурентоспроможної боротьби на ринку.

Розвиток персоналу – це дуже складне поняття. Воно охоплює економічні, психологічні, соціальні та педагогічні проблеми. Його суть може допомогти визначити розгляд наступних понять: професійний та гармонійний розвиток і особистість.

Особистість — це усталена система соціально значущих рис, що всебічно характеризують індивіда. Особистість є продуктом суспільного розвитку та включення індивідів у систему соціальних відношень шляхом активної предметної діяльності і спілкування. Формування особистості відбувається в процесах соціалізації індивідуумів та направленого виховання [2, с. 25].

Важливою складовою розвитку персоналу є профорієнтаційна робота в організації, а також у закладах освіти. За результат хорошого розвитку персоналу можна взяти кількість удосконалювальних та винахідницьких робіт працівників. Обов`язковою складовою розвитку персоналу є система мотивації, як моральної так і матеріальної, на кожному новітньому підприємстві.

Основними інструментами розвитку персоналу є оцінка працівників, здійснення адаптації персоналу та атестації. Розвиток персоналу включає і планування кар’єри кожного співробітника, і систему мотивації розвитку.

В організації професійне навчання персоналу забезпечує первинну професійну підготовку працівників, їх перепідготовку чи підвищення кваліфікації, зокрема фахівців з вищою освітою.

Первинна професійна підготовка робітників — це здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності, що забезпечує відповідний рівень

професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної трудової діяльності в організації.

Також це поняття можна поділити на [3]:

1. Перепідготовка персоналу — це професійно-технічне чи вище навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками або фахівцями з вищою освітою, які вже здобули первинну професійну підготовку у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах.

2. Підвищення кваліфікації персоналу — це професійно-технічне або вище навчання робітників чи фахівців з вищою освітою, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті працівниками знання.

3. Професійно-кваліфікаційне просування персоналу — це процес переміщення робітників, фахівців з вищою освітою організації між професійними, кваліфікаційними та посадовими групами персоналу внаслідок опанування ними новими знаннями, уміннями і практичного досвіду роботи.

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращення результатів фінансової діяльності організації. В таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування організації, її конкурентоспроможності на ринку. Разом з цим, завдяки розвитку персоналу, зростає і рівень конкурентоспроможності персоналу на глобальному ринку. Працівники мають можливість засвоїти нові знання, підвищити рівень власної кваліфікації або опанувати ту чи іншу професію. Це дасть можливість подальшому розвитку працівника та можливості планувати собі подальшу трудову кар`єру.

Бурхливий розвиток ринкових відносин в Україні вимагає від виробничих підприємств нових підходів та ефективних методів управління, які здатні забезпечити конкурентоспроможність. Вивчення наукових джерел доводить, що сьогодні вчені розглядають стратегічне управління як таке управління підприємством, що спирається на людський потенціал як його основу, орієнтує виробничу діяльність на

запити споживачів, здійснює гнучке регулювання. Зважаючи на це, можна стверджувати, що успіх процесу розробки й реалізації стратегії здебільшого залежить від повної мобілізації та ефективного використання трудового потенціалу підприємства, оскільки останнім часом саме персонал стає ключовим фактором, який забезпечує розвиток підприємства в перспективі.

Загальновідомо, що стратегія управління персоналом – одна з функціональних стратегій підприємства, логічне продовження стратегічного управління щодо всебічної роботи з персоналом. Підтвердження цього – чіткий практичний взаємозв'язок стратегічних рішень щодо діяльності підприємства із системою управління персоналом, оскільки саме працівники є одночасно організаторами та виконавцями всіх робіт. Тому саме ця стратегія, виступаючи однією з найважливіших функціональних стратегій підприємства, дає змогу забезпечити формування й використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання; набір і формування необхідних категорій персоналу; підготовку персоналу до відповідної професійної діяльності; належну оцінку та розвиток персоналу; постійний моніторинг безпеки праці; соціальну захищеність персоналу підприємства тощо.

Процес розробки стратегії управління персоналом слід проводити з урахуванням впливу факторів внутрішнього середовища, можливих змін, а також результатів аналізу сильних і слабких сторін трудового потенціалу підприємства. Оскільки сам процес розробки та реалізації стратегії управління персоналом відбувається в межах системи стратегічного управління персоналом, у якій реалізується весь комплекс його функцій, то доцільно виокремити її складові елементи – підсистеми:

– планування персоналу (складання планів та прогнозів щодо якісної й кількісної потреби в персоналі);

– підбір та найм персоналу (аналіз відповідної інформації щодо персоналу; розробка посадових інструкцій);

– профорієнтація та адаптація персоналу (постійна робота з персоналом);

– мотивація персоналу (розробка ефективної системи мотивації; постійний аналіз потреб працівників);

– розвиток персоналу (підготовка та контроль за реалізацією процесу навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів [4, с. 97].

Висновки. Ми провели аналіз і прийшли до висновку, що у світовому розвитку одним з ключових факторів, що приводить компанію до успіху, є людські ресурси. Кожна компанія може купити нове обладнання для виготовлення продукції, але чи стане ця компанія лідером на конкурентному ринку залежить саме від людських ресурсів, які постійно забезпечують безперервну роботу кожного підприємства та компанії. Були розглянуті основні поняття сутності управління розвитком персоналу підприємства і визначено, що розвиток персоналу є одним з найважливіших чинників у системі управління людським персоналом.

Список використаних джерел

1. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2012. 397 с.

2. Петраченко Д. Мотивація і стимулювання праці персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства. *Схід.* 2019. №9(100). С. 23–27.

3. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна наука*. 2021. № 6 (44). С. 194–198.

4. Балабанова Л. В., Стельмашенко О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. К.: Знання, 2011. 229 с.

УДК 005.932(083.7)(045)

Тетяна Лозова,
кандидат економічних наук, науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур Державної установи «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України»,
старший викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП

Костянтин Скопцов,
аспірант відділу транспортних послуг Державної установи «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України» (м. Одеса)

ФОРМУВАННЯ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД ЛОГІСТИЧНОГО РОЗВИТКУ ТОВАРНОГО РИНКУ

Анотація. *Автори узагальнюють теоретичні підходи до визначення понять «логістика» та «розвиток» задля оптимізації логістичної діяльності та подальшого логістичного розвитку країни. Запропоновано авторську дефініцію «логістичний розвиток товарного ринку».*

Abstract. *The authors generalize the theoretical approaches to defining the concepts of "logistics" and "development" in order to optimize logistics activities and further logistic development of the country. The author's definition "logistics development of the commodity market" is proposed.*

Вступ. У ринкових умовах суб’єкти господарювання застосовують нові методи та підходи задля ефективного функціонування та підвищення конкурентоспроможності своєї продукції, прагнуть нарощувати додану вартість та зменшувати витрати, у т.ч. логістичні. Формування та реалізація логістичного розвитку на мікро- та макрорівні є актуальним завданням як для окремих суб’єктів господарювання, так і держави в цілому. Правильне визначення внутрішнього змісту, сутності та природи логістичного розвитку служить першим етапом для розробки механізмів формування ефективної логістики товарних ринків, державної політики в ринковому вимірі та обґрунтування комплексу методів та інструментів

регулювання процесів товароруху як між господарюючими суб'єктами, так і між секторами товарних ринків. Тому, ефективним та цілеспрямованим процесом для вирішення вище перерахованих завдань є логістичний розвиток.

Постановка проблеми. Актуальність досліджень з логістики та розвитку, наукову розробленість цієї проблеми, безумовно, не можна визнати вичерпною. Понад це, доводиться констатувати, що динаміка появи нових задач цієї предметної області значно випереджає теоретичний аналіз, розроблення і практичну реалізацію інструментальних засобів їх вирішення. Тому вивчення різних аспектів генезису і категоріального апарату логістики, виділення нових маловивчених напрямів досліджень, що представляють інтерес як теоретичного, так і з практичного поглядів і визначають тренд розвитку логістики як науки, є актуальним і своєчасним.

У ринкових умовах суб'єкти господарювання застосовують нові методи та підходи задля ефективного функціонування та підвищення конкурентоспроможності своєї продукції, прагнуть нарощувати додану вартість та зменшувати витрати, у т. ч. логістичні. Формування та реалізація логістичного розвитку на мікро- та макрорівні є актуальним завданням як для окремих суб'єктів господарювання, так і для держави в цілому. Правильне визначення внутрішнього змісту, сутності та природи логістичного розвитку служить першим етапом для розробки механізмів формування ефективної логістики товарних ринків, державної політики в ринковому вимірі та обґрунтування комплексу методів та інструментів регулювання процесів товароруху як між господарюючими суб'єктами, так і між секторами товарних ринків. Тому, ефективним та цілеспрямованим процесом для вирішення вище перерахованих завдань є логістичний розвиток.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання теоретичного обґрунтування поняття *розвиток* знайшло своє відображення у роботах як вітчизняних, так і іноземних авторів, зокрема: В. О. Василенка, В. С. Пономаренка, М. О. Кизима, В. В. Кононенка та ін.

Дослідження в галузі логістики відображено у працях зарубіжних та вітчизняних вчених: Д. Дж. Бауерсокса, А. М. Гаджинського, А. Г. Кальченко, Л. Б. Гурч, Є. Крикавського, Ю. Пономарьової, В. М. Лисюка та ін.

Однак, не вирішеними залишаються питання визначення природи логістичного розвитку товарних ринків. Попри велику

кількість праць, які висвітлюють теоретичні засади процесу розвитку, відсутність поняття та теоретичного обґрунтування сутності логістичного розвитку роблять подальші дослідження більш актуальними.

Мета та завдання. Метою статті є узагальнення теоретичних підходів до визначення понять «логістика» та «розвиток» задля оптимізації логістичної діяльності та подальшого логістичного розвитку країни.

Основні завдання, які ставлять перед собою автори:
- здійснити контент-аналіз понять «логістика» та «розвиток»;
- визначити підходи до категорії «розвиток»;
- запропонувати авторське поняття «логістичний розвиток».

Виклад основного матеріалу дослідження та його обґрунтування. У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набирають принципи управління, організації та оптимізації виробництва, які поєднуються в загальному понятті «логістика». Оскільки логістика – досить молода наука, понятійно-категоріальний апарат постійно розвивається, наповнюючи визначення та поняття новим змістом.

Наразі не існує єдиного визначення логістики. Автори трактують поняття «логістика» з різних сторін: математичної, економічної, складської, маркетингової та інших. Погляди та визначення поняття «логістика» систематизовано у таблиці 1.

Таблиця 1

Контент-аналіз поняття «логістика»*

Автор	Визначення
Є. Крикавський	Наука про оптимальне управління матеріальними, інформаційними та фінансовими потоками в економічних адаптивних системах з синергічними зв’язками [1].
Л. Б. Гурч	Нова ідеологія оптимізації управління й планування матеріальних та пов’язаних з ними інформаційних і фінансових потоків на основі системного підходу та економічних компромісів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств (фірм, організацій) [2].
Ю. Пономарьова	Теорія і практика управління матеріальними і

	пов'язаними з ними інформаційними потоками [3].
В. М. Лисюк	«Логістика ринку» – це розділ економічної науки про організацію ринків, який у практичному застосуванні передбачає визначення напрямів, механізмів та засобів створення ефективних маршрутів логістичного ланцюга релевантного ринку, з врахуванням інтересів всіх учасників ринкового процесу, а саме: господарюючих суб'єктів – учасників логістичного ланцюга (виробників, продавців, покупців товару), а також держави (як в цілому, так і в особі окремих виконавчих органів) [4].

*Укладено за джерелами [1–4].

Більшість авторів розглядають логістику як ефективний інструмент та механізм управління, організації та просування матеріальних потоків на підприємстві (мікрорівень). В. М. Лисюк [4] розглядає новий вид логістики – логістику ринку (макрорівень), яка враховує інтереси всіх суб'єктів господарювання, держави і споживачів, що є однією з умов розбудови ефективної логістики товарного ринку. Перехід логістики з одного рівня на інший обумовлений розвитком науки та техніки, організацією та технологією виробництва, сучасним управлінням та побудовою ефективних логістичних ланцюгів товарних ринків.

В економічній літературі вчені розглядають визначення категорії «розвиток» переважно як якісно нові зміни, сходження від простого до складного (рис. 1). У залежності від сфери застосування, основними напрямами розвитку є такі: інноваційний, інвестиційний, економічний, соціальний, регіональний та інші. Вважаємо, доповнити даний перелік необхідно поняттям «логістичний розвиток».

Більшість авторів ототожнюють дане поняття з процесами, підприємствами, організаціями, регіонами, країнами, розглядаючи при цьому структурні зрушення в економіці.

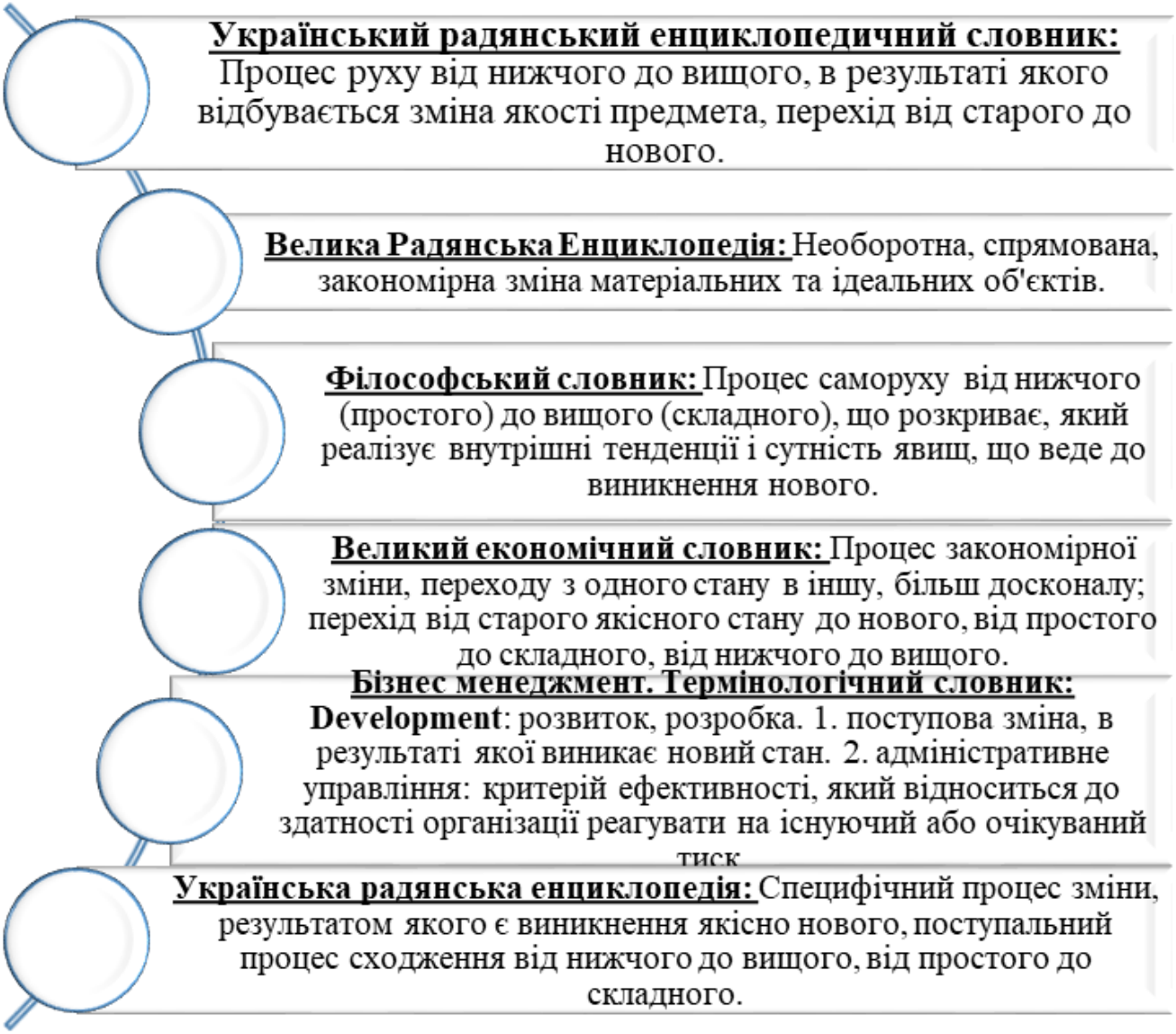


Рис. 1. Контент-аналіз поняття розвиток*

Аналіз наукових джерел дозволяє виділити такі підходи до визначення поняття «розвиток» (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз підходів до визначення поняття «розвиток»*

№	Підхід	Об’єкт розвитку	Форма розвитку	Очікувані результати
1.	Філософський	Процес	Спіральність Спіралевидна форма, циклічність	-
2.	Природний	Навколишнє	-	Здатність до

		середовище		відновлення
3.	Економічний	Економічний процес	(Пряма) Підвищення та спад	Позитивний (+) Негативний (-)
4.	Логістичний	Логістична система та ланцюг	Ланцюгова	Здатність до розширеного відтворення товароруху

*Розроблено авторами

Філософський підхід розглядає розвиток у формі спіралі, в якій всі окремі процеси мають як початок, так і кінець. Кожен процес має свій цикл, в якому повторюються підпроцеси попереднього циклу. За даним підходом, у нижчому рівні закладені тенденції до переходу на вищий, більш досконалий рівень. Тобто, досягнення вищого рівня неможливе без розвитку нижчого.

Економічному підходу притаманний циклічний характер та певні стадії життєвого циклу. Особливість даного підходу характеризується зростанням, поліпшенням, переходом з одного стану до іншого, більш розвиненого та досконалого. На даний час суб'єкти господарювання пристосовуються до різних змін, а деякі, навіть, випереджають їх, використовуючи новітню техніку та технології, нові підходи, методики, стратегії, ресурси та знання. Результатом успішних змін та структурних зрушень характеризується економічне зростання, а невдалих – занепад. Зростання, ріст та падіння є складовими економічного розвитку, які чергуються в економічних процесах та циклах.

Аналізуючи розвиток товарного ринку України у розрізі логістичного підходу, авторами не було знайдено жодного визначення логістичного розвитку. Логістичний розвиток є складовою частиною економічного розвитку.

Об'єктом логістичного розвитку є логістичний ланцюг, який формується зі взаємопов'язаних ланок та проходить певний цикл. Логістичний ланцюг розширяється додатковими ланками, що вказує на зростання. Скорочення ланок – відповідає занепаду або спаду. Але, при скороченні ланки посередника, одного або декількох, логістичні витрати та кінцева ціна змінюються на користь споживачів. У даному

випадку, скорочення – це не занепад, а перехід до нових ланцюгів, які, можливо, кращі за попередні.

Логістичний розвиток – це безупинний процес, в ході якого формується новий ефективний логістичний ланцюг, кращий за попередній. Ці зміни обумовлені впливом зовнішнього середовища, структурних техніко-технологічних характеристик, розвитком та впровадженням сучасних інформаційних технологій, використанням інтелектуальних ресурсів та інше.

Автори вважають за необхідне ввести дефініцію «логістичний розвиток товарного ринку».

Логістичний розвиток товарного ринку – безперервний процес кількісно-якісних змін у наскрізному матеріальному та пов’язаному з ним інформаційному та фінансовому потоках, пов'язаний із оптимізацією структури ринкового ланцюга, його якісною новою трансформацією, що дозволяє забезпечити розширене відтворення товароруху в ринку на засадах узгодження економічних інтересів суб’єктів господарювання, держави й споживачів.

Отже, логістичний розвиток – це процес формування ефективного логістичного ланцюга, трансформація його структури в напрямі розбудови (активізації) ланок переробки та зберігання продукції, що дають змогу забезпечити розширене відтворення товароруху в ринку та оптимізувати загальну додану вартість.

Висновки. За результатами контент-аналізу категорій «розвиток» та «логістика», існуючих підходів до визначення поняття «розвиток», запропоновано авторське визначення категорії «логістичний розвиток товарного ринку», а саме: процес формування ефективного логістичного ланцюга товарного ринку, трансформація його структури в напрямі розбудови (активізації) ланок переробки та зберігання продукції, що дають змогу забезпечити розширене відтворення товароруху в ринку та оптимізувати ланцюгову додану вартість. Розкрито сутність таких наукових підходів до поняття «розвиток» як філософський, природний, економічний і логістичний.

Список використаних джерел

1. Крикавський Є. В. Логістика. Основи теорії. Львів: Інтелект-Захід, 2004. 414 с.

2. Гурч Л. М. Логістика: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. 560 с.

3. Пономарьова Ю. В. Логістика: навчальний посібник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 328 с.

4. Лисюк В. М., Топалова І. А., Аніца Хунет. Відтворювальний принцип формування теорії ринкової логістики. *Економічні інновації:* зб. наук. праць. Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2018. Вип. 67. С. 119–129.

UDK 657(71)

Andriy Tsymbalyuk,
accountant of Aivinn CPA Professional Corporation
(Oakville, Ontario, Canada)

FEATURES OF THE WORK OF AN ACCOUNTANT IN CANADA

Abstract. *The author, as a practicing accountant, analyzes the specifics of work and the status of an accountant in Canada, where a large Ukrainian diaspora lives. The differences between the bookkeeper and accountant categories are characterized, which institutions of higher education train accountants, and the problems and prospects for the development of this profession in Canada are highlighted.*

Анотація. *Автор, як практикуючий бухгалтер, аналізує специфіку роботи і статус бухгалтера в Канаді, де проживає велика українська діаспора. Охарактеризовано відмінності категорій бухгалтерів bookkeeper і accountant, зазначено, які заклади вищої освіти готують бухгалтерів, акцентовано увагу на проблеми та перспективи розвитку цієї професії в Канаді.*

In Canada, almost every Canadian and business needs the services of an accountant. The accounting profession is honorable and in high demand in Canada. Not only do these professionals play an important role in all types of business, their services are also needed by ordinary Canadians who need help filling out a multitude of tax documents each year. The point is that Canada's tax system is based on the principle of self-assessment. This means that people fill out a tax return every year to tell the government about their annual income and calculate whether they have to pay extra tax or can expect a refund. Many Canadians cannot cope with this task on their own, so they hire accountants.

In Canada, accountants are divided into two categories: bookkeeper and accountant. Both words translate to "accountant", but the duties of these professions are different. Bookkeeper and accountant sometimes perform the same job. But, as a rule, the main task of a bookkeeper is accounting of transactions and financial organization, while an accountant provides advice, analysis and is more qualified to advise on tax issues. Accountant performs more complex and complex tasks: plans, organizes and administers accounting systems for individuals and enterprises. The Bookkeeper, in turn, maintains complete sets of books, records accounts, audits the procedures

used to record financial transactions, and provides personal bookkeeping services. Bookkeeper also helps with filling out tax returns.

The salary of an accountant in Canada depends on experience, education, place of work and employer. According to the official Job Bank website, the average salary of an accountant in Canada is $38,504 CAD per year or $3,200 CAD per month [1].

Accountants are trained by universities and colleges. There are 96 of these higher education institutions in Canada. Unlike Ukraine, in Canada accountant and auditor are completely different professions. For example, in Toronto, accountants are trained by Humber College, a well-known public college with an excellent reputation among professional colleges in Ontario. Humber College provides a practical education focused on future careers. A wide range of programs are offered, including undergraduate, diploma, certificate and postgraduate certificate. The Business School of this College has a wide selection of programs: from marketing and accounting to fashion management; international business and law, etc. [2]. The academic year lasts from September to April, the tuition fee starts at $5,600 per semester. By the way, many foreign students study in Canada.

Currently, the majority of Canadian national and provincial accounting associations have agreed to move to a single standard for accounting certification. From now on, a certified specialist in the field of accounting is called a Chartered Professional Accountant, CPA. US accountants have the same certificate. To get a certificate you should have at least a bachelor's degree.

First of all, it should be understood that Canada has a taxation system that is fundamentally different from what Ukrainian accountants work with. For example, personal income tax and corporate income tax are levied at both the federal and local levels.

Another feature of accounting work in Canada is the use of software that is not available in Ukraine. Instead of the 1:C Accounting product known in Ukraine, several different versions of software packages are used in Canada. For small businesses, the following programs are most often used: FrashBooks Cloud, Sage One, Zoho Books, Intuit QuickBooks. And this means that you should have experience working with these software complexes.

A Canadian employer expects timely and quality information from an accountant, which can only be provided by mastering an accounting program. Today, Canadian accountants are facing the challenge of job

automation, which could significantly affect the demand for the profession in the coming decade, i.e. technology is replacing accountants.

Conclusions. So, the accounting profession in Canada is honorable and important. Although technology has reduced the need for accountants to perform accounting tasks, it is increasing the demand for skilled workers who can understand new technologies and work with new systems. And if there are fewer jobs in this area in the future, those who remain will receive higher wages.

References

1. Job Bank. Guichet-Emplois. URL: https://www.jobbank.gc.ca/home (Last accessed: 20.10.2023).
2. Humber. URL: https://www.humber.ca/ (Last accessed: 20.10.2023).

УДК 338.32+336

Олександра Ігнатушенко,
викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП,
аспірантка 2 курсу ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Сергій Крижановський,
магістрант 2 курсу спеціальності Менеджмент
Одеського інституту МАУП

Інна Денисова
студентка 4 курсу спеціальності Менеджмент
Одеського інституту МАУП

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДІВ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. *Досліджено особливості використання фондів підприємств як важливого засобу стабільного зросту успіху компанії та збільшення прибутку в сучасних умовах розвитку економіки країни. Розглянуто сутність поняття «використання фондів» як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Проаналізовано методи професійного використання фінансових ресурсів підприємств. Запропоновано основні напрями подальшого розвитку професійного використання фондів підприємств.*

Abstract. *The article examines the peculiarities of the use of enterprise funds as an important means of stable growth of the company's success and increased profits in the modern conditions of the country's economic development. The essence of the concept of "use of funds" was considered by both domestic and foreign scientists. Methods of professional use of financial resources of enterprises are analyzed. The main directions of further development of the professional use of enterprise funds are proposed.*

Вступ. У сучасному глобальному бізнес-середовищі, де конкуренція надзвичайно висока і динаміка ринків постійно змінюється, удосконалення ефективності використання фондів стає критично важливою задачею для будь-якого підприємства. Фонди, які включають в себе фінансові ресурси, активи та інші фінансові елементи, є найціннішими активами будь-якого бізнесу. Однак лише

ефективне управління цими ресурсами може забезпечити сталість, прибутковість і конкурентоспроможність підприємства.

Для досягнення успіху підприємство повинно здійснювати не тільки детальний аналіз своїх фінансів, але й постійно вдосконалювати свою стратегію використання фінансових ресурсів. Ця стратегія має бути інтегрованою у стратегічний план розвитку підприємства та охоплювати всі аспекти фінансової діяльності, починаючи від стратегічного фінансового планування і закінчуючи управлінням ризиками.

У нашому дослідженні ми глибоко розглянемо кожен аспект удосконалення ефективності використання фондів підприємства. Ми розкриємо стратегічне фінансове планування як основний інструмент для визначення фінансових цілей і маршруту до їх досягнення. Поступово перейдемо до оптимізації витрат, щоб забезпечити більшу ефективність у використанні ресурсів. Ми також розглянемо управління ризиками як важливий компонент, що допомагає запобігти негативним фінансовим наслідкам.

Постановка проблеми. У сучасних умовах бізнес-середовища, де конкуренція надзвичайно висока і ринкові умови постійно змінюються, питання удосконалення ефективності використання фондів стає однією з найбільш актуальних та нагальних проблем для підприємств у всьому світі. Проте, незважаючи на існуючу свідомість щодо важливості ефективного фінансового управління, багато підприємств стикаються з рядом проблем, які ускладнюють досягнення оптимального використання фінансових ресурсів.

Загалом, підприємства повинні вирішувати ці проблеми, щоб досягти оптимального використання своїх фінансових ресурсів, забезпечити сталість і успішність на ринку та гарантувати стійкий фінансовий розвиток.

Однією з центральних проблем є неефективне розпорядження фінансовими ресурсами підприємства. Ця проблема може виражатися в недостатньому контролі над витратами, неоптимальному розподілі коштів між різними напрямками діяльності, недофінансуванні важливих проєктів або надмірному накопиченні ліквідних активів. Все це може призводити до зниження прибутковості, обмеження можливостей інвестицій та загрози фінансовій стабільності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основу для розвитку досліджень ефективності фондів на рівні виробничого колективу

створюють праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, які вивчали різні аспекти цього явища, таких як Пітер Друкер, Фредерік Тейлор, Альберт Хампарсумян, Кеннед Арроу, Джон Мейнард Кейнс та інші.

Метою дослідження є представити комплексний погляд на удосконалення фінансової діяльності підприємства, де кожен елемент є необхідним для досягнення стійкості та успіху. Зрозуміння та впровадження цих принципів може стати ключовою відзнакою підприємства на конкурентному ринку та забезпечити його стійке місце у майбутньому.

Викладення основного матеріалу дослідження. Правильне управління фондами включає в себе баланс між ефективністю та стійкістю фінансів компанії, а також врахуванням її цілей та стратегій. Ретельне фінансове планування і моніторинг допоможуть досягти стабільності та успіху в довгостроковій перспективі.

Ефективне використання фондів на підприємстві вимагає обачності, стратегії та керівництва. Ось кілька кроків, які можуть допомогти правильно користуватися фондами на підприємстві:

1. Розробка фінансового плану: Створення детального фінансового плану дозволить вам планувати доходи і витрати. Визначте цілі і стратегії для досягнення фінансового успіху.
2. Контроль за ліквідністю: Підтримуйте належний рівень ліквідності, щоб мати можливість виплачувати поточні зобов’язання. Керуйте грошовим потоком та забезпечте доступність грошей на негайні витрати [1, с. 108].
3. Відстежування витрат: Ретельно аналізуйте всі види витрат та шукайте можливості для їх оптимізації. Важливо визначити надмірні витрати і зменшити їх.
4. Розумна інвестиція: Розглядайте інвестиції в термінах їхньої прибутковості та ризику. Вибирайте інвестиційні проєкти, які відповідають стратегії вашої компанії [2, с. 149].
5. Ефективне управління запасами: Підтримуйте оптимальний рівень запасів, щоб уникнути зайвих витрат і забезпечити належний обіг товарів.
6. Розвиток інновацій: Інвестуйте в дослідження та розвиток, щоб залишатися конкурентоздатними на ринку та створювати нові можливості.

7. Аналіз фінансової звітності: Регулярно оцінюйте фінансову звітність вашої компанії, щоб виявити паттерни та тенденції, які можуть потребувати коригувань [3].

8. Управління ризиками: Визначте потенційні ризики та розробіть стратегії для їх управління. Це може включати страхування, диверсифікацію портфелю і плани надзвичайних ситуацій.

9. Залучення фахівців: Важливо мати в своєму колективі фахівців з фінансів, які допоможуть вам приймати обґрунтовані рішення і розуміти фінансові аспекти вашого бізнесу [3].

10. Комунікація зі зацікавленими сторонами: Підтримуйте відкритий та чесний діалог з інвесторами, банками, партнерами та іншими зацікавленими сторонами.

Розглянемо внесок вчених у ефективність використання фондами на підприємстві.

Фредерік Тейлор вніс важливий внесок у розвиток ефективного використання фондів на підприємстві через свій внесок у науковий підхід до управління та підвищення продуктивності праці. Ось деякі способи, які він запропонував для впливу на цей аспект [4]:

1. Стандартизація і оптимізація робочих процесів: Тейлор ретельно досліджував робочі операції та встановлював стандарти для виконання кожного робочого завдання. Це дозволяло підприємствам оптимізувати час і ресурси, що впливає на ефективне використання фондів.

2. Спеціалізація і навчання: Тейлор підтримував ідею, що робітники мають бути спеціалізованими і такими, що підходять під кожен тип робіт. Це дозволяє досягти більшої продуктивності праці та зменшити витрати на навчання і розвиток персоналу.

3. Моніторинг і контроль продуктивності: Він ввів системи контролю, щоб вимірювати продуктивність працівників і впливати на їх ефективність. Це допомагало підприємствам визначити, які працівники діють більш ефективно та надавати їм винагороду за результатами.

4. Ефективність витрат: Через аналіз робочих процесів Тейлор сприяв ефективнішому використанню матеріалів та інструментів, що допомагало знизити витрати.

5. Звітність і аналіз даних: Він наголошував на важливості збору і аналізу даних для вирішення проблем та прийняття рішень щодо використання ресурсів.

Ці ідеї і методи, розвинуті Фредеріком Тейлором, сприяли підвищенню продуктивності праці та більш ефективному використанню ресурсів, включаючи фонди, на підприємствах. Вони стали основою для подальших розробок у галузі управління ефективністю та оптимізації виробничих процесів.

Внесок Фредеріка Тейлора в управління був ключовим для розвитку індустрії та підприємництва в першій половині 20-го століття. Його ідеї допомогли підприємствам оптимізувати робочі процеси, підвищити продуктивність і ефективність, а також зменшити витрати. Концепції наукового управління Фредеріка Тейлора стали фундаментом для подальших теорій управління і використовуються досі у сучасному менеджменті.

Пітер Друкер зробив важливий внесок у розвиток ефективного використання фондів на підприємствах, особливо в галузі управління та організації ресурсів. Ось деякі способи, які підкреслюють його внесок: менеджмент за результатами (Management by Objectives, MBO); збільшення продуктивності; управління затратами; стратегічне планування; аналіз фінансової звітності; управління ризиками. Пітер Друкер вніс значний внесок у розвиток сучасного менеджменту, який спрямований на ефективне використання фінансових ресурсів на підприємстві. Він допоміг встановити принципи та практики, які дозволяють організаціям забезпечувати стабільність та досягати успіху в управлінні фінансами та ресурсами. Ці пропозиції не втратили актуальності дотепер.

Удосконалення ефективності використання фондів на підприємстві є ключовим фактором для досягнення стійкості, росту та конкурентоздатності. Для досягнення цієї мети необхідно ретельно планувати, контролювати та оптимізувати використання фінансових ресурсів. Ефективне управління фондами включає в себе стратегічне планування, контроль над витратами, інвестування в розвиток та інновації, управління ризиками та створення сприятливого фінансового середовища. Відповідне використання фондів допомагає підприємствам досягати своїх цілей, забезпечувати стабільність і рост, а також реагувати на змінні умови ринку.

Висновки та пропозиції. Ефективне використання фондів є ключовою складовою успішного управління будь-яким підприємством чи організацією. Підтримуючи баланс між стратегічними цілями та оптимізацією ресурсів, організації можуть забезпечити стабільність, розвиток і конкурентоспроможність на ринку.

Дослідження дозволило внести такі пропозиції: систематичний підхід (розглядайте управління фінансами як постійний процес, який вимагає постійного вдосконалення та оновлення); транспарентність і комунікація (забезпечуйте внутрішню і зовнішню транспарентність фінансової діяльності та результатів); стратегічна спрямованість (кожне рішення та інвестиція повинні бути спрямовані на досягнення стратегічних цілей); реагування на зміни (будьте готові адаптувати фінансові стратегії до змінних умов ринку та економічних факторів); інновації і розвиток (інвестуйте в інновації та розвиток, щоб залишатися конкурентоспроможними); управління ризиками (ретельно визначайте та оцінюйте ризики та розробляйте стратегії управління ними); навчання і розвиток персоналу (підтримуйте навчання та розвиток свого персоналу для покращення фінансової грамотності та управлінських навичок); аналіз і звітність (використовуйте аналіз фінансової звітності для прийняття обґрунтованих рішень та розуміння фінансового стану вашої організації).

Завдяки цим пропозиціям організації можуть досягти більшої ефективності використання фондів, забезпечити стійкість і досягти успіху в глобальному бізнес-середовищі.

Список використаних джерел

1. Кухта К. О., Орошан Т. А. Класифікація основних засобів як важлива передумова їх обліку та аналізу. *Інвестиції: практика та досвід.* 2020. № 21–22. С. 106–111.
2. Лютова Г. М., Атамась О. М. Класифікація основних засобів як важлива передумова їх обліку та аналізу. *Фінансовий простір.* 2018. № 3 (31). С. 147–154.
3. Онищенко В. Основні засоби підприємства. *Головбух.* 2022. URL: https://buhplatforma.com.ua/article/7085-osnovn-fondi (дата звернення: 24.09.2023).
4. Бедринець М. Д., Довгань Л. П. Фінанси підприємств: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2018. 292 с.

УДК 658.114.5.014.1

Мінлей Чень,
аспірант, асистент-стажист кафедри менеджменту і адміністрування
Приватного закладу вищої освіти «Східноєвропейський
університет імені Рауфа Аблязова», м. Черкаси
(КНР)

АЛГОРИТМ ЕТАПІВ РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Анотація. *У роботі проведено аналіз та систематизацію етапів реалізації корпоративних інтеграційних процесів в контексті економічної стратегії розвитку інтеграційних корпоративних структур (ІКС). Було обґрунтовано, що сучасний механізм управління економічними системами базується, перш за все, на стратегіях, що враховують економічну ситуацію. Автором запропоновано розглядати ІКС з позиції, що вона є складною системою внутрішньої організації бізнес-процесів, яка може включати: основну структуру – корпоративний центр; дочірні та залежні організації; представництва та філії без статусу юридичної особи / відокремлені підрозділи. Визначені основні особливості управління ІКС. Зокрема у дослідженні визначено і обґрунтовано елементи стратегії розвитку ІКС, основні особливості розробки стратегії розвитку в ІКС, запропоновано послідовні етапи процесу розробки стратегії розвитку ІКС, представлено алгоритм етапів реалізації корпоративних інтеграційних процесів.*

Abstract. *The paper analyzes and systematizes the stages of implementation of corporate integration processes in the context of the economic strategy for the development of integration corporate structures (ICS). It was substantiated that the modern management mechanism of economic systems is based, first of all, on strategies that take into account the economic situation. The author proposed to consider ICS from the position that it is a complex system of internal organization of business processes, which may include: the main structure - the corporate center; subsidiary and dependent organizations; representative offices and branches without the status of a legal entity / separate divisions. The main features of ICS management are defined. In particular, the research identified and substantiated the elements of the ICS development strategy, the main features of the ICS development strategy development, proposed successive*

stages of the ICS development strategy development process, and presented the algorithm for the stages of implementing corporate integration processes.

Вступ. Однією з особливостей розвитку глобальної економіки в останні десятиліття є процеси інтеграції, включаючи корпоративні інтеграційні процеси промислового та фінансового капіталу. Великі інтегровані структури наразі визначають світові тренди та базові напрями розвитку глобальної економіки та є основою її ефективності. Активність інтеграційних процесів відображають результати дослідження ринку злиття та поглинання (mergers and acquisitions, M&A).

Постановка проблеми. Злиття і поглинання (M&A) – це процеси, що надають корпораціям можливість підвищити свою міжнародну конкурентоспроможність, при цьому дотримуючись правил та норм, які діють на світовому рівні. Основна причина значного зростання ринку M&A полягає в тому, що угоди злиттів і поглинань допомагають швидко збільшити вартість компанії. Сучасні майже всесильні корпорації стали такими завдяки процесам M&A. Ці процеси дозволяють не лише збільшити прибуток і капіталізацію компаній, а й отримати стратегічні конкурентні переваги та завоювати нові ринки.

Таким чином, M&A є ефективним інструментом для росту і розвитку корпорацій, при умові, що вони дотримуються всіх вимог та норм, що стосуються цих процесів. Злиття і поглинання відкривають широкі можливості для розширення діяльності компаній і підвищення їх глобального впливу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика злиттів і поглинань активно досліджується як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. Багато внесли в цю галузь Р. Вестерфілд, П. Гохан, Дж. Депамфіліс, Б. Джордан, А. Лажу, С. Рід, С. Росс, С. Ульріх, В. Македон, які зосереджувалися як на теоретичних, так і на прикладних аспектах злиттів і поглинань.

Серед українських дослідників свій внесок у вивчення проблем інтеграції, злиттів і поглинань зробили такі вчені: І. В. Алексєєв [1], О. В. Ареф'єва [2], В. В. Боковець [3], Т. Гамма [4], О. М. Гуцалюк [5; 6], які фокусуються на аналізі сутності корпоративних інтегрованих структур, інтеграційних процесів, інвестиційної привабливості цих процесів. Цей досвід є корисним і для розвитку економіки Китаю.

Метою статті є аналіз та систематизація етапів реалізації корпоративних інтеграційних процесів в контексті економічної стратегії розвитку інтеграційних корпоративних структур.

Викладення основного матеріалу дослідження. Вивчення питань управління ІКС дозволяє виділити такі основні особливості розробки стратегії розвитку в ІКС: ієрархічність системи стратегічного планування; децентралізація процесу стратегічного планування; поєднання різних напрямів діяльності у рамках загальнокорпоративної стратегії; облік ресурсних можливостей СГЦ для формування стратегії; оцінка умов та перспектив розвитку елементів різних СЗГ, на яких працюють СГЦ; оцінка вагомості цілей та стратегії кожного СГЦ; визначення пріоритетних СГЦ та раціональний розподіл ресурсів між СГЦ; узгодження та інтеграція незалежних стратегічних планів СГЦ у єдиний стратегічний план розвитку ІКС; відображення у стратегічному плані створення та реалізації сукупності важливих для ІКС ефектів (зокрема, синергії).

Послідовність етапів процесу розробки стратегії розвитку може бути уточнена та деталізована з урахуванням особливостей операційної та інвестиційної діяльності ІКС та рівня стратегічного мислення її менеджерів. Реалізацію стратегії слід вважати успішно завершеною, якщо досягнуті всі основні стратегічні цілі економічного розвитку ІКС при запланованих витратах на реалізацію стратегії.

Авторський алгоритм етапів реалізації корпоративних інтеграційних процесів представлений на рис. 1.

Розвиток системи договірних відносин щодо спільного використання ресурсів та контролінгу є першим етапом реалізації корпоративних інтеграційних процесів. Цей етап передбачає установлення угод та договорів між різними сторонами в процесі інтеграції з метою спільного використання ресурсів і контролю за їх використанням. Під час розвитку такої системи договірні відносини повинні враховувати інтереси всіх сторін та допомагати досягненню спільних цілей. Це може включати в себе установлення правил і процедур для спільного використання ресурсів, визначення обов'язків та відповідальності сторін, а також встановлення механізмів контролю за виконанням угод.

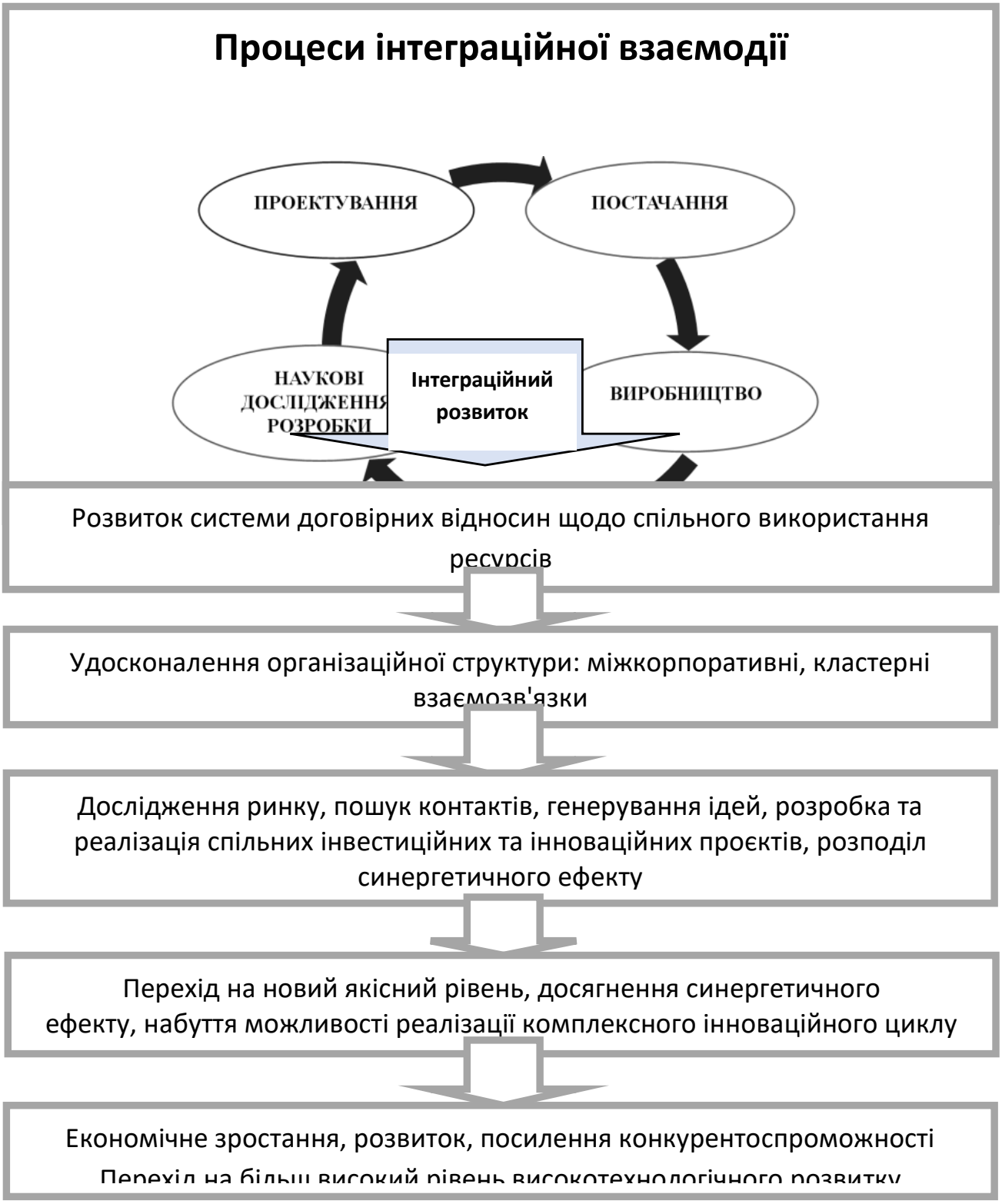


Рис. 1. Алгоритм етапів реалізації корпоративних інтеграційних процесів

Джерело: авторська розробка

Розвиток такої системи дозволяє забезпечити ефективне використання спільних ресурсів, уникнути конфліктів між сторонами та забезпечити контроль за їх використанням. Крім того, вона сприяє створенню інтегрованої корпоративної структури, де різні підрозділи чи компанії можуть співпрацювати та ділитися ресурсами для досягнення спільних цілей. Таким чином, розвиток системи договірних відносин щодо спільного використання ресурсів та контролінгу є важливим етапом корпоративних інтеграційних процесів, який сприяє покращенню співпраці між сторонами і досягненню спільних цілей.

Очевидно, що інтегрована корпоративна структура, яка здійснює свій розвиток за принципами прогнозованості, законності, координації та взаємодії, централізації та децентралізації, економічної доцільності та системності у взаємодії з підрозділами організації та суб'єктами зовнішнього середовища, має більш сприятливі умови для посилення конкурентних переваг як системи загалом, так і кожної її ланки проти локального, децентралізованого становища.

Висновки. На основі запропонованих етапів реалізації корпоративних інтеграційних процесів та принципів, відповідно до яких приймаються управлінські рішення у корпоративних структурах, з метою посилення їх конкурентних переваг відбувається позитивне зрушення їх подальшого розвитку, що, у свою чергу, позитивно впливає на рівень конкурентних переваг як окремої корпорації, так і економічної системи, утвореної з корпоративних структур в результаті інтеграції.

Список використаних джерел

1. Алексєєв І. В., Колісник М. К., Мороз А. С. Управління ресурсним забезпеченням промислово-фінансових груп: монографія. Львів: Видавництво Національного Університету «Львівська політехніка», 2007. 132 с.

2. Ареф’єва О. В., Васюткіна Н. В. Корпоративне управління: еволюція, становлення, розвиток. Київ: Ліра-К, 2013. 180 с.

3. Боковець В. В. Теоретико-методичні засади управління корпораціями: монографія. Київ: Кондор-Видавництво, 2016. 206 с.

4. Гамма Т. Синергія як фактор ефективності угод M&A. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право.* 2016. № 3. С. 73–88.

5. Гуцалюк О. М. Використання методу генетичного алгоритму щодо визначення партнера для створення корпоративного інтеграційного об’єднання. *Наукові праці Кіровоградського*

національного технічного університету. Економічні науки. 2015. № 28. С. 199–206.

6. Гуцалюк О. М. Динамічне обґрунтування інтеграційної стратегії корпоративного розвитку. *Економіка розвитку.* 2017. № 4 (84). С. 67–74.

УДК 658.114.5.014.1

Цзусянь Лінь,
аспірант, асистент-стажист кафедри менеджменту і адміністрування
Приватного закладу вищої освіти «Східноєвропейський
університет імені Рауфа Аблязова», м. Черкаси
(КНР)

ОСНОВНІ ТА СПЕЦИФІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ КОРПОРАТИВНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Анотація. *У дослідженні був проведений аналіз передумов і факторів, що впливають на процес інтеграції промислових підприємств в рамках корпоративних структур. Зокрема були виявлені і обґрунтовані основні цілі інтеграції промислових підприємств, серед яких: покращення стійкості функціонування, підвищення конкурентоспроможності продукції, ефективне використання ресурсів та стійкості загальної відтворювальної системи, зростання капіталізації та експортного потенціалу, а також залучення інвестицій.*

Abstract. *The study analyzed the prerequisites and factors influencing the process of integration of industrial enterprises within corporate structures. In particular, the main goals of the integration of industrial enterprises were identified and substantiated, including: improving the sustainability of functioning, increasing the competitiveness of products, effective use of resources and sustainability of the general reproductive system, growth of capitalization and export potential, as well as investment attraction.*

Вступ. Інтегровані корпоративні структури є одним із найважливіших інструментів світового бізнесу. Інтеграція підприємств та формування сучасних структур корпоративного типу – одна з найважливіших тенденцій розвитку організації та управління у XXI столітті. В цих умовах очевидно, що успішний розвиток підприємств у сучасному глобальному бізнесі залежить від його здатності правильно та швидко визначати значущі фактори як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, що впливають на умови функціонування бізнесу.

Постановка проблеми. Реорганізація бізнесу найчастіше стає необхідною відповіддю на зміни довкілля, спробою ефективної

адаптації до них. Зокрема, інтеграція активів компаній на даний час є основною формою реорганізації бізнесу та основною економічною стратегією розвитку сучасних корпорацій. При цьому більшість українських та зарубіжних дослідників відзначають, що найвиразніше хвилі злиття та поглинання (M&A) можна спостерігати протягом останніх двох десятиліть. На початку свого розвитку охоплювали вони, передусім, американський ринок корпоративного контролю, зокрема саме в США вперше сформувалися механізми корпоративної інтеграції за допомогою злиття та поглинання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження, що містять урахування впливу окремих факторів, що визначають динаміку корпоративної інтеграції, представлені у роботах І. В. Алексєєва, М. К. Колісника, А. С. Мороз [1], Б. Гаррета, П. Дюссожа [5], М. О. Кизима [2], А. А. Пилипенка, І. В. Ялдіна [3], О. Є. Кузьміна, Р. В. Шуляра [4], О. Є. Попова [4], А. Кнелл [6], К. Фінкельштейн [7]. Проте наявність вітчизняних і зарубіжних розробок даного питання не повністю висвітлює всі передумови і ключові фактори, що впливають на проведення процесу утворення інтегрованих корпоративних структур.

Метою статті є вивчення та аналіз передумов і факторів, що впливають на процес інтеграції промислових підприємств у рамках корпоративних структур.

Викладення основного матеріалу дослідження. Загалом, інтернаціоналізація господарських зв'язків виступає як передумова для корпоративної інтеграції промислових підприємств, оскільки передбачає збільшення ринків, доступ до нових технологій та ресурсів, що посилює конкурентоспроможність та забезпечує стійкий розвиток підприємств.

Варто відзначити, що причини, які спонукають промислові підприємства до інтеграційних процесів, мають дві сторони: деякі з них пов'язані з внутрішніми перевагами інтеграції, тоді як інші пояснюються зовнішніми ринковими закономірностями.

Один із чинників, що сприяє інтеграції підприємств, є ефект масштабу. Цей ефект дозволяє значно зменшити внутрішні витрати виробництва та збільшити обсяг науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт в умовах великосерійного та масового виробництва. Збільшення масштабів виробництва (до певних меж, які є оптимальними) дозволяє ефективніше використовувати наявні ресурси.

Крім того, нестійким є становище виробника, коли у галузі присутня велика кількість фірм з високими витратами, кожній з яких не вдавалося реалізувати переваги масового виробництва через невеликі розміри, що також сприяє концентрації капіталу. Бажання фірми зменшувати витрати призводить до зростання процесів злиття та поглинання, коли розширення ринків здійснюється за рахунок конкурентів.

Внутрішня причина інтеграції полягає у перевагах цього процесу порівняно з окремими підприємствами. Наприклад, з'являється можливість сконцентрувати значні фінансові ресурси та використовувати залишки коштів у рахунках кожної організації для активізації фінансової діяльності всієї інтегрованої групи або для здійснення великих програм. Також виникає можливість оптимізувати процеси управління фінансовими потоками всередині групи.

Результатом є прискорення взаєморозрахунків між підприємствами-учасниками і скорочення термінів дебіторської заборгованості, що, в свою чергу, призводить до збільшення оборотності коштів. Таким чином, компанії стають менш залежними від банківських позичок для поповнення оборотних засобів, що має додатковий позитивний ефект. У результаті, кошти постійно перебувають у руху, забезпечуючи додатковий економічний приріст. Ці процеси є проявом ефекту злиття, що надає фірмі можливість контролювати ринок і ціни на продукцію.

Однак, при об'єднанні компаній можуть виникати й негативні наслідки інтеграційних процесів. Формування інтегрованої корпоративної структури може призводити до втрати самостійності в управлінні, обмеження прав у питаннях визначення структурних органів керівництва, обмеження влади щодо номенклатури продукції та ціноутворення (трансферні ціни всередині структури). Здійснення єдиної корпоративної політики може викликати проблеми з узгодженням інтересів як у вертикальному, так і в горизонтальному напрямах.

На практиці, при об'єднанні юридичних осіб, учасники делегують керуючій компанії питання прийняття рішень, розпорядження власністю та прибутками на договірній основі, що може призводити до підпорядкування приватних інтересів окремого підприємства загальним інтересам суспільства.

Вважаємо за потрібне визначити специфічні передумови корпоративних інтеграційних процесів у сучасному бізнес-середовищі.

Основні та специфічні передумови корпоративних інтеграційних процесів у сучасному бізнес-середовищі представлені на рис. 1.



Рис. 1. Основні та специфічні передумови корпоративних інтеграційних процесів у сучасному бізнес-середовищі.
Джерело: авторська розробка.

Висновки. У дослідженні обґрунтовано, що інтегровані корпоративні структури є важливим інструментом у світовому бізнесі. Створення сучасних корпоративних структур і інтеграція підприємств – ключові тенденції у сфері управління та організації у XXI столітті. У такому контексті очевидно, що успіх сучасних підприємств у глобальному бізнесі залежить від їх здатності визначати основні фактори, які впливають на їх умови функціонування, як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі. Головною мотивацією для інтеграційних процесів, на нашу думку, є прагнення кожного підприємства розширити свою економічну владу і конкурентну позицію. Крім того, інтеграція підприємств може спростити процедури виходу на нові ринки або зовнішні ринки, якщо один із учасників вже

використовує ці процедури. Приєднавшись до певної структури, підприємство отримує значну економічну та фінансову стабільність.

Список використаних джерел

1. Алексєєв І. В., Колісник М. К., Мороз А. С. Управління ресурсним забезпеченням промислово-фінансових груп: монографія. Львів: Видавництво НУ «Львівська політехніка», 2007. 132 с.
2. Кизим М. О., Пилипенко А. А., Ялдін І. В. Управління створенням і розвитком видатної корпорації: монографія. Харків: ВД «Інжек», 2007. 208 с.
3. Кузьмін О. Є., Шуляр Р. В. Вертикальна інтеграція підприємств як фактор підвищення ефективності їх діяльності. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2001. № 386. С. 120–123.
4. Попов О. Є. Теоретико-методологічні та концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління: монографія. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2009. 390 с.
5. Dussauge Pierre, Garrette Bernard. Cooperative Strategy: Competing Successfully Through Strategic Alliances 1st Edition. 1999. 254 p.
6. Knell A. Corporate Governance: How To Add Value To Your Company: A Practical Implementation Guide. Great Britain: CIMA Publishing, 2006. 337 p.
7. Finkelstein C. Enterprise Architecture for Integration: Rapid Delivery Methods and Technolo-gies. Boston: Artech House, 2006. 504 p.

УДК 658.114.5.014.1

Веньхань Оу,
аспірант, асистент-стажист кафедри менеджменту і адміністрування
Приватного закладу вищої освіти «Східноєвропейський
університет імені Рауфа Аблязова», м. Черкаси
(КНР)

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РІВНЯ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОРПОРАТИВНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ОБ'ЄДНАНЬ

Анотація. *Дослідження присвячено детальному аналізу інституціонального забезпечення інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об'єднань в Україні, зокрема виявленню його недоліків та недосконалостей в контексті сучасного бізнес-середовища та огляду міжнародного досвіду у сфері інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об'єднань з метою виявлення кращих практик, які можливо залучити в українське законодавство.*

Необхідність огляду нормативно-правового забезпечення корпоративних інтеграційних об'єднань в Україні визначена з кількох причин: в першу чергу, наявність нормативно-правового забезпечення є основою для здійснення корпоративних інтеграційних процесів в країні.

Abstract. *The study is devoted to a detailed analysis of the institutional support for the innovative development of corporate integration associations in Ukraine, in particular, the identification of its shortcomings and imperfections in the context of the modern business environment and a review of international experience in the field of innovative development of corporate integration associations in order to identify the best practices that can be involved in Ukrainian legislation.*

The need to revise the regulatory and legal support for the activities of corporate integration associations in Ukraine is due to several reasons: first of all, the presence of regulatory and legal support is the basis for the implementation of corporate integration processes in the country.

Вступ. Актуальність теми дослідження полягає в тому, що в сучасному глобалізованому світі компанії все частіше звертаються до формування об'єднань і корпоративних партнерств з метою забезпечення конкурентоспроможності та інноваційного розвитку. Інституціональне забезпечення в загальному розумінні включає у себе

набір правил, норм і процедур, які регламентують взаємодію між учасниками об'єднання, а також визначають права та обов'язки кожної сторони. У зв'язку зі складністю процесу інтеграції, потрібно належно враховувати такі аспекти законодавчого регулювання інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об’єднань як: забезпечення їх повноцінного функціонування, створення різних форм, розвитку, управління інтелектуальною власністю, спільні інноваційні проєкти, трансфер технологій тощо.

Постановка проблеми. Національний та міжнародний досвід у сфері законодавчого регулювання інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об'єднань є надзвичайно важливим, оскільки дозволяє використовувати найкращі законодавчі практики та уникати помилок. Різні країни мають різноманітні підходи до створення та регулювання корпоративних об'єднань, тому вивчення міжнародного досвіду може допомогти в забезпеченні більш успішної та ефективної інтеграції в національному контексті.

Окрім того, інноваційний розвиток є ключовим фактором для забезпечення конкурентоспроможності компаній і національної економіки в цілому. Корпоративні інтеграційні об'єднання можуть стати джерелом нових ідей, технологій та підходів, які сприятимуть створенню повноцінного інноваційного середовища в Україні.

Таким чином, дослідження в галузі інституціонального забезпечення та міжнародного досвіду у сфері інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об'єднань є актуальним і значущим на сьогоднішній день.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання інституціонального забезпечення інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об’єднань в певній мірі розглянуті такими українськими вченими, як: Амоша О. І. [1], Бугаєва М. В. [2], Гуцалюк О. М. [3-4], Ковалів М. В., Ортинська Н. В., Хомишин І. Ю., Єсімов С. С., Скочиляс-Павлів О. В., Сидор М. Я., Скриньковський Р. М. [5]. З огляду на велику кількість публікацій з даної проблематики та різноманітність дискусійних інституціональних аспектів, що у них розглядаються, можна зробити висновок, що не досить чітко і поверхнево представлені дослідження саме інституціонального забезпечення у сфері інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об’єднань в Україні.

Мета статті полягає в аналізі інституціонального забезпечення інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об’єднань в

Україні, виявленні його недоліків та недосконалостей в контексті сучасного бізнес-середовища та огляд міжнародного досвіду у сфері інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об’єднань з метою виявлення кращих практик, які можливо залучити в українське законодавство.

Викладення основного матеріалу дослідження. Процес корпоративної інтеграції включає переговори, детальний аналіз фінансових даних, оцінку активів і пасивів, узгодження угод і планування процесу об'єднання. Компанії стають більш інтегрованими після цього процесу, ділять свої ресурси, культуру та стратегії з метою досягнення спільного успіху. Таким чином, приходимо до власного розуміння корпоративної інтеграції, що означає стійку взаємодію корпорацій у процесі розробки, виробництва та реалізації продукції.

Наступним етапом у дослідженні буде розгляд сутності поняття «корпоративні інтеграційні об'єднання». Корпоративні інтеграційні об'єднання (КІО) відрізняються від традиційних форм інтеграції, таких як партнерські відносини, які ґрунтуються на купівлі-продажу. Вони мають стратегічну довгострокову стійкість та більшу керованість. Хоча корпоративне об'єднання є одним з виявів корпоративної інтеграції, воно не є повністю тотожним цьому поняттю. Поняття «корпоративна інтеграція» є ширшим, ніж «корпоративне об'єднання».

Отже, корпоративне інтеграційне об'єднання є групою взаємопов'язаних та інтегрованих виробничих корпорацій та компаній, які спільно працюють під керівництвом єдиного центру. Ці організації укладають контракти та планують свою діяльність на довгострокову перспективу з метою досягнення синергетичного ефекту. Головним завданням таких об'єднань є поєднання сил для підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та стійкого розвитку всіх учасників.

Один з ключових факторів успіху корпоративних інтеграційних об'єднань в світі – це ефект від масштабу. Це означає використання спільних ресурсів та оптимізацію процесів. Таке об'єднання також дозволяє залучити різноманітні компетенції та ресурси для досягнення спільних цілей. Шляхом спільної діяльності, учасники можуть ефективно використовувати свої конкурентні переваги та доповнювати один одного, сприяючи більш ефективному функціонуванню та розвитку об'єднання.

Узагальнюючи все викладене, корпоративне інтеграційне об'єднання є стратегічним кроком для його учасників. Воно забезпечує

спільну платформу для зростання, конкурентоспроможності та стійкого розвитку всіх компаній у сучасному швидкозмінному бізнес-середовищі.

З урахуванням визначених нормативно-правових актів, ми можемо умовно поділити їх на основні, додаткові та спеціальні, які прямо і опосередковано регулюють різні аспекти функціонування КІО (рис. 1).



Рис. 1. Основні та спеціальні нормативно-правові акти національного рівня, що прямо і опосередковано регулюють різні аспекти функціонування КІО.

Джерело: авторська розробка.

Хоча існує багато нормативних документів, чинне законодавство України не повністю регулює всі аспекти діяльності корпоративних інтеграційних об'єднань. Ця ситуація частково пояснюється переважно недосконалістю Закону України «Про господарські товариства», що був прийнятий у 1991 році. Закон, який в минулому вважався прогресивним у період започаткування

економічних реформ в Україні, сьогодні вже не відповідає сучасним вимогам щодо регулювання корпоративних відносин. Це саме стосується й інших визначених нами законів. Тому прийнято нові Закони – «Про товариства з обмеженою і додатковою відповідальністю», друга редакція Закону України «Про акціонерні товариства», що визначили поняття і зміст корпоративного договору. Але потрібно подальше вдосконалення законодавства.

Висновки. У дослідженні було проаналізоване інституціональне забезпечення інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об'єднань в Україні, зокрема виявлені його недоліків та недосконалості в контексті сучасного бізнес-середовища та проведений огляд міжнародного досвіду у сфері інноваційного розвитку корпоративних інтеграційних об'єднань з метою виявлення кращих практик, які можливо залучити в українське законодавство.

Нормативно-правове забезпечення розвитку КІО сприяє створенню сприятливого інвестиційного клімату та приваблюванню іноземних інвесторів.

Список використаних джерел

1. Амоша О. І. Організаційно-економічні механізми активізації інноваційної діяльності в Україні. Інститут економіки промисловості НАН України. 2005. URL: https://core.ac.uk/display/38332948?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1 (дата звернення: 11.10.2023).

2. Бугаєва М. В. Законодавче забезпечення розвитку інноваційно-інтегрованих структур як складова національної безпеки держави в умовах соціально-економічної нестабільності. *Інноваційна економіка.* 2017. № 9-10. С. 33-42.

3. Hutsaliuk O. M. The criterion of economic efficiency of structural changes in corporate integration processes. Economic Theory and Law. 2016. Issue No. 2 (25). Pp. 104–106.

4. Гуцалюк О. М. Постанова задачі оцінювання безпеки інтеграційного розвитку великомасштабних економіко-виробничих систем. Бізнес Інформ. 2016. № 9. С. 142–149.

5. Ковалів М. В., Ортинська Н. В., Хомишин І. Ю., Єсімов С. С. Адміністративно-правове регулювання інноваційної діяльності: навч. посібник. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2020. 288 с.

УДК 351.862.4:338.2:620.92

Євген Луньов,
аспірант Інституту економіки промисловості НАН України
(м. Київ)

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ ТА РОЗВИТОК МІСЦЕВИХ ЕНЕРГЕТИЧНИХ СПІВТОВАРИСТВ

Анотація. *Визначено, що децентралізація енергетики полягає у збільшенні виробництва та споживання енергії на рівні окремих підприємств, будинків та індивідуальних споживачів. Україна є однією з країн, де потенціал для децентралізації енергетики є досить великим.*

Зазначено, що одним з перших кроків в цьому напрямку є стимулювання виробництва електроенергії з використанням відновлювальних джерел енергії (ВДЕ). Уряд України планує збільшити обсяг виробництва електроенергії з ВДЕ до 25 % від загального обсягу виробництва до 2035 року. Це дасть змогу зменшити залежність від імпорту газу та нафти, а також знизити викиди вуглецю в атмосферу.

У дослідженні розглянуто програму «Прозора енергетика», що вже діє в Україні та яка передбачає децентралізацію енергетики шляхом розподілу влади та фінансів між місцевими органами влади, споживачами та постачальниками енергії. Це дозволить місцевим громадам бути більш самодостатніми в енергетичному плані та вирішувати проблеми енергоефективності на місцевому рівні.

Abstract. *It was determined that energy decentralization consists in increasing the production and consumption of energy at the level of individual enterprises, houses and individual consumers. Ukraine is one of the countries where the potential for energy decentralization is quite large.*

It is noted that one of the first steps in this direction is the stimulation of electricity production using renewable energy sources (RES). The Government of Ukraine plans to increase the production of electricity from RES to 25% of the total production by 2035. This will make it possible to reduce dependence on gas and oil imports, as well as reduce carbon emissions into the atmosphere.

The study examines the "Transparent Energy" program, which already operates in Ukraine and which provides for the decentralization of energy through the distribution of power and finances between local authorities, consumers and suppliers of energy. This will allow local

communities to be more self-sufficient in terms of energy and solve energy efficiency problems at the local level.

Вступ. Децентралізація енергетики є важливим напрямом розвитку енергетичної системи України, який дасть змогу забезпечити стабільність енергозабезпечення країни, зменшити залежність від імпорту енергоресурсів та зменшити викиди шкідливих речовин в атмосферу.

Для забезпечення децентралізації енергетики України необхідні різні заходи, такі як розвиток мереж ВДЕ, забезпечення підтримки енергоефективності та енергозбереження, створення сприятливих умов для інвестування у ВДЕ та інші заходи.

Також важливо враховувати соціальний аспект децентралізації енергетики, тобто забезпечення доступності енергії для всіх верств населення. На цьому напрямку працюють різні програми та проєкти, які передбачають встановлення сонячних панелей на дахах житлових будинків та інших місцях.

Постановка проблеми. Одним з важливих напрямків розвитку децентралізованої енергетики в Україні є розвиток місцевих енергетичних співтовариств. Це співтовариства, які об'єднують місцевих жителів та підприємства з метою створення спільного виробництва та споживання електроенергії з використанням ВДЕ. Такі співтовариства можуть бути створені на базі сільських громад, міст та інших територіальних громад.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню децентралізації енергетики України та розвитку місцевих енергетичних співтовариств, а також стратегічних пріоритетів та шляхів генезису відновлювальних ресурсів в енергетиці присвячені праці О. Гуцалюка [1], В. Ліщук, М. Ліщук та А. Московчук [2]. У наукових працях Н. Рязанової [3] розглядались концептуальні засади організаційно-економічного механізму розвитку відновлювальних ресурсів в енергетиці.

Дж. Твідел розглядає відновлювальні джерела енергії з точки зору базової наукової теорії, застосування впливу на навколишнє середовище та соціально-економічні аспекти [4].

Метою роботи є визначення децентралізації енергетики як важливого напрямку розвитку енергетичної системи України, який дає змогу забезпечити стабільність енергозабезпечення країни, зменшити

залежність від імпорту енергоресурсів та зменшити викиди шкідливих речовин в атмосферу.

Викладення основного матеріалу дослідження. Для досягнення цих цілей необхідні дієві заходи та програми, які забезпечать розвиток місцевих енергетичних ринків та сприятимуть залученню інвестицій у ВДЕ та енергоефективність. Також важливим є розвиток ринку зеленої енергії та використання механізмів державної підтримки, наприклад, відповідних тарифів на виробництво електроенергії з ВДЕ.

Наступним кроком у розвитку децентралізації енергетики в Україні є побудова низки «розумних» мереж, яка базується на використанні інформаційних технологій та дозволяє підтримувати баланс між виробництвом та споживанням електроенергії. Такі мережі дозволяють використовувати електроенергію з ВДЕ більш ефективно та зменшують витрати на її транспортування та зберігання.

Також для розвитку децентралізованої енергетики в Україні необхідно проводити широкомасштабну інформаційну роботу з населенням та бізнесом, зокрема, про переваги ВДЕ та енергоефективності. Такі заходи допоможуть збільшити попит на ВДЕ та створить умови для їх широкомасштабного використання.

Сонячні панелі можуть бути встановлені на дахах будинків, гаражів або будь-яких інших спорудах на землі. Коли сонячні панелі отримують сонячне світло, вони перетворюють його на електричну енергію, яка може бути використана для життєвого споживання. Крім того, якщо сонячна електростанція виробляє більше електричної енергії, ніж необхідно для домогосподарства, можна продавати зайву енергію назад до мережі.

Це може бути вигідним для громад, оскільки це допоможе зменшити залежність від традиційних джерел енергії, таких як газ, нафта та вугілля, і допоможе зменшити викиди в атмосферу. Застосування сонячних панелей може знизити рахунки за електроенергію для домогосподарств та сприяти розвитку чистої енергетики в місцевих громадах.

Домашні акумуляторні зберігачі електроенергії (або домашні батареї) є технологією, яка дозволяє зберігати електроенергію, яку виробляє сонячна панель або інші джерела відновлювальної енергії. Ці батареї зберігають енергію, яку можна використовувати в той час, коли вона найбільше потрібна, а саме вночі, коли сонце не світить або в періоди великої споживчої потреби.

Домашні батареї можуть бути підключені до домашньої електричної мережі, щоб забезпечити стабільне постачання електроенергії в будь-який час. Крім того, ці батареї можуть допомогти зменшити залежність від традиційних джерел енергії, таких як газ, нафта та вугілля. Завдяки розвитку технологій, домашні батареї стали доступнішими і ефективнішими. Вони дозволяють економити гроші на рахунках за електроенергію, зменшувати викиди в атмосферу та забезпечувати незалежність від електричних мереж.

Хоча вартість домашніх батарей залишається високою, їх популярність зростає, і вони стають все більш доступними для домогосподарств. У майбутньому, зростання попиту на домашні батареї може сприяти зниженню їх вартості і прискорити їх розвиток як екологічної та ефективної технології.

Електромобілі можуть бути використані як зберігачі електроенергії, але це залежить від ряду факторів, таких як: технічні можливості автомобіля, тип батареї, яка використовується, і технології зарядки. Сучасні електромобілі зазвичай використовують літій-іонні акумулятори, які мають високу енергетичну щільність та досить швидко заряджаються. Однак, на даний момент, немає можливості заряджати батареї автомобілів із мережі електропостачання і використовувати їх як додаткове джерело електроенергії для будинків та інших споживачів.

Є певні технології, що дозволяють перетворювати енергію, що зберігається в батареї автомобіля, на електричну енергію для використання в будинку або інших місцях. Такі системи називаються V2H (Vehicle-to-Home) або V2G (Vehicle-to-Grid). Вони дозволяють використовувати батареї автомобілів як резервуар енергії для забезпечення стабільної роботи мережі електропостачання. Загалом, електромобілі можуть стати важливим елементом майбутньої енергетичної системи, проте це потребує розвитку відповідної технології та інфраструктури.

Кількість електромобілів збільшується досить високими темпами, проте їх частка у загальній структурі ще не досягла навіть 1 %. Як повідомляє AUTO-Consulting, парк електрокарів в Україні, за підсумками 2022 року, збільшився на 35,5 % і досяг 45,7 тис. автомобілів. На сьогодні це лише 0,4 % від загального українського автопарку. Хоча ще рік тому доля електрокарів серед загальної кількості автомобілів у країні становила 0,3 %, тобто за рік електромобілі додали 0,1 % автопарку.

Усього за минулий рік український автопарк поповнився 12 тис. електромобілів, що на 37 % більше, ніж за 2021 рік. Причому, третина від усіх завезених в Україну електрокарів – це були нові автомобілі (переважно з Китаю). 2/3 – це вживані електрокари. Кількість проданих нових електромобілів перевищила показники 2021 року майже в 3 рази (+176 %), вживані – майже повторили показники 2021 року (+8 %).

Найбільш масовими електрокарами в нашій країні станом на 01.01.2023 р. стали батарейні Nissan. Рейтинг наймасовіших електрокарів за брендами виглядає так: Nissan 17 028; Tesla 6 834; Volkswagen 3 863; Renault 3 640; Chevrolet 2 065.

Кожний 4-й електрокар зареєстровано в Києві (21 %) чи Київській області (6 %), загалом більше 12 тис. електромобілів. Далі йдуть Одеська, Харківська та Дніпропетровська області. Цікаво, що майже половина всіх електрокарів в Україні – це авто віком до 5 років (45 % – 2017 чи більш пізнього року випуску).

Утилізація вживаних батарей електромобілів – це важлива проблема, яка потребує уваги інженерів, науковців та законодавців. Батареї електромобілів містять небезпечні речовини, такі як літій, кобальт і нікель, які можуть негативно вплинути на навколишнє середовище, якщо їх не видаляти відповідним чином. Залежно від стану батареї, її можна переробити або використати повторно. Якщо батарея втратила більшість своєї ємності, вона може бути перероблена, щоб вилучити корисні метали, такі як кобальт, нікель, мідь та алюміній, для використання в інших продуктах.

Інша можливість – повторне використання батареї в менш вимогливих застосуваннях, наприклад, в якості систем зберігання енергії для сонячних панелей або вітроенергетичних установок. Таким чином, батареї можуть продовжити свій термін служби і допомогти знизити загальний вплив на довкілля.

Однак, щоб забезпечити ефективну утилізацію батареї, необхідно вести перевірку їх стану та збирати дані про їх життєвий цикл, а також розробити ефективну інфраструктуру збору та переробки. Також важливо розробляти економічно ефективні методи утилізації, що дозволять знизити витрати на збір та переробку вживаних батарей.

Висновки. Загалом, децентралізація енергетики в Україні є складним та багатогранним процесом, який потребує взаємодії різних секторів економіки, державних та місцевих органів влади, громадських організацій та міжнародних партнерів. Проте, якщо вжити ефективних заходів та програм, можна досягти стабільного та ефективного

функціонування енергетичної системи України та забезпечити сталий розвиток країни.

За останні кілька років розвиток сонячної генерації в домогосподарствах громад став дуже популярним. Завдяки зниженню вартості сонячних панелей і збільшенню ефективності технології, встановлення сонячних електростанцій стало доступним для більшої кількості людей. Також є певні технології, що дозволяють перетворювати енергію, що зберігається в батареї електроавтомобіля, на електричну енергію для використання в будинку або інших місцях.

Список використаних джерел

1. Hutsaliuk O., Havrylova N., Alibekova B., Rakayeva A., Bondar Iu., Kovalenko Yu. Management of Renewable Resources in the Energy Sector: Environmental, Economic and Financial Aspects. *Green Energy and Technology. Circular Economy for Renewable Energy*. Cham: Springer, 2023. Pp. 69–89. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-30800-0

2. Ліщук В. І., Ліщук М. Є., Московчук А. Т. Використання відновлюваних ресурсів в енергетиці: світові стратегії та сценарії розвитку енергетичного ринку. *Економічний форум*. 2017. Вип. 2. С. 30–35.

3. Рязанова Н. О. Економічні механізми розвитку відновлюваної енергетики. *Економіка та держава*. 2017. № 9. С. 58–61.

4. Twidell J. *Renewable energy resources*. Routledge. London, 2021. 774 p.

РОЗДІЛ 2

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

УДК 35.078

Володимир Марущак,
доктор державного управління, професор,
завідувач кафедри державознавства, права та
європейської інтеграції Національного
університету «Одеська політехніка»

УПРАВЛІННЯ В СТАНОВЛЕННІ ТА РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Анотація. *Викладено авторське бачення факторів, що вплинули на виникнення і розвиток держави, серед яких важливим чинником є управління.*

Abstract. *The author's vision of the factors that influenced the emergence and development of the state, among which management is an important factor, is presented.*

Розвиток і удосконалення управління тісно пов’язано з виникненням держави, яке розглядається з позиції примату економіки в розвитку людського суспільства. Безумовно, економіка відіграла важливу роль у виникненні держави, але вона не могла бути єдиною передумовою її виникнення. Поява того або іншого явища –переважно це синтез елементів, що при взаємодії утворюють якісно нове явище.

Представляється, що основними факторами, що призвели до виникнення держави були:

- економіка;
- політика;
- управління;
- релігія.

Найбільш суттєвими з них були економіка і управління.

Економіка пройшла певний історичний період розвитку до того, як стала одним з основних факторів виникнення держави. Економічна система первісної людини була примітивною, яка спиралась на використанні камінних (кістяних) знарядь праці та охоти. Ці знаряддя забезпечували отримання засобів існування на рівні біологічного виживання. За таких умов існувала біологічна нестабільність виживання племені.

Перехід до металевих знарядь праці суттєво змінює ситуацію в житті людини та племені. Докорінно змінюється економічна система,

оскільки металеві знаряддя стали більш ефективними, вони надають можливості добувати значно більше їжі, зменшують пряму залежність людини від природи, а головне – створюють додатковий продукт. У даному випадку мова йде про ту частину створеного продукту племені, що перевищує рівень біологічного виживання людини. Можливо, що цей продукт спершу розподілявся повністю між членами племені, що призвело до покращення якості життя та росту чисельності племені. Можливо й те, що частина додаткового продукту, який мав властивості зберігатися тривалий час, резервувався племенем на випадок складних обставин.

Разом з тим, резервна частина продукту охоронялась та розподілялась вождями племені. Оскільки вожді користувались довірою інших, у них з'являлася можливість вільного доступу до резерву та можливість частину цього резерву присвоювати. Іншими словами, відбувалося присвоєння частини додаткового продукту, що, в свою чергу, призводить до майнової нерівності, яка поступово посилюється з часом. Для того, щоб легалізувати своє становище, вождям необхідна була організація, яка б підтримала встановлені економічні відносини. Такою організацією становиться держава.

Управління відіграє не менш важливу роль у становленні держави, ніж економіка, яка сама по собі без управління не може бути причиною виникнення держави. Управління властиво істотам. Ходьба людини не є безглуздою, вона спрямована на досягнення будь-якої цілі. Несвідоме управляється свідомим. Людина, яка вперше взяла в руки скрипку, може відтворити тільки какофонію. Грати на скрипці людина зможе тільки тоді, коли навчиться «управляти» скрипкою. Але це управління особисте по відношенню до самої людини. Важливість цього моменту в тому, що він говорить про об'єктивний характер управління, яке спочатку властиво для людини.

В умовах людського суспільства, яким є плем'я, управління спочатку заявляє про себе. Як вже зазначалось, спочатку людське суспільство знаходилось на межі біологічного виживання, що зв'язано з обмеженими можливостями добування їжі. В цих умовах відбувається раціоналізація системи, пов'язана з її внутрішньою структуризацією, що дозволяє системі вижити. Головним елементом цієї системи стали вожді та старійшини, досвід яких збільшував шанси вижити. Разом з тим, цей інститут не надавав ніяких переваг чи привілеїв перед іншими. Така ситуація могла бути безкінечно тривалою, якби економічний та управлінський фактори не взаємодіяли один з іншим.

Розподіл додаткового продукту і його зберігання покладалося на вождів та старійшин. Їх соціальний статус надавав можливість доступу до матеріальних благ. Статус вождя став вигідним, щоб його зберігати. Тому не випадково статус вождя починає досліджуватися, поступово перетворюючись на інститут монархії. Управляюча каста племені зацікавлена у збереженні свого статусу серед членів суспільства, що може бути забезпечено за рахунок такого інституту, яким є держава.

Наступним фактором, який сприяв виникненню держави, є політика. Майнова і соціальна нерівність, яка виникла на ґрунті розвитку економічних процесів і системи управління, яка склалась, призвела до створення соціальних груп. Ці соціальні групи формували своє відношення до змін, що відбувалися, у формі політичних вимог, виходячи із звичаїв, що склалися, моралі, поняття справедливості та інших атрибутів суспільного життя. Ці політичні погляди на суспільне життя не співпадали в різних групах людського суспільства, і пріоритет політичної будови суспільства потребував створення такої політичної організації, яка домінувала б над суспільством, закріплюючи суспільні відносини, що фактично вже склалися. Такою організацією є держава. Тому не випадково у більшості визначень держави вона кваліфікується як політична організація.

Важливим фактором виникнення держави є релігія. Історія свідчить, що життя людського суспільства пов’язано з віруваннями. Природно, що існувала каста осіб, яка обслуговувала їх. Вірування були пов’язані з приношенням богам, які накопичувались у служителів культу. Це вело до того, що служителі культу ставали майново сильними і їх інтереси співпадали з інтересами управляючої касти, що було підґрунтям їх союзу.

Союз управляючої касти і релігійної призвів до того, що остання визначила верховну владу вождя як владу, що дана богом. Відбувається злиття влади вождів та представників культу, що пізніше проявляється у злитті держави і релігії. У зв’язку з цим, релігія становиться частиною держави і впливає на функціонування держави. Яскравим прикладом такого злиття є історія Стародавнього Єгипту.

Управління, як передумова виникнення держави, стало її невід’ємною частиною і однією з її первинних ознак. Разом з тим, управління має свою історію і логіку розвитку. До загальновизнаних основних ознак держави відноситься публічна влада. Саме через цю ознаку проявляється і реалізується державне управління. І це не

випадково. Через публічну владу здійснюється становлення організаційної структури держави, її зв'язок з населенням, управління справами держави. Оточенням держави є адміністративно-політична, соціально-гуманітарна і економічна сфери. Державі найбільш іманентна адміністративно-політична сфера, у якій вона має найбільші можливості свого проявлення і в діяльності держави віддзеркалюється у вигляді публічної влади. Внаслідок цього державне управління розвивається найбільш інтенсивно й об’ємно в цій сфері. Завершенням розвитку державного управління можна вважати розмежування формування сучасних держав на основі конвергенції держави у соціальну і економічну сфери, що виражається у формуванні правової соціальної держави.

УДК 323.1+93/94(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

Л. ЛУК'ЯНЕНКО ПРО УКРАЇНСЬКУ НАЦІОНАЛЬНУ ІДЕЮ ЯК ФАКТОР ЄДНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО НАРОДУ В УМОВАХ ДЕРЖАВНОГО ВІДРОДЖЕННЯ



ЛУК'ЯНЕНКО ЛЕВКО ГРИГОРОВИЧ (1928–2018)

Анотація. *Дослідження присвячено аналізу поглядів Л. Лук'яненка на значення української національної ідеї як фактору єдності народу в умовах державного відродження.*

Abstract. *The study is devoted to the analysis of L. Lukyanenko's views on the significance of the Ukrainian national idea as a factor of the unity of the people in the conditions of state revival.*

Вступ. Україна протягом усіх часів свого існування мала справжніх борців за свою незалежність, за своє рівноправне утвердження в європейській цивілізації, за державну ідею, за українську національну ідею. Саме таким серед них був Левко Лук'яненко, сподвижник українського духу, розбудовувач сучасної української державності. Для успішного державотворчого процесу в Україні він вважав необхідним єднання українського народу. А такими об'єднуючими складовими, на його думку, могли бути – мова, культура, традиції, звичаї, символи. Тобто, акцентується увага на

духовність українського народу, що в певній мірі і відображає українська національна ідея.

Постановка проблеми. Історія боротьби українського народу за свою незалежність продемонструвала, що українці ціною життя виборювали волю і незалежність, уміли і уміють боротися і перемагати ворога. Кращі сини і дочки України в усі часи, в тому числі і сьогодні в умовах повномасштабної війни російської федерації проти України, знову і знову показують мужність і відданість ідеям національного визволення і права на своє існування, демонструють впевненість у неминучості торжества української національної ідеї. Саме такої української національної ідеї, за яку боровся кожний дисидент-правозахисник, відомий письменник-публіцист, громадсько-політичний, державний діяч, народний депутат і Герой України Левко Григорович Лук'яненко. Опанування масами розуміння суті змісту української національної ідеї є запорукою фактору єдності українського народу за утвердження своєї незалежності, сприяти усвідомленню усіх сучасних процесів у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень. Проблемі формування національної ідеї, її витоків та трактування присвячено достатню кількість досліджень в різні історичні часи. Це праці Д. Донцова, П. Кононенка, Л. Лук'яненка, В. Липинського, М. Міхновського, В. Солдатенка, та ін. Але лише в праці Л. Лук'яненка ми знайомимось з тлумаченням поняття *українська національна ідея.* Ця проблема потребує свого подальшого розвитку з метою формування у студентської молоді та й взагалі у всьому українському суспільстві розуміння і важливості, що «…національна ідея – це свідоме утвердження нації у всіх проявах її етнічної сутності» [1, с. 54].

Мета дослідження – проаналізувати погляди видатного українця, борця за відродження незалежності України Левка Лук'яненка на сутність та значення української національної ідеї як фактору єдності українського народу в умовах державного відродження. Ми повинні висвітлювати минуле своєї нації справедливо, без кон'юнктурних нашарувань. Адже лише правдива інформація про минуле і сьогодення може сформувати поняття про українську національну ідею та національну відданість [2, с. 41].

Виклад основного матеріалу. Процеси перебудови, які почалися в СРСР з середини 1985 року, активізували суспільно-політичний громадський рух в українському суспільстві, виникла реальна надія на національне відродження. Спостерігалися зростання

студентського, профспілкового, робітничого рухів, потужно включилася у процеси демократизації суспільного життя інтелігенція. Поряд із загально-демократичними, соціально-економічними вимогами громадськість виступає за національне відродження, державну незалежність. Як підкреслює дослідниця проблеми співвідношення національної ідеї і права А. Золотарьова: «З'ясувалось: народ віками жив духом української національно-державницької ідеї, а керівники України вже і у новий час – багато в чому в дусі радянської ідеології.» [3, с. 41].

І практика дійсно підтверджує цю думку, бо не на пустому місці формувались теоретичні розробки української національної ідеї багатьма науковцями. Цей досвід успадкував і великий син українського народу Левко Григорович Лук'яненко, використовуючи набуті знання своїх попередників, розробляючи основні положення української національної ідеї. Л. Лук'яненко був представником тієї частини громадськості України, яка усе більше усвідомлювала існування власної незалежної держави, що спроможна захистити націю від геноциду, зберегти генофонд українського народу. Деякі групи української інтелігенції виступали із заявами, протестами, які були направлені на захист прав людини та її свобод, збереження культурної спадщини минулого українців та здобуття реального суверенітету України. І це були дисиденти, люди, що критично мислять, патріоти свого народу. До них належить і Л. Лук'яненко. Як відомо, саме його група здійснила спробу перейти до організованих форм боротьби за суверенітет України. У 1959 році вони намагалися утворити українську робітничо-селянську спілку. Л. Лук'яненко і С. Вірун розробили проєкт програми майбутньої організації. В ній підкреслювалось, що «…Москва окупувала Україну; піддавалася критиці діяльність комуністичної партії», також вказувалось на штучні Голодомори в Україні, масові репресії, згубну національну політику [4, с. 418].

Свою активну діяльність великий патріот своєї держави продовжував і у дев'яності роки двадцятого століття, не дивлячись на те, що за свої ідейні переконання уже засуджувався до вищої міри покарання. В цей період почали активно формуватися різні партії, які належали то до націонал-радикальних, то до центристських та інших течій. Як зазначає науковець В. Король, що «однією з найвпливовіших центристських партій була Українська республіканська партія (УРП), утворена на основі Української Гельсінської спілки (УГС) у квітні 1990 року. Очолював її колишній політв'язень Л. Лук'яненко. Партія

продекларувала своєю метою проголошення Української незалежної соборної держави. Союзний договір, за яким УРСР у 1922 році увійшла до СРСР, УРП не визнавала чинним, оскільки його підписав незаконний уряд [5, с. 455].

У наступні роки свого життя Л. Лук'яненко продовжує активно працювати над виробленням теоретичних засад ідеології української держави, дослідженням державотворчого процесу в Україні, але головною темою його роботи у цьому напрямі є формування національної ідеї і заклик до єдності українського народу шляхами відродження рідної мови, культури, традицій та звичаїв, своєї національної гордості і головне – безмежної любові до України. Усі ці думки він сконцентрував у своїй праці «Національна ідея і національна воля», яку видав у 2003 році. Як підкреслює у «Передньому слові» до цього видання доктор політичних наук, професор, професор кафедри Міжрегіональної Академії управління персоналом Микола Головатий, читаючи дану працю, «…стає зрозумілим, чому така неповторна індивідуальність, як Левко Лук'яненко, людина, що десятки років потерпала і гибіла у своєму житті не інакше як від ідеології, в праці, яку читач гортатиме, найперше і однозначно порушує питання про те, що народ не може жити і розвиватися без власної ідеології. Це те, про що писали свого часу В. Липинський, М. Міхновський, Д. Донцов, десятки великих і непересічених українців – по духу, крові і навіть тих, хто за народженням не був українцем, але опікувався долею великого і унікального народу… Левко Лук'яненко, глибоко усвідомлюючи, що увесь трагізм нашої минувшини та, на жаль, і буття – у відсутності однозначної ідеології національного державотворення…» [1, с. 6]. І далі він підкреслює, що є сили антиукраїнські в державі, які заважають усіма методами сформулювати, зростити необхідну національну ідеологію, але найголовніше – реалізувати її і виховати на її основі нову національно зорієнтовану українську еліту.

Розробляючи основи української національної ідеї, Левко Лук'яненко стверджував, що важливе місце у розумінні суті національної ідеї є світогляд людини. А відомо, що світогляд формується на основі знань. Знання здобуваються повільно, роками, вони обробляються і коректують світогляд. Незалежність України та демократичний лад дали можливість творити свою національну інтелігенцію. Саме вона з великим інтересом вивчає суть української нації, характерні риси українців. Як зазначає Левко Лук'яненко, саме «пошуки консолідації нації повернули учених, політиків, публіцистів

до вивчення національної ідеї. По суті справи почалося те, чого не було сторіч нашого колоніального минулого – інтелігенція взялася за вивчення історії українців, їх світогляду» [1, с. 49].

Проаналізувавши досить багато висловлювань українських дослідників проблеми, Л. Лук'яненко приходить до висновку, що єдиного поняття національної ідеї поки ще немає. У науковому обігу зустрічаються «національна ідея», «українська національна ідея», «українська ідея», «українська державна ідея». Звичайно, кожне з цих понять має свій зміст. І як зазначає далі дослідник, «поняття національна ідея» може означати національну ідею будь-якої нації. «Українська національна ідея». Ця назва каже, що українських ідей є не одна, але в цьому разі йдеться саме про національну, а не якусь іншу ідею. «Українська ідея». Назва свідчить саме про українську ідею, а не про турецьку чи німецьку. «Українська державна ідея» підкреслює, що існують варіанти української ідеї. Тут йде мова про одну з них – державну. Україна як суб'єкт може мати різні ідеї, національну, державну, етичну, естетичну.» [1, с. 50].

І далі він аналізує тлумачення національної ідеї такими дослідниками, як В. Смолій, В. Степанков, В. Солдатенко, А. Черненко, Д. Донцов та ін. Але, не дивлячись на те, що у кожного автора є своє бачення теми і навіть різні шляхи до розв'язання цієї проблеми, усі вони намагаються пізнати ідею, прикласти усі зусилля у її розвиток і головне – використати її для консолідації та зміцнення української нації.

Висновки. Таким чином, ознайомившись і проаналізувавши погляди Левка Лук'яненка на українську національну ідею, можна погодитись з його твердженням, що вона охоплює усі сторони матеріального і духовного життя, але тільки в тій мірі, в якій його словами «вони в протиставлення неукраїнському проявляються як свідоме утвердження українства. Таким чином, національна ідея – це свідоме утвердження нації у всіх проявах її етнічної сутності» [1, с. 54]. При такій умові українська національна ідея буде сприяти єдності українського народу в боротьбі за свою незалежність і розбудову своєї держави.

Список використаних джерел

1. Лук'яненко Л. Національна ідея і національна воля. К.: МАУП, 2003. 296 с.

2. Домбровський О., Красовський В. Духовне відродження – важливий чинник українського державотворення. *Конституційні зміни*

в Україні як запорука становлення правової європейської держави: Зб. наук. праць за матеріалами Міжвузівської наук.-практ. конф. (24 березня 2015 р., м. Одеса) / Міжрегіональна Академія управління персоналом. Одеськ. Ін-т, Одеса: Лерадрук, 2015. 154 с.

3. Золотарьова О. Національна ідея і право. *Тарас Шевченко і національна ідея:* Зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.– практ. конф. До 200-річчя з Дня народження Т. Г. Шевченка (5 березня, 2014 р., м. Одеса) / Міжрегіональна Академія управління персоналом. Одеськ. Ін-т, Одеса: Лерадрук, 2014. 301 с.

4. Шевчук В., Тарасенко М. Історія української державності. Курс лекцій. К.: Либідь, 1999. 480 с.

5. Король В. Історія України: навч. посіб. К.: ВЦ «Академія», 2008. 496 с.

УДК 37.036.5:[159.92+378.2]

Алла Нерубасська,
доктор філософських наук, доцент, завідувач кафедри
загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

Віолетта Шепелєва,
магістрантка 1 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

ТВОРЧІСТЬ ТА КРЕАТИВНІСТЬ У ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА ТА ПЕДАГОГА

Анотація. *Авторами запропоновано аналіз проблеми творчості та креативності в науці та проведено емпіричне дослідження соціальної креативності викладачів та психологів.*

Abstract. *The authors proposed an analysis of the problem of creativity and creativity in science and conducted an empirical study of the social creativity of teachers and psychologists.*

Сьогодні, в епоху швидкого розвитку психології та постійних змін у соціокультурному середовищі, здатність до творчості та креативності, високий рівень таланту та обдарованості є не лише ключовими аспектами успішної професійної практики, а й важливими факторами, що визначають глобальний розвиток психологічної науки.

Розуміння мистецтва самовираження у професії психолога є складною та захоплюючою подорожжю у світ граничних умов, що визначають можливості з одного боку, обмеження – з іншого.

Мета дослідження – провести теоретичний та емпіричний аналіз впливу творчого підходу на професійний розвиток психологів та викладачів ЗВО.

Ми зосереджуємо увагу не лише на блискучих досягненнях та успіхах, які можуть виявитися в кар'єрі психологів, а й на складнощах, з якими вони можуть зіткнутися в професії. Пропонуємо звернутися до різних психологічних, етичних та соціокультурних аспектів, щоб виявити, як відбувається процес самовираження творчості та таланту в психології та педагогіці і які фактори можуть впливати на його граничні умови.

У сфері психології творчість є не лише здатністю мислити нестандартно, а й знаходити неочевидні зв'язки, бачити тонкі деталі і при цьому зберігати оригінальність мислення. Творчий процес у психології проявляється у дослідженнях, у створенні нових терапевтичних методів і підходів до клієнтів [2; 6]. Відносно креативності [5], яка перекладається з іноземної мови як «творчість», хочемо сказати, що її можна визначити не просто як творчість, а творчість у дії, тобто в динаміці розвитку творчих проявів у людини в процесі самореалізації.

Творчість у психології знаходить своє втілення у дослідженнях, спрямованих на пошук нових знань та розуміння складних психологічних явищ. Психологи-дослідники, які мають креативне мислення, можуть висувати гіпотези, що розширюють межі психологічної науки. Нестандартні методи дослідження та креативні підходи до аналізу даних дозволяють виявляти нові тенденції та відкривати нові перспективи для розуміння людської поведінки [4; 7; 9].

Дослідження в галузі психології творчості дозволяють заглибитись у процеси уяви, натхнення та інновацій. Унікальні дослідницькі методики, такі як проєктні техніки, когнітивні експерименти та аналіз нестандартних ідей [3], дозволяють виявити закономірності у проявах творчих здібностей людини.

Творчість відіграє ключову роль у розробці нових підходів до психотерапії та консультування. Терапевти та консультанти, які використовують творчі методи, здатні допомогти клієнтам долати емоційні, психологічні та поведінкові проблеми. Мистецтво та музика, драма та танець, а також інші форми творчості можуть бути включені до терапевтичного процесу, допомагаючи клієнтам висловити свої почуття та думки, які можуть бути складними для вираження словами [8; 10].

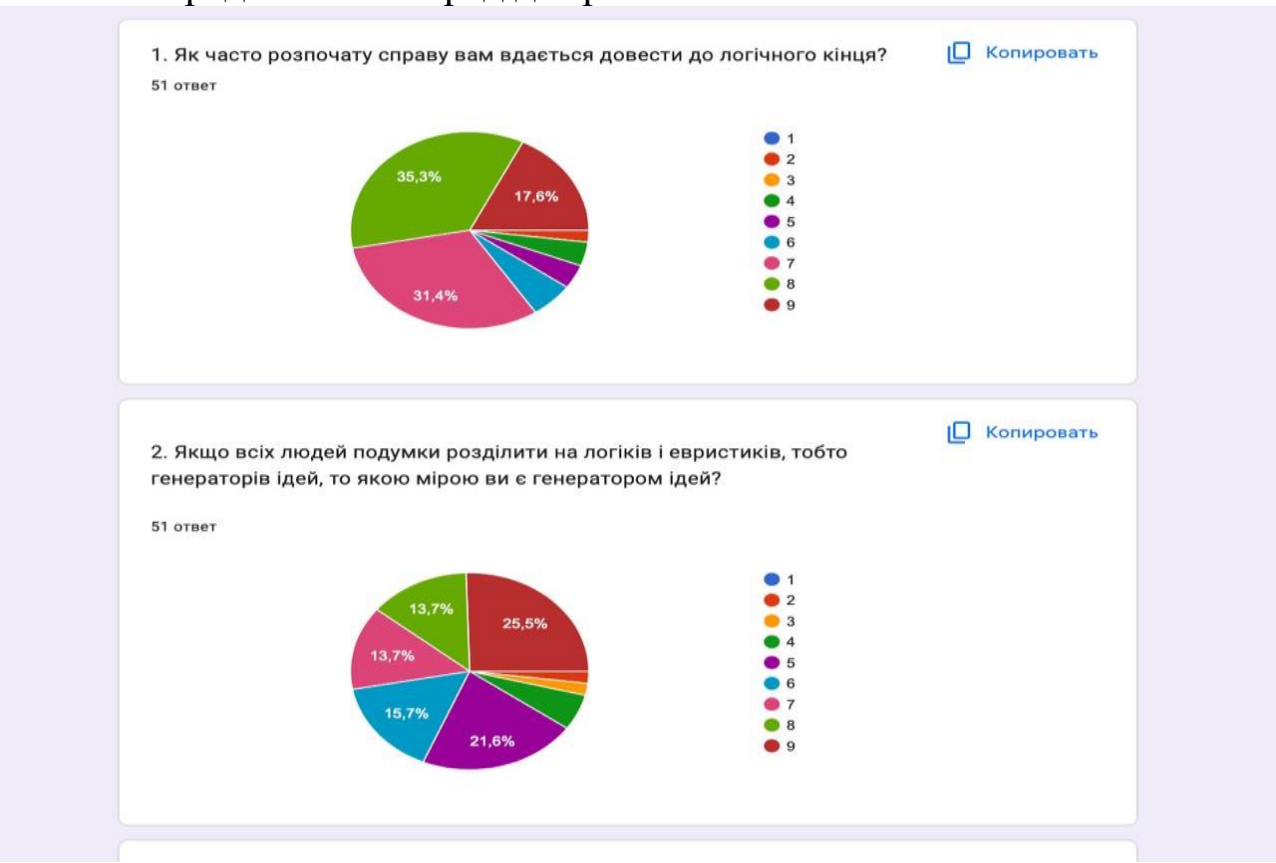
Крім того, творчі методи можуть стати основою для технік релаксації, допомагаючи пацієнтам справлятися зі стресом та тривожністю. Малювання, ліплення, музичні імпровізації – все це інструменти, які можуть допомогти пацієнтам звільнити свій потенціал та здобути внутрішній спокій.

Сучасні дослідження у сфері творчої психотерапії прагнуть виявити нові підходи та інновації. Це включає дослідження в галузі мистецтвотерапії, музикотерапії, танцювальної терапії та інших форм

виразного мистецтва, які можуть бути ефективними засобами у боротьбі з психологічними розладами та проблемами [1; 5; 11].

Творчість у психології є невід'ємною частиною розвитку як психологічної науки, так й консультативної роботи з клієнтами. Використання креативних методів у дослідженнях та терапії відкриває нові можливості для розуміння та лікування людської психіки, при цьому наголошуючи на важливості творчості як фундаментального аспекту професійної діяльності психологів [12].

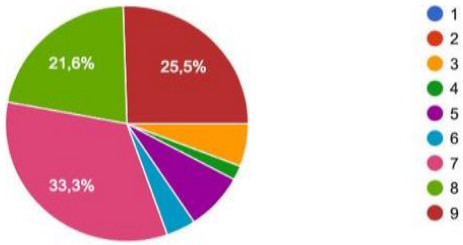
Наведемо результати емпіричного дослідження соціальної креативності особистості. Виявимо та представимо на діаграмах проблемні моменти. Ми надаємо результати по кожному питанню опитувальника, на які відповіли особистості, що працюють у творчій професії – викладачі та психологи закладів вищої освіти. Вибірка включає 51 людину. Для цього ми використали переведений українською один з тестів у книзі Фетискіна Н. П., Козлова В. В., Мануйлова Г. М. «Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп» під назвою «Визначення соціальної креативності особистості». Респондентам необхідно було на кожне питання дати свою оцінку від 1 до 9. На діаграмах представлені співвідношення у відсотках по даній вибірці на кожну відповідь. Питання представлені перед діаграмами:



3. Якою мірою ви відносите себе до людей рішучим?

Копировать

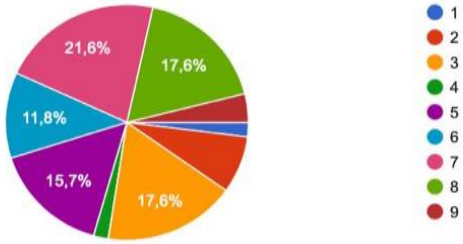
51 ответ



4. Наскільки ваш кінцевий «продукт», ваш витвір найчастіше відрізняється від вихідного проекту, задуму?

Копировать

51 ответ

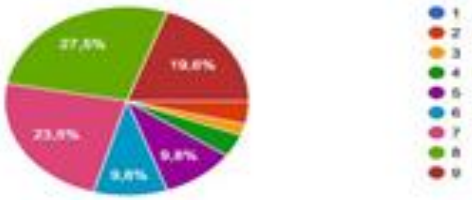


Копировать

5. Наскільки ви здатні виявити вимогливість та наполегливість, щоб люди, які обіцяли вам щось, виконали обіцяне?

Копировать

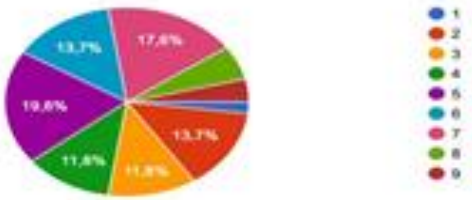
51 ответ



6. Як часто вам доводиться виступати з критичними судженнями на чиюсь адресу?

Копировать

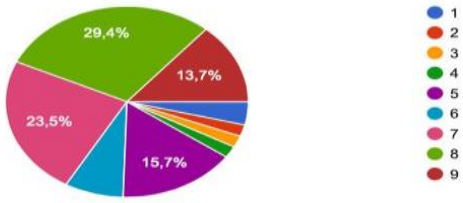
51 ответ



7. Як часто вирішення проблем, що виникають у вас, залежить від вашої енергії і напористості?

Копировать

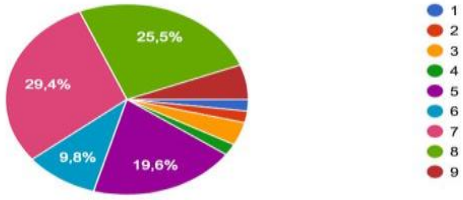
51 ответ



8. Який відсоток людей у вашому колективі найчастіше підтримують вас, ваші ініціативи та пропозиції? (Один бал – близько 10%.)

Копировать

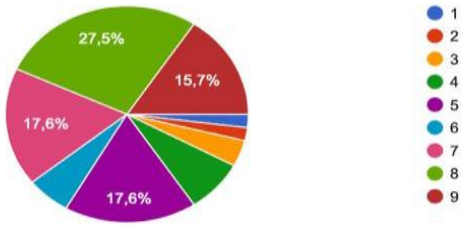
51 ответ



9. Як часто у вас буває оптимістичний та веселий настрій?

Копировать

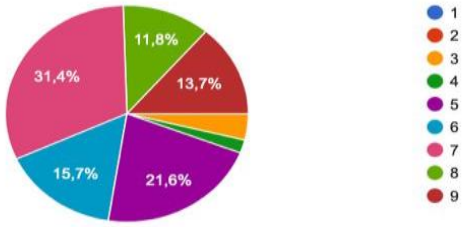
51 ответ



10. Якщо всі проблеми, які вам доводилося вирішувати за останній рік, умовно розділити на теоретичні та практичні, то яка серед них питома вага практичних?

Копировать

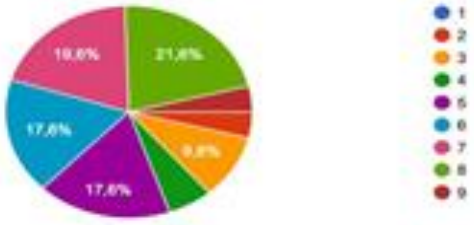
51 ответ



11. Як часто вам доводилося обстоювати свої принципи, переконання?

Копировать

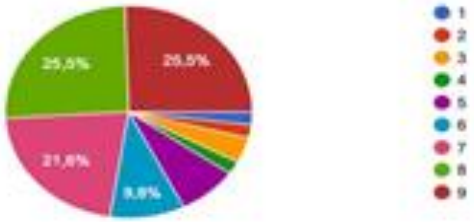
51 ответ



12. Наскільки ваша товариськість, комунікабельність сприяє вирішенню життєво важливих для вас проблем?

Копировать

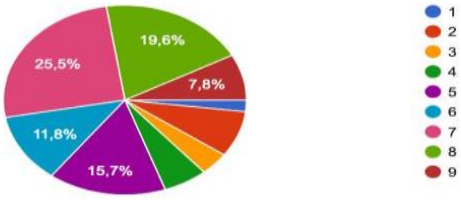
51 ответ



13. Як часто у вас виникають ситуації, коли головну відповідальність за вирішення найскладніших проблем та справ у колективі вам доводиться брати на себе?

Копировать

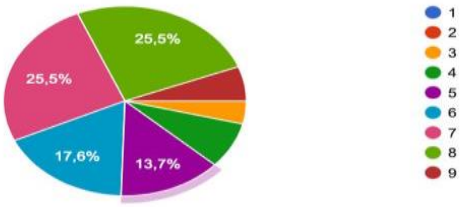
51 ответ



14. Як часто і якою мірою ваші ідеї, проекти вдавалося втілювати в життя?

Копировать

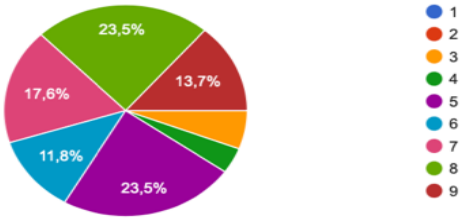
51 ответ



15. Як часто вам вдається, виявивши винахідливість і навіть заповзятливість, хоч у чомусь випередити своїх суперників по роботі чи навчанню?

Копировать

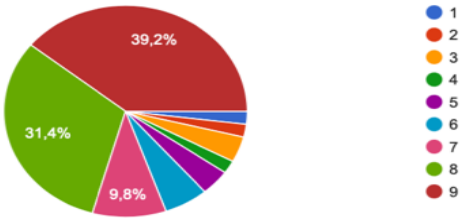
51 ответ



16. Як багато серед ваших друзів і близьких людей, які вважають вас людиною вихованою та інтелігентною?

Копировать

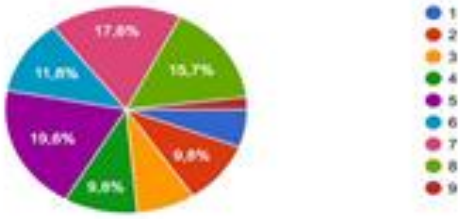
51 ответ



17. Як часто вам у житті доводилося робити щось таке, що сприйняли навіть ваші друзі як несподіванка, принципово нова справа?

Копировать

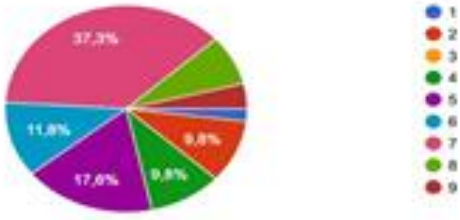
51 ответ



18. Як часто вам доводилося докорінно реформувати своє життя чи знаходити принципово нові підходи у вирішенні старих проблем?

Копировать

51 ответ



Можна помітити на всіх діаграмах, що переважають три кольори: рожевий, світло-зелений та бордо, які відповідають цифрам 7, 8, 9. Тобто викладачі та психологи, як представники творчої професії, мають високій рівень соціальної креативності. Легко можуть докорінно реформувати своє життя (цифра 7), комунікативні, креативні, товариські, працьовиті, втілюють свої проєкти у життя тощо.

Висновок. Таким чином, творчість та професійне вдосконалення в психології та педагогіці взаємопов'язані й взаємозбагачують одне одного. Творчі психологи та педагоги не лише успішно вирішують психологічні та педагогічні завдання, а й стають джерелом новаторських ідей та підходів, залишаючись у центрі розвитку психологічної та педагогічної науки та практики.

Список використаних джерел

1. Артемчук О. Г., Лобода О. В. Концепція креативності у рамках професійної підготовки майбутніх практичних психологів. *Актуальні проблеми практичної психології.* Зб. наук. праць. Частина І. Херсон, ПП Вишемирський В. С., 2008. С. 17–21.
2. Борисюк О. С. Психолого-акмеологічні особливості професіоналізму. *Зб. наук. праць: Філософія, соціологія, психологія.* Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2007. Вип. 12. Ч. І. С. 70–75.
3. Бочелюк В. Й., Зарицька В. В. Психологія: вступ до спеціальності: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 288 с.
4. Буліга І. В., Баланюк Т. М. Психолого-акмеологічні аспекти зрілої особистості у сучасній стратегії розвитку. *Соціалізація особистості та суспільні трансформації: механізми взаємовпливу та прояви*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Чернівці, 14-15 трав. 2009 р.) / М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. Чернівці: Книга ХХІ, 2009. С. 33–35.
5. Горностай П. П. Креативність та гармонійність особистості (психотерапевтичний аспект). Науковий журнал НПУ ім. М. П. Драгоманова. *Психологічні науки:* зб. наук. праць. Серія № 12. К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2005. № 9 (33). С. 3–7.
6. Грищенко С. А. Прогнозувальний компонент професійного мислення психолога-консультанта. *Психологія*: зб. наук. праць. Випуск ІІІ. К.: НПУ. 1998. С. 61–65.
7. Овсянецька Л. П. До питання психологічні критерії зрілої особистості. *Актуальні проблеми психології.* Т. 1: Соціальна психологія.

Психологія управління. Організаційна психологія. К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. Ч. 2. С. 105–110.

8. Орбан-Лембрік Л. Є. Основи психології управління: монографія. Івано-Франківськ: Плай, 2002. 426 с.

9. Чаплак Я., Солійчук І. Самовизначення майбутніх практичних психологів у професійній діяльності. *Соціалізація особистості та суспільні трансформації: механізми взаємовпливу та прояви:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Чернівці, 14–15 трав. 2009 р.) / М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. Чернівці: Книга XXI, 2009. С. 348–351.

10. Чепелєва Н. В., Пов'якель. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. *Психологія:* збірник наукових праць. Випуск ІІІ. К.: НПУ. 1998. С. 35–41.

11. Штепа О. С. Пропріум зрілої особистості. Практична психологія та соціальна робота. 2004. № 2. С. 26–35.

12. Ямницький В. М. Розвиток життєтворчої активності особистості: теорія та експеримент: монографія. Одеса: ПНЦ АПН України – СВД М. П. Черкасів, 2006. 362 с.

УДК 321.7:316.3

Олексій Кокорєв,
доктор політичних наук, доцент, доцент кафедри МВСКІТП
Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку

Ганна Ятвецька,
кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри МВСКІТП
Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку

Тетяна Кривошея,
кандидат соціологічних наук, доцент кафедри МВСКІТП
Державного університету інтелектуальних технологій і в'язку
(м. Одеса)

ОСОБЛИВОСТІ СТАНУ ЛІБЕРАЛЬНОЇ ДЕМОКРАТІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ОЦІНКИ ЇЇ ЯКОСТІ В «МОЛОДИХ» КРАЇНАХ ЄС

Анотація. *У тезах звернено увагу на стан ліберальної демократії в «молодих» країнах ЄС.*

Abstract. *The theses draw attention to the state of liberal democracy in the «young» EU countries*.

Вступ. ЄС створювався як об'єднання держав, яке базується на цінностях поваги людської гідності, свободи, демократії, рівності, правової держави, дотримання прав людини. Власне за таких умов відстоювання цінностей плюралізму, толерантності та недискримінації для європейських інституцій мало б набути висхідного значення. Від ЄС очікуваною є пильна увага до проблем продовження демократизації «молодих» демократій Центральної та Східної Європи.

Постановка проблеми. Ці держави справді доклали наприкінці 1990-х – на початку 2000-х років великих зусиль для набуття відповідності ліберальній демократії, однак після 01.05.2004 р. у цьому процесі намітився спад, а ЄС (за нашими оцінками) не докладає належних зусиль задля незмінного продовження демократичних перетворень і недопущення зниження якості демократії.

Аналіз досліджень та публікацій. Багато дослідників писали про перспективи неоліберальної демократії. На це, насамперед, звертають увагу, американські політологи. Так, Л. Даймонд означив

нинішній період еволюції демократії як «демократичну рецесію» [1]. М. Платтнер аргументував, що демократія перебуває «в облозі» та зазнала ерозії [2]. Я. Мунк акцентував свою увагу на недемократичному лібералізмі як реакції на популізм [3]. С. Левіцкі та Д. Зіблат висловили бачення того, «як помирають демократії» [4]. Британський учений Д. Рансімен з'ясовує, «як закінчується демократія» [5].

Мета публікації полягає в оцінюванні проблем якості демократії в межах ЄС та проєктуванні його на оцінку відповідності якості ліберально-демократичної трансформації «молодих» країн ЄС. Також ми бачимо за мету оцінити ефективність політики ЄС щодо зміцнення стійкості ліберальної демократії в пострадянських державах та їх подальшої адаптації до стандартів ЄС.

Виклад основного матеріалу дослідження. Третя глобальна «хвиля» демократизації, розпочата в середині 1970-х років, набрала оберти у 1980–1990-х і досягла максимуму в 1993–1999 роках. Тоді велика кількість держав продемонструвала ліберально-демократичний поступ. У загальнопланетарному масштабі у 1978–2010 роках демократичний прогрес виражено домінував над демократичним регресом. Однак після такого поступального етапу, на тлі набирання від 2008 року обертів глобальної фінансової кризи, подальший прогрес демократії сповільнився, а кількість держав з рецидивами авторитаризму наразі незмінно зростає. За останню чверть століття саме зараз кількість держав, які не відступають від впровадження демократичних стандартів і цінностей, є найменшою. Натомість тенденція автократизації посилюється.

Відтак, хоч цінності ліберальної демократії й продовжують згуртовувати людей, однак зростає спільнота розчарованих тим, як вона працює; висхідною є недовіра до органів влади, різноманітних інститутів демократії. Це, своєю чергою, зумовлює ще більше зниження якості демократії з причини радикалізації політики, посилення позицій популістських партій, наростання мови ворожнечі тощо [6, с. 109].

Такі деструктивні процеси увиразненні зокрема й у державах-учасницях ЄС, а також у тих державах, які претендують на членство в цьому об'єднанні. Це при тому, що ЄС створений на основі цінностей демократії, свободи, верховенства закону, прав людини та ін. Відтак, усі дії як інституцій ЄС, так і держав-учасниць, іманентно мали б підпорядковуватися переліченим цінностям. Однак в останні десятиліття політичні процеси, особливо у «молодих» демократіях ЄС,

засвідчують демократичний регрес. Вочевидь, на ці процеси вплинула загальнопланетарна тенденція відступу від демократії [6, с. 109].

Згадані процеси увиразнилися в політологічному дискурсі останніх років: тут посилилися песимістичні настрої щодо перспектив неоліберальної демократії, й тональність академічних розвідок стає щораз тривожнішою. Зазначимо, що представники американської політичної школи першими звернули увагу на вищезазначені процеси. А саме: Л. Даймонд детермінує нинішній період еволюції демократії як «демократичну рецесію» [1]. М. Платтнер аргументує, чому демократія перебуває «в облозі» та зазнала ерозії [2]. Я. Мунк зосереджує фокус своїх досліджень на недемократичному лібералізмі як реакції на популізм [3]. С. Левіцкі та Д. Зіблат пропонують власне бачення того, «як помирають демократії» [4]. До американської школи доєднується британський дослідник Д. Рансімен, якій додає свій вклад до вищеперелічених знахідок та нарешті з'ясовує, «як закінчується демократія» [5].

Отже, дослідники останніми роками зактуалізували вивчення питання кризи західної моделі ліберальної демократії, основних дефектів демократії, причин та наслідків деконсолідації демократії і т.і. «Молоді» демократії ЄС дають особливо широкий емпіричний матеріал для досліджень у цьому напрямку, відступаючи від засадничих принципів Союзу [6, с. 109].

Про те, що ліберальна демократія в ЄС переживає кризу, також свідчать численні суперечності навколо демократичних принципів між державами Сходу та Заходу, Півночі та Півдня ЄС. На кризу ліберальної демократії нині вказує підйом лівого та правого популізму, нелібералні урядові ініціативи, агресивна реакція окремих áкторів політики на міграційну кризу (2018 р.), намагання влади звузити простір дії громадянського суспільства, утиски меншин (етнічних, сексуальних та ін.) тощо. Особливістю процесу демократичного відставання є його поступовий перебіг, тобто революційна стрімкість змін не є характерна [7].

Особливу загрозу ліберальній демократії становить піднесення правих і лівих популістів [8]. Результати парламентських виборів в державах ЄС засвідчують стрімке зростання впливу популістських партій.

Звичайно ж, якість демократії в державах-учасницях ЄС сильно різниться. В одних із них ліберальна демократія переживає екзистенційну кризу, а в інших – погіршення її якості не має

драматичного характеру. За останнє десятиліття Угорщина, Польща, Словаччина та Литва втратили статус ліберальних демократій, погіршивши характеристику національної демократії до рівня електоральної (*за оцінками Інституту V-Dem*) [9]. Ще нещодавно (2022 р.) Інститут V-Dem зробив висновок про стійкість демократії в державах Європи [10], однак невдовзі ця оцінка була переглянута [11]. Динаміка наростання дефектів демократії найбільш очевидна в субрегіонах Центральної Європи (Угорщина, Польща, Болгарія, Словаччина, Румунія) та Балкан (Сербія, Чорногорія); держави Балтії після приєднання до ЄС є радше прикладом стагнації, а не регресу в демократичних перетвореннях [6, с. 110].

Очевидно, що новітні цифрові технології, які мали б сприяти демократії та правовій державі, часто перетворюються на загрозу для них, є концентрованим увиразненням дискурсу ненависті. Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій посилив тиск на ліберально-демократичні цінності: www-боти, ботруми, онлайн-тролі, DDoS- та DoS-атаки, поширення сфальшованої інформації тощо. З'явилася велика кількість віртуальної «зброї», яка спрацьовує проти ліберально-демократичних цінностей. У «молодих» демократіях ЄС латентно функціонує ринок маніпуляції інформацією, перш за все, це відбувається в популярних соціальних мережах, на форумах, у коментарях новин тощо. На ринку мають попит послуги компаній, які формують інформаційне поле, розгортають інформаційні війни, використовуючи при цьому дискурс ворожнечі та інші деструктивні маніпулятивні інструменти. Новітні методи впливу використовуються для формування «потрібної» громадської думки щодо соціально-чутливих тем, при цьому принижуються демократичні цінності, демонізуються іммігранти та біженці тощо [6, с. 111].

Висновок. За нашими оцінками, поточні дії ЄС щодо покращення якості демократії, запобігання дедемократизації є лише фрагментарною колекцією політичних відповідей на наявні виклики. Наразі не створений цілісний узгоджений план дій ЄС щодо зміцнення демократії й справді дієвого запобігання наростанню її дефектів [6, с. 113]. ЄС радше концентрується на проєктах підтримки демократії на національному рівні, однак, якнайшвидшого осмислення потребує макрорівнева стратегія демократичного прогресу ЄС. Для зміцнення ліберальної демократії у країнах Центральної та Східної Європи, та й загалом для перспективи ЄС це представляється вкрай актуальним та таким, що потребує негайних дій.

Список використаних джерел

1. Diamond, L. (2015). Facing up to the democratic recession. Journal of Democracy, 26 (1), 141–155.

2. Plattner, M. F. (2017). Liberal democracy's fading allure.Journal of Democracy, 28 (4), 5–14.

3. Mounk, Y. (2018). The people vs. democracy. Why our freedom is in danger and how to save it. Harvard: U Press.

4. Levitsky, S., Ziblatt, D. (2018). How Democracies Die. New York: Crown Publishing Group.

5. Runciman, D. (2018). How democracy ends. London: Profile Books.

6. Baltic countries: Misusing EU sanctions to ban Russian TV channels is not a legitimate tool for promoting reliable information (2020). Available from: https://rsf.org/en/news/baltic-countries-misusing-eu-sanctions-ban-russian-tv-channels-not-legitimate-tool-promoting (дата звернення: 06.10.2023).

7. Bermeo, N. (2016). On Democratic Backsliding. Journal of Democracy, 27 (1), 5–19.

8. Müller, J.-W. (2016). What is populism? Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

9. Democracy Facing Global Challenges. V-Dem Annual Democracy (2019). Gothenburg: University of Gothenburg.

10. Lührmann, A. et al. (2017). Democracy at Dusk? V-Dem Annual Report 2017. Gothenburg: Varieties of Democracy Institute, University of Gothenburg.

11. Democracy for All? The V-Dem Annual Democracy Report 2018 (2018). Gothenburg: Varieties of Democracy Institute, University of Gothenburg.

УДК [341.171+349] (477):061.1EU

Олена Каракасіді,
кандидат наук з державного управління, доцент,
доктор філософії в галуз права МКА/МАУП, професор МКА,
професор кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП

Юлія Недобуга,
студентка 4 курсу спеціальності Право Одеського інституту МАУП

ACQUIS COMMUNAUTAIRE – ПРАВОВА СИСТЕМА ЄВРОСОЮЗУ, ДО ЯКОЇ УКРАЇНА МАЄ АДАПТУВАТИ ЗАКОНОДАВСТВО

Анотація. *Автор аналізує поняття і зміст acquis communautaire як правової системи Євросоюзу, до якої має адаптувати національне законодавство Україна як країна-кандидат до вступу в ЄС.*

Abstract. *Acquis communautaire – legal system of the European Union to which Ukraine should adapt legislation.*

Подавши заявку на вступ до ЄС після початку повномасштабного вторгнення росії, 23 червня 2022 року Україна офіційно отримала статус кандидата у члени Європейського Союзу. Це історичне рішення ухвалила Європейська Рада на саміті лідерів Євросоюзу в Брюсселі. Але ЄС зазначив, що Україна до початку переговорів про вступ до ЄС має провести декілька важливих реформ, пов'язаних, зокрема, з верховенством права, олігархами та корупцією.

Однією з основних умов прийняття нових членів до Європейського Союзу є приведення внутрішнього законодавства країни у відповідність до законодавства ЄС, а точніше до acquis communautaire. З моменту прийняття Програми інтеграції України до Європейського Союзу ще у 2000 році Україна стала на шлях наближення до ЄС за всім спектром співробітництва, в тому числі «адаптації Україною в достатніх обсягах правових та нормативних стандартів ЄС – acquis communautaire». З того часу адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу та досягнення відповідності національної правової системи acquis communautaire є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу [1].

Поняття acquis communautaire є визначальним для розуміння Європейського Союзу, інтеграційних процесів, що відбуваються в Європі та пов'язані з розширенням Союзу. Не меншим є значення acquis communautaire для адаптації національного законодавства до правової системи ЄС. Це поняття було вперше офіційно закріплене в тексті Договору про ЄС, підписаному в Маастрихті у 1992 р. У статтях 2(4) і 3(1) Договору про ЄС acquis communautaire проголошується як одна з цілей і основ функціонування ЄС і як опора всієї інституційної системи ЄС. У статті 43(1)(e) Договору про ЄС гарантується, що «просунуте співробітництво» між країнами-членами не повинне торкнутися acquis communautaire та інших заходів, які вжито в рамках установчих договорів.

Під acquis communautaire розуміють сукупність актів законодавства, політичних документів та практики їх застосування, що у кожний даний момент існують у Європейському Союзі. Впровадження acquis у національні правові системи є необхідною умовою завершення процесу приєднання країни до ЄС.

Acquis communautaire є досить динамічним утворенням, що знаходиться в процесі постійного розвитку в напрямі розширення та поглиблення регулятивних конструкцій. Обсяг acquis оцінюють приблизно в 97 тисяч сторінок Офіційного віснику Європейських Співтовариств (Official Journal), або близько 20 тисяч актів. До змісту acquis відносять: усі установчі договори, вторинне законодавство ЄС, рішення Суду ЄС, загальні принципи і доктрини права ЄС, міжнародні угоди, «м'яке» (soft law) право ЄС. Таким чином, acquis communautaire охоплює усі рішення в межах першої (Співтовариства), другої (спільна політика у сфері закордонних справ і безпеки) та третьої (співпраця поліції й органів юстиції у кримінальних справах) опор ЄС (pillars) [1].

До установчих договорів ЄС, зокрема, відносяться: Договір про Європейське Співтовариство вугілля і сталі (1951 р.), Договір про Європейське економічне Співтовариство (1957 р.), Договір про Євроатом (1957 р.), Єдиний Європейський Акт (1986 р.), Договір про ЄС (1992 р.), Амстердамський Договір (1997 р.), Ніццький Договір (2001 р.), Лісабонський Договір (2007 р.), а також Акти вступу до ЄС. Правові норми, закріплені в установчих договорах, утворюють конститутивну основу – фундаментальну базу Співтовариств і Союзу (первинне право, можна порівняти з національними конституційними положеннями). Норми первинного права безпосередньо породжують

права та обов’язки як у країн-членів, так і приватних осіб (фізичних та юридичних) цих країн [4].

До вторинного законодавства ЄС відносяться: регламенти, директиви, рішення, а також конвенції, загальні стратегії, спільні позиції тощо. Норми вторинного права розробляються на основі первинного, створюються автономно та затверджуються інститутами ЄС. Основними рисами вторинного права є їх верховенство по відношенню до національних правових норм, пряма дія, інтегрованість у національне право та забезпеченість юрисдикційним захистом [4].

«М’яке» право ЄС охоплює рекомендації, думки, висновки, резолюції, декларації інститутів ЄС чи країн-членів, програми майбутньої політики ЄС. Ці документи не мають юридичної сили, але застосовуються Судом ЄС для тлумачення законодавства ЄС.

За час з 2000 року Україною багато було зроблено для досягнення відповідності правової системи України acquis communautaire, з урахуванням критеріїв, що висуваються ЄС до держав, які мають намір вступити до нього [2; 3]. Однак попереду ще чимало роботи, про що вказала Урсула Фон Дер Ляєн 17 червня 2022 року, після засідання Єврокомісії, на якому вирішувалося, чи рекомендувати надати Україні статус кандидата в ЄС: «Комісія рекомендує надати Україні європейську перспективу. Це, звісно, за умови, що в країні проведуть низку важливих реформ. «Низка важливих реформ» — це сім наступних умов: реформа Конституційного суду; продовження судової реформи; антикорупція, включно з призначенням керівника САП; боротьба з відмиванням коштів; втілення антиолігархічного закону; узгодження аудіовізуального законодавства з європейським; зміна законодавства про нацменшини [1].

Оскільки acquis communautaire стосується насамперед держав-членів та країн-претендентів на членство в Євросоюзі, то обов'язкове використання терміну acquis communautaire у широкому сенсі в українському законодавстві не є необхідним. Причому, зміст спільного доробку постійно змінюється. Тому важливою має стати допомога з боку Євросоюзу, особливо коли йдеться про визначення змісту положень права Євросоюзу, з якими треба гармонізувати законодавство України.

Можна зробити **висновок**, що спільний доробок (acquis communautaire) слід визначити як сукупність правових норм, судових рішень, доктринальних понять, рекомендацій, домовленостей тощо, які виникли за час існування європейських інтеграційних об'єднань. Вони є

основою правопорядку Євросоюзу і мають сприйматися беззастережно державами-членами та країнами-претендентами на вступ до Євросоюзу. Від оцінки нашої адаптації до цього «доробку спільноти» залежить рішення ЄС про початок переговорів про вступ України до складу Союзу. А це складний і тривалий шлях.

Список використаних джерел

1. Жаровська Г. «Acquis communautaire»: європейська правнича термінологія. URL: https://law.chnu.edu.ua/acquis-communautaire-yevropeiska-pravnycha-terminolohiia/. ЧНУ, блог, 07.10.2022. URL: https://law.chnu.edu.ua/acquis-communautaire-yevropeiska-pravnycha-terminolohiia/ (дата звернення: 11.10.2023).

2. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629-IV. *Урядовий кур'єр*. 2004. 20 березня.

3. Право ЄС. Євроінтеграційний портал. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/pravo-yes (дата звернення: 11.10.2023).

4. European Union. Law. URL: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law_en (дата звернення: 11.10.2023).

УДК 340.1+342.7

Олена Золотарьова,
доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП, ад'юнкт-професор МКА

НОВІ КОНЦЕПЦІЇ ПРОБЛЕМАТИКИ ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА

Анотація. *Розглянуто сучасні підходи до питань розуміння і реалізації принципу верховенства права. Автор пропонує класифікацію основних сучасних концепцій, що пов'язані з проблематикою верховенства права.*

Abstract. *Modern approaches to understanding and implementation of the principle of the rule of law are considered. The author offers a classification of the main modern concepts related to the issue of the rule of law.*

Вступ. Сьогодні для всіх фахівців очевидно, що верховенство права є нормативний ідеал, до якого має прагнути кожна система права. Як універсальний та інтегральний принцип права він має розглядатися в контексті таких основоположних його складових: принцип законності, принцип поділу державної влади, принцип народного суверенітету, принцип демократії, принцип юридичної визначеності, принцип справедливого суду. Причому, принцип законності є найпершим складником принципу верховенства права. У попередньому дослідженні ми розглянули співвідношення принципів верховенства права та законності в українському праві [2, с. 654–658], де обґрунтовано, що принцип законності, хоч і є елементом принципу верховенства права, існує як важливий самостійний принцип, особливо в практичній роботі правоохоронних органів, а принцип верховенства права є превалюючим, бо закони нерідко недосконалі, застаріли, в чомусь можуть бути несправедливі по відношенню до людини. Тобто, основу принципу верховенства права складає зумовленість діяльності держави, її органів і посадових осіб необхідністю забезпечення дотримання прав та свобод людини і громадянина, закони мають прийматися з цієї позиції, щоби гарантувати дотримання цих прав і соціальну справедливість.

Постановка проблеми. У XXI столітті проблематика верховенства права в демократичних суспільствах, в умовах

глобалізації, в епоху цифровізації набуває особливої актуальності і висуває нові питання для дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. За останні 5 років українські дослідники приділили значну увагу принципам верховенства права. Цю проблематику досліджували науковці А. Георгіца, С. Головатий, Н. Загребельна, О. Капля, М. Козюбра, О. Петришин, І. Позігун, А. Пухтецька, П. Рабінович, Д. Савенко та інші. Також В. Данілов проанілузував теоретичні аспекти та проблеми реалізації верховенства права. Принцип верховенства права у конституційних процедурах досліджують В. Бондаренко, О. Пашковська. Зарубіжний та вітчизняний досвід реалізації верховенства права, інститут верховенства права в контексті сучасних викликів для правової держави в Україні аналізують В. Березюк, Є. Крижанівський, С. Попелюх, Л. Середа, Л. Тригуб. Принцип верховенства права в умовах реформування судової системи України досліджують Н. Кравчук, І. Москалюк.

Верховенство права в умовах воєнного стану дослідили К. Цвілик та В. Скаковський, І. Стадник [7, с. 69–73], Н. Верлос, П. Корнієнко, О. Петришин, Ю. Разметаєва досліджують сучасні виклики до верховенства права в цифрову епоху.

Переважно автори досліджували проблеми верховенства права у певній галузі.

Також актуальними для України є дослідження з питань верховенства права зарубіжних авторів, серед яких: Р. Діксон і Д. Ландау, М. Кумм і В. Садурскі, В. З. Таманаха, Н. Симмондс [9], А. Пітерс і Х. Дейкстра, Д. Приел і Г. Мінда, М. Кригір [8] та інші. Але проблема залишається актуальною і потребує подальших досліджень.

Мета нашого дослідження – розглянути основні сучасні концепції з проблематики верховенства права.

Виклад основного матеріалу дослідження. Безумовно, для українців сьогодні в умовах війни важливим є питання обмеження деяких прав у контексті принципу верховенства права. І. Стадник відмічає, що в умовах воєнного стану «більшість елементів верховенства права зазнають негативного впливу у вигляді відповідних обмежень, необхідність яких має об’єктивний характер внаслідок потреби запобігання глобальним загрозам незалежності та територіальної цілісності держави, відсічі збройної агресії, забезпечення національної безпеки, а також реальним та потенційним загрозам правам і свободам людини». Але зазначені обмеження, по

перше, не повинні стосуватися абсолютних (природних) прав і свобод людини, а по-друге, повинні мати належне обґрунтування та відповідати заявленій меті введення воєнного стану [7, с. 71]. Слід розуміти, що емоційне сприйняття реалій воєнного стану пересічними громадянами України потребує кропіткої роботи державних органів у інформаційній сфері, щоб мінімізувати негативний вплив людських емоцій, наприклад, пов'язаних з подальшою мобілізацією або з неможливістю поїздок за кордон тощо, на забезпечення безпеки і воєнної спроможності держави.

Аналіз думок вказаних вище авторів показує, що останнім часом висуваються такі основні концепції, пов'язані з проблематикою верховенства права, якщо залишити за дужками проблему верховенства права в умовах воєнного стану:

1. Концепція суспільної взаємодії та верховенства права: Ця концепція висуває ідею, що верховенство права є результатом активної взаємодії між різними соціальними групами та суб'єктами суспільства. Вона підкреслює важливість широкої участі громадян у процесі формування та застосування правових норм. Наприклад, М. Кригір вказує: «Якщо верховенство права має юридичне та політичне значення, воно, безперечно, має значення й у соціальному плані». І взагалі пропонує заснувати «соціологію верховенства права» [8].

2. Концепція транснаціонального верховенства права: Ця концепція розглядає верховенство права не лише на національному рівні, але й на транснаціональному та міжнародному рівнях. Вона акцентує на важливості міжнародного права, міжнародних організацій та механізмів захисту прав людини в умовах глобалізації. Ця концепція є актуальною для України як країни-кандидата до вступу в Євросоюз, оскільки наразі відбувається самоаналіз адаптації національного законодавства до законодавства ЄС напередодні ймовірного початку переговорів з ЄС про вступ. Такої концепції притримуються В. Березюк, Є. Крижанівський, С. Попелюх, Л. Середа, Л. Тригуб.

3. Концепція розширеного верховенства права: Ця концепція враховує взаємодію правових норм із соціальними, економічними та політичними факторами. Вона висуває ідею, що верховенство права повинно забезпечувати справедливість, рівність та соціальний прогрес. Ця концепція багато в чому збігається з позиціями Конституційного Суду України [1; 6]. Н. Ортинська акцентує, що «верховенство права є одним із найважливіших принципів права, його застосування відіграє вирішальну роль як у правотворчих, так і правореалізаційних процесах

у кожній державі, що прагне іменуватись правовою та в якій існує реальний конституціоналізм, що у своїй колаборації дозволяють створити умови для належного функціонування державної влади, захисту права та свобод людини та взаємодії органів державної влади з народом» [4, с. 15]. Тобто, вчена наголошує на колаборації різних чинників публічної влади.

4. Концепція культурного верховенства права: Ця концепція ставить акцент на вплив культурних цінностей, традицій та історичного контексту на верховенство права. Вона визнає важливість культурного розмаїття та культурної самоідентифікації в контексті правових систем. З певними обмовками, представником цієї концепції є Н. Симмондс [9].

5. Концепція цифрового верховенства права: Ця концепція відноситься до сфери правової регуляції технологій і цифрового середовища. Вона розглядає питання захисту прав і свобод людини в онлайн-середовищі, регулювання цифрових технологій та застосування правових норм у сфері інформаційної безпеки. Глобальне цифрове середовище сьогодні надає нові засоби дій у локальному, регіональному та глобальному масштабах, включаючи нові види політичної участі, культурні обміни та реалізацію прав людини. П. Корнієнко зазначає, що правові проблеми, які виникають при формуванні інформаційного суспільства в умовах глобалізації, як на міжнародному, так і на національному рівнях, потребують теоретичного осмислення та подальшого дослідження з метою створення правових умов для забезпечення міжнародної інформаційної безпеки: «виключення можливості порушення прав особи, суспільства та держави в інформаційній сфері, зниження ризику деструктивного та протиправного впливу з метою забезпечення безпеки держав від ворожих дій та актів агресії, у тому числі безпеки критичної інформаційної інфраструктури, порушення територіальної цілісності держав, в екстремістських, терористичних та інших злочинних цілях, протидії інформаційним правопорушенням, а також підвищення ефективності міжнародного співробітництва в інформаційній сфері» [3, с. 25–26].

Юлія Размєтаєва аналізує такі загрози для верховенства права, що «виникають внаслідок набуття цифровими платформами нормативної та управлінської ролі, а також внаслідок тонкого або прямого підриву прав людини, невідповідності високого темпу розвитку технологій і суспільних процесів повільній реакції демократичних інститутів, що не дозволяє їм повною мірою

застосовувати запобіжники певним загрозам». Вона наголошує, що в цифрову епоху «може настати криза фундаментальних основ суспільства та співіснування, й потрібно знайти правильний баланс між старим і новим, щоб інновації зростали, але поле верховенства права не звужувалося» [5, с. 111–115]. Таким чином, бачимо, що прогрес висуває нові виклики для демократичних держав на шляху вдосконалення розуміння та реалізації принципу верховенства права, і тому потрібно шукати нові підходи в цьому протистоянні.

Проведений аналіз дозволяє зробити **висновки**, що останнім часом актуалізовані нові концепції у контексті верховенства права. Умовно їх можна поділити на 5 проаналізованих нами груп, хоча це не є істиною в останній інстанції. На наш погляд, ці концепції мають об'єктивну природу формування, бо висуваються з метою розширення та адаптації поняття верховенства права до сучасних викликів та реалій суспільства. Очевидно, що є необмежене поле для наступних досліджень з вказаної проблематики, як у сфері філософії права, теорії права, так і в галузевих правових дослідженнях, а також у сфері політики, економіки та культури.

Список використаних джерел

1. Верховенство права. *Офіційний вебсайт Конституційного Суду України.* URL: https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/34-verhovenstvoprava (дата звернення: 05.09.2023).

2. Золотарьова О. А. Співвідношення принципів верховенства права та законності в українському праві. *Юридичний науковий електронний журнал.* Електронне наукове фахове видання ЗНУ. № 6. С. 654–658. DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/152

3. Корнієнко П. С. Сучасні виклики та верховенство права в цифрову епоху. *Восьмі Таврійські юридичні наукові читання*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 16–17 червня 2023 р. Львів–Торунь: Liha-Pres, 2023. С. 23–26. DOI https://doi.org/ 10.36059/978-966-397-318-0-5

4. Ортинська Н. Конституціоналізм і верховенство права: наукові дискусії про правові цінності. *Право.ua*. № 2, 2021. С. 15–18. doi 10.32782/law.ua.2021.2.2

5. Размєтаєва Ю. Роль права та верховенство права у цифрову епоху**.** *Нове українське право*. Київ: Київський регіональний центр Національної академії правових наук України, 2022. Вип. 3. С. 111–115. DOI: https://doi.org/10.51989/NUL.2022.3.16

6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України, 53 народних депутатів України і 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «Прикінцеві положення Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» від 26 грудня 2011 року № 20-рп/2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-11#Text (дата звернення: 05.09.2023).

7. Стаднік І. В., Буравська А. А. Верховенство права в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал.* Електронне наукове фахове видання ЗНУ. 2022. № 9. С. 69–73.

8. Krygier M. The Rule of Law: Legality, Teleology, Sociology. *The Modern Law Review*, 2019. № 82(6), pp. 927–955. URL: https://www.researchgate.net/publication/228284359_The_Rule_of_Law_Legality_Teleology_Sociology (дата звернення: 05.09.2023).

9. Simmonds, N. Law as a Moral Idea. *Oxford University Press.* 2018. URL: https://global.oup.com/academic/product/law-as-a-moral-idea-9780199552191?cc=us&lang=en& (дата звернення: 05.09.2023).

УДК 93/94:355(477)/1918

Сергій Боган,
кандидат історичних наук, доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП, старший науковий співробітник
Одеського історико-краєзнавчого музею

«ЗАГИБЕЛЬ ЕСКАДРИ» ГЕТЬМАНА П. СКОРОПАДСЬКОГО

Анотація. *У статті автор розглядає процес українізації Чорноморського флоту в період Гетьманату П.Скоропадського та наслідки цих подій.*

Ключові слова: флот, кораблі, адмірал, командуючий.

Abstract. *In the presented article an author investigates the process of forming Ukrainian navy at the peroid of Hetman P.Scoropads'ki government in Ukraine and consequences of events.*

Key words: fleet, ships, admiral, commander

Вступ. Чорне море стало вкотре полем бою між Україною та росією. І в цьому смертельному протистоянні наші ВМС зазнали великих втрат. Але боротьба триває, і Україна має успіхи, поступово виводячи з ладу ворожий флот.

Постановка проблеми. Доцільно проаналізувати стан і боєздатність Чорноморського флоту на момент відновлення української влади навесні 1918 р.; дослідити протистояння ворожих сторін у боротьбі за Чорноморський флот; вивчити заходи гетьманської влади щодо формування українських ВМС у 1918 р.; дослідити причини втрачених можливостей Української держави у створенні флоту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тема українізації Чорноморського флоту в період визвольних змагань була висвітлена у працях Я. Тинченка, В. Кравцевича, Т. Вінцковського. Але, враховуючи актуальність, тема потребує подальших досліджень.

Метою поданої праці є дослідження процесу українізації Чорноморського флоту у добу Гетьманата П.Скоропадського.

Виклад основного матеріалу дослідження. Після вигнання більшовиків і відновлення влади Центральної Ради в Україні у березні 1918 р. відновило роботу українське Морське відомство. 14 березня 1918 р. воно було підпорядковано Військовому міністру УНР Олександру Жуковському. Відтепер усі накази по флоту виходили від імені Військового міністра. Безпосередньо ж флотськими справами

займались «морські товариши» Військового міністра. Тут був безупинний плин кадрів. За півроку змінилися 4 морських товариші Військового міністра. Це були: капітан 2 рангу Овод, капітан 1 рангу Максимов, капітан 1 рангу Свірський і контр-адмірал Гадд. Також на підставі «Тимчасового закону про Флот УНР» наказом від 27 березня 1918 р. відбулись наступні призначення на відповідальні військово-морські посади:

- віце-адмірала Андрія Покровського – начальником охорони південно-західної частини Чорного моря і головним начальником усіх портів Чорного та Азовського морів;
- капітана 1 рангу (в майбутньому віце-адмірала) Володимира Шрамченка – начальником відділу перевезень Чорного моря;
- капітана 1 рангу Степанова – командуючим десантно-транспортної флотилії;
- капітана 2 рангу Хомотяну – командуючим Дунайської флотилії;
- капітана 2 рангу Озерова – командуючим Одеським воєнним портом [4, с. 376].

14 березня 1918 р. українські та австро-угорські війська вступили до Одеси, але жодного військового корабля там вже не було. Увесь військовий Чорноморський флот на той час перебував у Севастополі. У розпорядженні українського Морського відомства УНР залишались лише штаби, цивільні транспортні судна, частини берегової охорони і недобудовані кораблі, які перебували на суднобудівних заводах Миколаєва. На стадії добудування тоді там перебували: лінійний корабель «Соборна Україна», лінійний крейсер «Гетьман Богдан Хмельницький» (колишній «Адмірал Нахімов»), 3 крейсери, 12 міноносців, 8 підводних човнів, плавбаза підводних човнів «Дніпро», 13 канонерських човнів, наливний теплохід, 12 пароплавів і плавучий док для ремонту і транспортування суден [3, с. 122]. Навіть лише добудувавши ці кораблі, незалежна Україна мала б у той час на Чорному морі міцний військово-морський флот.

У Севастополі на той момент перебували: 2 лінкори, 6 дредноутів (броненосців), 4 крейсери, 6 гідрокрейсерів, 27 міноносців, 17 підводних човнів, 5 канонерських човнів, 6 мінних загороджувачів та інші допоміжні судна [3, с. 124].

Цим скупченням кораблів керував так званий Центрофлот – виборна рада матроських депутатів, переважно з більшовиків та есерів. Напередодні вступу до Севастополя німецьких військ ця компанія

розбіглася, і командування флотом прийняв контр-адмірал Михайло Саблін. 29 квітня 1918 р. о 16-й годині з броненосця «Георгій Побєдоносєц», який був флагманським кораблем ще з часів командування Чорноморським флотом віце-адмірала Олександра Колчака, було передано сигнал: «Флоту підняти український прапор» [4, с. 377]. Майже усі кораблі, за винятком кількох міноносців, виконали наказ і підняли українські прапори. Тим, хто не підняв, Саблін наказав «ушиватись» до Новоросійська. У цей же момент і сам Саблін отримав телеграму від В. Леніна – зніматись з якоря та йти до Новоросійська. Адмірал хитро і дещо боягузливо відмовився, мотивуючи це не тим, що флот став українським, а тим, що на кораблях був недокомплект екіпажів. Тут він також мав рацію. З 40000 моряків на кораблях залишалося 7000 [4, с. 378]. Саблін знав, що Новоросійська бухта не пристосована до стоянки такого великого флоту, і знав, що німці його й там дістануть. Для з'ясування ситуації і можливих подальших дій адмірал Саблін надіслав до німецького генерала Роберта фон Коша, який командував німецькими військами, що наступали на Севастополь, контр-адмірала В'ячеслава Клочковського, але німці його не прийняли.

Разом з німцями на Севастополь наступала українська Запорозька дивізія під командуванням полковників Петра Болбочана і Всеволода Петрова. Вони намагались скоріше прорватися до Севастополя, щоб взяти під охорону кораблі Чорноморського флоту. Але німецька сторона на підставі того, що Українська Центральна Рада відмовилась від Криму, стали вимагати від українських військ негайно залишити півострів, що й були змушені зробити українці.

Не бажаючи віддавати флот німцям і не знаючи їх наміри, адмірал Саблін віддав наказ флоту 30 квітня покинути Севастополь і рушити до Новоросійська. Його наказ виконали не всі. 6 броненосців («Святий Євстафій», «Святий Пантелеймон» (колишній «Потьомкін»), «Іоанн Златоуст», «Ростислав», «Синоп» і «Три святителі»), 3 крейсери («Пам'ять Меркурія», «Прут» (колишній турецький «Меджидіє» і колишній російський «Адмірал Корнілов») і «Кагул»), 17 підводних човнів, кілька міноносців і допоміжних суден залишились стояти в Севастополі під українськими прапорами. Лінкори «Воля», «Свободная Россия», допоміжний крейсер та інші кораблі під червоними прапорами і під вогнем німецької артилерії вийшли з Севастополя і рушили до Новоросійська. Есмінець «Гнівний», отримавши пошкодження, викинувся на берег [3, с. 378].

Командування тими кораблями, що залишились, 17 червня 1918 р. прийняв нащадок українського гетьманського роду, контр-адмірал Михайло Остроградський–Апостол, ім'я якого в наш час носить 35-а окрема бригада морської піхоти ВМС ЗСУ.

Німці ж діяли на свій розсуд. Вони оголосили моряків-чорноморців військовополоненими, а кораблі трофеями. Команди були зведені на берег, а кораблі взяті під охорону. На них підняли німецькі кайзерівські прапори. Адмірал М. Остроградський міг діяти за власною ініціативою і вивести кораблі до української Одеси, але без відповідного розпорядження з Києва, яке не надійшло, на це не наважився.

Та частина Чорноморського флоту, яка відійшла до Новоросійська, була затоплена за наказом з Москви. Лінкор «Воля», гідрокрейсер «Імператор Траян» і 7 міноносців відмовились топитись і повернулись до Севастополя під українськими прапорами. Зробити їх це переконали делегати від Кубанського козацтва. З цими кораблями німці зробили те саме, що й з тими, що залишились у Севастополі. Крейсер «Прут», який у 1915 р. був захоплений Чорноморським флотом як турецький крейсер «Меджидіє», німці чемно повернули своїм союзникам [3, с. 130].

Таким чином, у Севастополі стояли 8 лінкорів і броненосців, 3 крейсери, 1 гідрокрейсер, 17 підводних човнів і кілька міноносців. Але українське морське відомство до них доступу не мало. Тим не менш, було створено Генеральний морський штаб, який розгорнув кипучу діяльність: вводили нову уніформу, прапори, вимпели, знаки розрізнення: погони, емблеми. Формувалась берегова охорона. В Одесі були створені морське училище і морський кадетський корпус [4, с. 378].

На прохання гетьмана Павла Скоропадського у вересні 1918 р. німці передали Україні 17 підводних човнів (від яких тоді ніякої користі не було) і канонерський човен «Кубанець». Канонерський човен перейменували на «Запорожець» і відігнали до Одеси, щоб українським гардемаринам і морським кадетам було хоч на чомусь проходити практичне навчання [4, с. 378]. Командиром канонерського човна «Запорожець» був капітан 2 рангу Кисловський. Підводними човнами командував контр-адмірал В. Клочковський.

11 листопада 1918 р. Німеччина капітулювала у Першій світовій війні і за умовами перемир'я мала звільнити всі інтерновані кораблі й судна. На підставі цього, німецьке командування в Криму повідомило

адмірала Клочковського про те, що всі кораблі Чорноморського флоту переходять у його розпорядження. Того ж дня гетьман Скоропадський видав наказ по Морському відомству про входження флоту в Севастополі до складу військово-морських сил Української Держави, а контр-адмірала Клочковського призначив тимчасово виконуючим обов'язки командуючого усім українським флотом.

Все було б нічого, але розпочалося протигетьманське повстання, і до Чорного моря увійшла ескадра Антанти у складі 10 лінкорів (5 французьких, 4 англійських, 1 італійський); 9 крейсерів (5 англійських, 2 італійські, 1 французький, 1 грецький); 10 міноносців (6 англійських, 4 французьких); англійський контрміноносець, а також англійський винищувач підводних човнів [3, с. 133]. Як бачимо, Антанта добре підготувалась до інтервенції і передбачала будь-який розвиток подій; адже підводні човни на Чорному морі на цей момент були лише в українців.

Адмірал Клочковський повідомив гетьману, що має намір підняти російські військово-морські андріївські прапори. На це П.Скоропадський обурився і сказав, що підняти андріївські прапори означає спустити українські. Гетьман П.Скоропадський категорично заборонив це робити. Але контр-адмірал Клочковський заборону проігнорував і таки підняв андріївські прапори. Трохи менш ніж за століття – у 2014 році в українському Криму у нього з'явиться «гідний» послідовник-зрадник контр-адмірал Денис Березовський. В Одесі на бік білих московітів перейшов екіпаж канонерського човна «Запорожець» («Кубанець») і берегова охорона [4, с. 378].

Частину Чорноморського флоту у Севастополі розтягнули союзники. Частину Антанта передала денікінцям. Частина флоту була знищена під час евакуації Антанти з Криму весною 1919 р. під натиском російської Червоної армії. Командир англійського крейсера «Каліпсо» наказав підірвати броненосець «Борець за Свободу» (колишній «Святий Пантелеймон» і «Потьомкін»). Були знищені броненосці «Святий Євстафій» та «Іоанн Златоуст», а також 11 підводних човнів, у тому числі 3 недобудованих. У Мраморне море союзники відтягли лінкор, 2 крейсери, 6 есмінців і 3 підводних човна. Лінкор «Воля» був перейменований на «Генерал Алексєєв», а крейсер «Кагул» на «Генерал Корнілов» [3, с. 133]. Ці кораблі та деякі менші стали денікінським білогвардійським флотом, який брав активну участь у десантних операціях військ під командуванням білих генералів

А. Денікіна, С. Улагая, Я. Слащова і П. Врангеля, зокрема під Одесою у серпні 1919 року [5, с. 186].

На початку 1920 р. у Миколаєві нарешті вдалося добудувати крейсер «Гетьман Богдан Хмельницький» і есмінець «Незаможник». П. Врангель наказав перевести ці кораблі до Криму. Але розкладені більшовицькою пропагандою екіпажі посадили їх на мілину і кораблі стали здобиччю більшовиків. Крейсер пізніше був перейменований на «Червону Україну», адже у ті часи в Радянській Україні Богдан Хмельницький ще не вважався національним героєм. Більшовицька пропаганда зображувала його разом із Іваном Гонтою першим «погромником» в Україні та називала їх обох «бузувірами» [1]. Обидва кораблі у складі радянського Чорноморського флоту воювали і загинули під час Другої світової війни. «Вбивця» легендарного броненосця «Потьомкін», британський легкий крейсер «Каліпсо» під час Другої світової війни був потоплений торпедою з італійського підводного човна «Альпіно Баньоліні» у Середземному морі в червні 1940 р. біля Тобрука.

Перший військовий корабель Чорноморського флоту, який підняв український прапор на рейді одеського порту, «Пам'ять Меркурія» також опинився в руках більшовиків; був перейменований у 1922 р. на «Комінтерн» і став навчально-бойовим кораблем радянського Чорноморського флоту. Цікавий факт – у 1925 р. радянській кінорежисер Сергій Ейзенштейн у своєму культовому фільмі «Броненосець Потьомкін» знімав як «революційний корабель» саме цей крейсер [2, с. 212].

Як і зазначені вище кораблі, крейсер «Комінтерн» брав участь у Другій світовій війні. Після отриманих 6 липня 1942 р. на стоянці в Поті важких пошкоджень був виведений з ладу та затоплений, як протиторпедне огородження біля бази радянських підводних човнів і торпедних катерів. У 1946 р. на ньому була встановлена протикорабельна артилерійська батарея [2, с. 213]. У 1948 р. корабель був остаточно виведений зі складу ВМФ СРСР. Залишки його знівеченого корпусу збереглися до цього часу.

Висновки. Головним висновком дослідження, безумовно, є те, що росія завжди була і є фактором неефективності і безглуздого нищення військово-морських сил на Чорному морі.

Українська держава, безумовно, за інших умов, мала можливість стати найпотужнішою у військово-морському плані

державою на Чорному морі, навіть лише добудувавши кораблі, закладені у Миколаєві ще за часів Першої світової війни.

Частина командного та особового складу військово-морських сил Української держави гетьмана П. Скоропадського, так само, як і інших складових гетьманського війська, проявила свою невірність українській національній справі та зрадила її.

Період 1918 року в українській новітній історії показує повну залежність процесів формування збройних сил України в цілому, і військово-морського флоту зокрема, від зовнішніх сил (австро-німецькі війська, ВМС Антанти, російський білий рух).

Список використаних джерел

1. Известия Одесского губернского революционного комитета и губернского комитета Коммунистической партии (большевиков) Украины. 1920. Січень – грудень.

2. Кисаров И. В. Казарский: память его из рода в род на вечные времена. Николаев, 2009. 288 с.

3. Кравцевич В. Я. Украинский державный флот. К., 1992. 176 с.

4. Тинченко Я. Українські збройні сили (березень 1917 – листопад 1918 р. організація, чисельність, бойові дії): наукове видання. К., 2009. 480 с.

5. Шкляев И. Н. Десантная операция Добровольческой армии по взятию Одессы в августе 1919 г. *Записки історичного факультету.* Випуск 10. Одеський державний університет імені І. І. Мечникова. Одеса, 2000. С. 186.

УДК 355/359: [342.5/.9+352] (477.73)

Артем Кривцов,
позаштатний радник Миколаївського міського голови
з питань правової освіти, голова правління
ГО «Молодіжний центр наукової діяльності»,
заступник голови Відділення Асоціації правників України
в Миколаївській області, член Комітету з військового права, військової
юстиції та захисту прав ветеранів Асоціації правників України

РОЗВИТОК СУЧАСНИХ ПРОЦЕСІВ ВІЙСЬКОВОГО ПРАВА В ІНСТИТУТІ ПОЗАШТАТНИХ РАДНИКІВ МІСЬКОГО ГОЛОВИ НА ПРИКЛАДІ МІСТА МИКОЛАЄВА

Анотація. *Автор на основі безпосереднього досвіду роботи аналізує процеси розвитку військового права в рамках інституту органів місцевого самоврядування та Асоціації правників України на прикладі міста Миколаєва. Розглянуто пілотний проєкт щодо запровадження інституту помічника ветерана в системі переходу від військової служби до цивільного життя, який матиме важливу соціальну роль після настання переможного миру.*

Abstract. *Based on direct work experience, the author analyzes the processes of military law development within the framework of the Institute of Local Self-Government Bodies and the Association of Lawyers of Ukraine on the example of the city of Mykolaiv. A pilot project on the introduction of the veteran's assistant institute in the system of transition from military service to civilian life, which will have an important social role after the advent of victorious peace, was considered.*

Військове право, як галузь національного права, яка регулює питання безпеки і оборони держави, мобілізаційної підготовки та мобілізації, діяльності Збройних Сил України та Ради національної безпеки і оборони України, Державного кордону України, правового режиму воєнного стану, військового обов’язку і військової служби, пенсійного забезпечення осіб, звільнених з військової служби, статусу ветеранів війни, гарантій їх соціального захисту, а також багато інших питань, активно взаємодіє з процесами муніципального права, які відбуваються в органах місцевого самоврядування, зокрема в патронатних службах міського голови та групах (службах) позаштатних радників міського голови міста Миколаєва.

Під час повномасштабного вторгнення рф в Україну чимало позаштатних радників Миколаївського міського голови вступили до лав Збройних Сил України, відповідно до статей 17, 65 Конституції України (стаття 17 Конституції України регламентує захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу, стаття 65 Конституції України зазначає про те, що захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, шанування її державних символів є обов'язком громадян України), Указу Президента України від 24.02.2022 року № 65/2022 «Про загальну мобілізацію» [1; 2].

Позаштатні радники, які проходять військову службу в підрозділах Збройних Сил України, Національної гвардії України за призовом у зв'язку з мобілізацією, виконують бойові завдання в зонах активних бойових дій, розпорядження безпосереднього керівництва щодо забезпечення діяльності військових підрозділів, а також взаємодіють з органами центральної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, благодійними організаціями, громадськими об’єднаннями волонтерського спрямування, з метою підвищення та покращення соціальної політики, морально-психологічного забезпечення військовослужбовців, беруть активну участь в дистанційному режимі у розробці нормативно-правових актів локального характеру, спрямованих на покращення надання адміністративних послуг учасників бойових дій, ветеранів війни та військової служби, вирішення питань квартирного забезпечення військовослужбовців, посилення безпекових заходів щодо діяльності комунальних об’єктів критичної інфраструктури, ефективного надання безоплатної первинної та вторинної правової допомоги військовослужбовцям та членам їхніх сімей.

З 2023 року в рамках співпраці позаштатних радників з Міністерством юстиції України, Координаційним центром з надання правової допомоги та ВБО «Українська Фундація Правової допомоги» військовослужбовцям та членам їхніх сімей надаються юридичні консультації. Найбільш поширеними кейсами даних консультацій є: етапи проходження лікування після поранення, отриманого під час виконання бойового завдання з правової точки зору, оформлення інвалідності, отриманої військовослужбовцем під час проходження військової служби, проходження військово-лікарської комісії, оформлення матеріальної соціальної допомоги, питання проходження

подальшої реабілітації після лікування в медичному закладі. Також до найпоширеніших кейсів можна віднести юридичні консультації щодо порядку проходження військово-лікарської комісії для вступників до військових навчальних закладів вищої освіти України. Дані консультації позаштатні радники надають в дистанційному режимі за допомогою цифрового застосунку «Параюристи» та за підтримки працівників місцевих центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги [6].

У 2002 році була заснована всеукраїнська громадська організація «Асоціація правників України», яка стала провідною професійною спільнотою, що об'єднує більше 7 тисяч правників України. Асоціація правників України активно розвиває рух правової освіти, юридичної молодіжної політики, вдосконалює процеси юридичної професії та національного законодавства, впроваджує новітні форми захисту прав людини та професійних прав членів Асоціації. До складу Асоціації правників України входять провідні вчені-правники, судді, адвокати, державні діячі, представники правоохоронних органів, нотаріуси, юрисконсульти, державні та приватні виконавці, працівники органів центральної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Для студентів-правників створена Ліга студентів Асоціації правників України. Позаштатні радники міського голови є також діючими членами Асоціації та беруть участь в комітетах, секціях, робочих групах даної Асоціації відповідно до свого юридичного професійного профілю. З метою зміни (розширення) спеціалізації багатьох юристів, покращення розвитку експертних знань у галузі військового права, в 2023 році було створено Комітет з військового права, військової юстиції та захисту прав ветеранів Асоціації правників України. Важливим ініціативами даного Комітету є: запровадження проєкту з поглибленого вивчення англійської мови в сфері військового права «English for military law», створення Бібліотеки фахівця з військового права, розробка концепції підвищення кваліфікації військових спеціалістів-правників, з подальшою концепцією первинної професійної сертифікації та системи підвищення сертифікації, долучення до розробки нормативно-правових актів, адаптивних матеріалів для покращення національного військового законодавства до стандартів країн-членів НАТО, створення професійної консультативної платформи, з метою надання додаткових консультацій та роз'яснень в галузі військового права, а також обмін практичним досвідом. До складу Комітету входять провідні адвокати,

військовослужбовці, представники Офісу Віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, головні спеціалісти-юристи районних територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки, представники Державної служби з питань праці, науковці-правники, представники Міністерства юстиції України, співробітники Служби безпеки України, представники органів місцевого самоврядування, юрисконсульти та експерти з оборонного законодавства [7].

У липні 2023 року Міністерство у справах ветеранів України, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.06.2023 року № 652 «Про реалізацію експериментального проекту щодо запровадження інституту помічника ветерана в системі переходу від військової служби до цивільного життя», запровадило новий пілотний інститут помічника ветерана. Даний проєкт має пілотний тип та проходить певні етапи запровадження в Миколаївській, Львівській, Дніпропетровській та Вінницькій областях. Метою даного проєкту є адаптація в цивільному післявоєнному житті захисників і захисниць, надання соціальної психологічної та правової допомоги учасникам бойових дій та членам їхніх сімей, налагодження процесів щодо ефективного надання адміністративних послуг, проходження реабілітації, працевлаштування військовослужбовця. Об'єктом професійної опіки помічника ветерана стануть і члени сімей ветеранів, сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, сімей загиблих (померлих) захисників та захисниць України. Кандидатом на посаду помічника ветерана може бути громадянин України, який має статус ветерана війни або члена сім'ї ветерана, постраждалого учасника Революції Гідності, члена сім'ї загиблого (померлого) ветерана, члена сім'ї загиблого (померлого) Захисника чи Захисниці України. Помічник ветерана повинен володіти українською мовою, проживати у громаді, де мешкають і отримувачі відповідного соціального супроводу, мати освіту не нижче рівня молодшого бакалавра та перебувати на обліку в Єдиному державному реєстрі ветеранів війни та мати реєстраційний номер облікової картки платника податків. 31 липня 2023 року в місті Миколаєві почалося активне запровадження інституту помічника ветерана. З метою поліпшення роботи помічників ветеранів рішенням Миколаївської міської ради від 31.07.2023 року № 22/120 «Про покладення функцій сервісного офісу у справах ветеранів на Миколаївський міський центр підтримки ветеранів війни» функції сервісного офісу у справах ветеранів покладено на Миколаївський

міський центр підтримки ветеранів війни. Також розпорядженням Миколаївського міського голови від 31.07.2023 року № 154р «Про створення комісії з відбору кандидатів у помічники ветерана» створено комісії з відбору кандидатів у помічники ветерана та затверджено її склад. Професійну підготовку кандидатів у помічники ветерана здійснює Чорноморський національний університет імені Петра Могили [3; 4; 5].

Тому, базуючись на вищесказаному, можна зробити такий **висновок**: позаштатні радники Миколаївського міського голови відіграють важливу роль у розвитку муніципальних процесів у сфері військового права міста Миколаєва, активно співпрацюють із всеукраїнськими благодійними організаціями та громадськими об'єднаннями, з метою розвитку військового та оборонного права, сприяють розвитку інституту помічників ветеранів на території міста Миколаєва.

Список використаних джерел

1. Конституція України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text (дата звернення: 05.10.2023).

2. Про загальну мобілізацію: Указ Президента України № 65/2022. Офіційне інтернет-представництво Президента України. URL: https://www.president.gov.ua/documents/652022-41653 (дата звернення: 05.10.2023).

3. Про реалізацію експериментального проекту щодо запровадження інституту помічника ветерана в системі переходу від військової служби до цивільного життя: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 червня 2023 р. № 652. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua laws/show/652-2023-п#Text (дата звернення: 06.10.2023).

4. Про покладення функцій сервісного офісу у справах ветеранів на Миколаївський міський центр підтримки ветеранів війни: Рішення Миколаївської міської ради від 31.07.2023 року № 22/120. URL: https://mkrada.gov.ua/documents/41061.html (дата звернення: 06.10.2023).

5. Про створення комісії з відбору кандидатів у помічники ветерана. Розпорядження Миколаївського міського голови від 31.07.2023 року № 154р. URL: https://mkrada.gov.ua/documents/40841.html (дата звернення: 06.10.2023).

6. Українська Фундація Правової Допомоги. URL: https://ulaf.org.ua/ (дата звернення: 06.10.2023).
7. Асоціація правників України. URL: https://uba.ua/ (дата звернення: 06.10.2023).

УДК 343.8

Роман Асєєв,
старший викладач кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП

ПРОБАЦІЙНИЙ НАГЛЯД ЯК НОВІТНІЙ ВИД ПОКАРАННЯ

Анотація. *Проаналізовано новий вид кримінального покарання у вигляді пробаційного нагляду, що передбачає комплексний вплив на правопорушника без його ізоляції від суспільства.*

Abstract. *A new type of criminal punishment in the form of probationary supervision is analyzed, which involves a comprehensive impact on the offender without isolating him from society.*

26 вересня 2023 року Президентом України було підписано Закон України «Про внесення змін до Кримінального, Кримінального процесуального кодексів України та інших законодавчих актів України щодо удосконалення видів кримінальних покарань» [1], яким доповнюється перелік видів покарань, викладений у ст. 51 КК України. Зазначений Закон набуде чинності через 6 місяців. Закон вносить зміни до Кримінального, Кримінального процесуального кодексів України та інших законодавчих актів України щодо удосконалення видів кримінальних покарань в умовах воєнного стану.

У пояснювальній записці законопроєкту зазначається, що в умовах воєнного стану існує необхідність у оптимізації слідчих ізоляторів, зокрема, у збільшенні місць за рахунок ліквідації арештних домів, в тому числі для тримання військовополонених. Таким чином, в систему кримінальних покарань вводиться нове покарання у вигляді пробаційного нагляду, як основного виду покарання, на рівні з обмеженням чи позбавленням волі, або водночас буде їхньою альтернативою. Але, на відміну від них, він передбачає комплексний вплив на правопорушника без його ізоляції від суспільства.

У грудні 2022 року було затверджено Стратегію реформування пенітенціарної системи, де дійсно включено розширення альтернативних видів покарання задля розвантаження місць позбавлення волі [2].

Принцип невідворотності покарання говорить про те, що покарання має бути невідворотнім. Ефективне покарання – це не більш суворе покарання, а знання правопорушниками того, що за кримінальне

діяння він буде засуджений, і він повинен довести суспільству, що він виправився.

Власне, термін «пробаційний нагляд» можна назвати новим лише відносно, оскільки, починаючи з 2000 року, до законодавства імплантувалася можливість застосування такого виду нагляду. Суть його зводилася до того, що замість відбування покарання у спеціалізованих колоніях, наприклад тюрмах, установах виконання кримінальних покарань, слідчих ізоляторах, людині призначалася певна кількість обов’язків, яких вона повинна була дотримуватися.

Зокрема, періодичне відвідування спеціальних місць для контролю того, що людина дійсно виконує ці обов'язки, заборона змінювати адресу проживання, місця роботи без повідомлення відповідних органів, вводилися обмеження щодо перетину кордону та зміни території проживання, а також лікування, якщо особа мала наркотичну чи іншу залежність.

Пробаційний нагляд введений не просто так. Впровадження пробаційного нагляду як виду покарання альтернативного, до речі, ще одного, крім тих, що сьогодні є в кримінальному законодавстві України, є додатковий вид альтернативного покарання. Пробаційний нагляд виступатиме основним видом покарання, яке полягатиме в обмеженні прав і свобод засудженого, із застосуванням наглядових та соціально-виховних заходів без ізоляції від суспільства з покладанням таких обов’язків:

- періодично з’являтися для реєстрації до уповноваженого органу з питань пробації;
- повідомляти уповноважений орган з питань пробації про зміну свого місця проживання, роботи або навчання;
- не виїжджати за межі України без погодження з уповноваженим органом з питань пробації.

Крім того, суд для виконання мети цього виду покарання залежно від обставин справи та особи засудженого пробаційного нагляду *додатково* зможе покласти на нього обов’язки, що полягатимуть у:

- використанні електронного засобу контролю і нагляду та проживанні за вказаною у рішенні суду адресою;
- дотриманні встановлених судом вимог щодо вчинення певних дій, обмеженнях щодо спілкування, пересування та проведення дозвілля;

- необхідності працевлаштуватися або звернутися до органів державної служби зайнятості для реєстрації як безробітного та працевлаштуватися, якщо йому буде запропоновано посаду чи роботу;
- виконанні пробаційної програми;
- проходженні курсу лікування від наркотичної, алкогольної залежності, розладів психіки та поведінки внаслідок вживання психоактивних речовин або захворювання, що становить небезпеку для здоров'я інших осіб.

Важливо зауважити, що пробаційний нагляд може бути призначений лише за кримінальні проступки або злочини невеликої тяжкості, зокрема:

- умисне заподіяння тяжких тілесних ушкоджень у разі перевищення меж необхідної оборони або перевищення заходів, необхідних для затримання особи, яка вчинила кримінальне правопорушення (ст. 124 КК України);
- умисне легке тілесне ушкодження (ст. 125 КК України);
- побої та мордування (ст. 126 КК України);
- домашнє насильство (ст. 126-1 КК України);
- погрози вбивством (ч. 1 ст. 129 КК України);
- зараження вірусом імунодефіциту людини чи іншої невиліковної інфекційної хвороби (ч. 1 ст. 130 КК України);
- зараження венеричною хворобою (ч. 1 ст. 133 КК України);
- ненадання допомоги хворому медичним працівником (ч. 1 ст. 139 КК України);
- насильницьке донорство (ч. 1 ст. 144 КК України);
- експлуатація дітей (ч. 1 ст. 150 КК України);
- примушування до вступу в статевий зв'язок (ч. 1, 2 ст. 154 КК України);
- порушення порядку фінансування політичної партії і передвиборної агітації (ч. 1-3 ст. 159 КК України);
- ухилення від сплати аліментів (ч. 1-2 ст. 164 КК України);
- розголошення таємниці усиновлення (ч. 1 ст. 168 КК України);
- перешкоджання професійній діяльності журналістів (ст. 171 КК України);
- грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України);
- невиплату зарплати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ч. 1 ст. 175 КК України);

- порушення недоторканності приватного життя, права на отримання освіти та на безоплатну медичну допомогу (ст. 182 КК України, ч. 1 ст. 183 КК України, ст. 184 КК України відповідно);
- крадіжку (ч. 1 та ч. 2 ст. 185 КК України);
- грабіж (ч. 1 ст. 186 КК України);
- хуліганство (ч. 1 ст. 296 КК України);
- шахрайство (ч. 1 ст. 190 КК України);
- незаконне використання з метою отримання прибутку гуманітарної допомоги та благодійних пожертв (ч. 1 ст. 201 ^{2} КК України);
- розголошення банківської таємниці (ст. 232 КК України);
- незаконну порубку, перевезення, зберігання і збут лісу (ч. 1 ст. 246 КК України);
- публічні заклики до вчинення терористичного акту (ч. 1 ст. 258 ^{2} КК України) тощо [3].

Пробаційний нагляд призначатиметься на строк від одного до п’яти років, а також неповнолітнім на строк від одного до двох років.

Внаслідок невиконання обов’язків у межах пробаційного нагляду або вчинення адміністративного правопорушення до засудженого буде застосуватися індивідуальна профілактична бесіда та письмове попередження про притягнення до кримінальної відповідальності.

Щодо засудженого, який ухиляється від відбування покарання у виді пробаційного нагляду, уповноважений орган з питань пробації надсилатиме матеріали до органів Національної поліції для вирішення питання про притягнення до кримінальної відповідальності за ухилення від покарання, не пов’язаного з позбавленням волі.

Висновок. Отже, запровадження пробаційного нагляду як альтернативи позбавленню та обмеженню волі не тільки стане одним з кроків до реформування системи виконання покарань в Україні, а й дозволить зменшити кількість ув’язнених.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до Кримінального, Кримінального процесуального кодексів України та інших законодавчих актів України щодо удосконалення видів кримінальних покарань: Закон України від 23 серпня 2023 року № 3342-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3342-IX#Text (дата звернення: 16.10.2023).

2. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках: Розпорядження від 16 грудня 2022 р. № 1153-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text (дата звернення: 16.10.2023).
3. Кримінальний кодекс України. Паливода А. В., 2023. 212 с.

УДК [347,2+352]:338.46

Михайло Кузнєцов,
доктор наук в галузі права МКА/МАУП, професор і академік МКА,
професор кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП

ЯК ОСББ СТЯГНУТИ БОРГИ ЗА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Анотація. *Автор у стилі есе надає рекомендації, як Об'єднанню співвласників багатоквартирного будинку (ОСББ) стягнути борги за житлово-комунальні послуги, аналізує види заборгованості, типи боржників та етапи боротьби з ними.*

Abstract. *The author in the style of an essay provides recommendations on how the Association of co-owners of an apartment building (OSBB) can collect debts for housing and communal services, analyzes the types of debts, types of debtors and the stages of fighting them.*

ОСББ створюється для забезпечення і захисту прав співвласників та дотримання їхніх обов'язків, належного утримання та використання спільного майна, забезпечення своєчасного надходження коштів для сплати всіх платежів, передбачених законодавством та статутними документами. Об'єднання створюється як неприбуткове непідприємницьке товариство для здійснення функцій, визначених Законом від 2001 року [1].

З 1 липня 2015 р. набрав чинності Закон України «Про особливості здійснення права власності в багатоквартирному будинку», яким передбачено, що до 1 липня 2016 р. мешканцям багатоквартирних будинків необхідно обрати управителя або створити у своєму будинку об'єднання співвласників багатоквартирного будинку – ОСББ [2].

Згідно з чинним українським законодавством, лише при створенні об'єднання співвласників багатоквартирного будинку можливе ухвалення спільних рішень в умовах спільного володіння майном за відсутності 100-відсоткової згоди. Це допоможе ефективному управлінню багатоквартирним будинком при наявності великої кількості мешканців.

ОСББ почали з`являтись в Україні з 1992 року із прийняттям Закону України «Про приватизацію державного житлового фонду», згідно з яким власники приватизованих квартир можуть формувати такі

об‘єднання. У багатьох країнах світу функціонують ОСББ (кондомініуми), які є основою організації спільного проживання людей. Переваги ОСББ:

- самостійна участь у формуванні свого бюджету;
- визначення об'ємів внесків на утримання будинку;
- вибір представників робочих спеціальностей, які робитимуть ремонтні роботи; підрядників (вивезення сміття, дезинфекція та ін.) і умови роботи з ними, вплив на якість послуг, що робляться ними, самостійне визначення черговості робіт по поточному ремонту будинку.

У результаті цього:

1. Підвищується зацікавленість, відповідальність і, як наслідок, ефективність управління загальною власністю, покращується житлово-комунальне обслуговування.

2. Колишній власник зобов’язаний взяти участь в першому після приватизації капітальному ремонті будинку – створення ОСББ «притягає» з місцевого і державного бюджетів кошти на капітальний ремонт будинку.

3. З ОСББ співвласники будинку набувають повноцінного представника своїх інтересів, як перед державними органами, так і перед комунальними службами і іншими юридичними особами.

4. ОСББ гарантоване отримання прибудинкової території у власність або в оренду. Це позбавить від неприємностей при несанкціонованому будівництві на прибудинковій території передбачених місцевою владою будов у процесі ущільнення забудови.

5. Залучення додаткового доходу на утримання будинку з джерел, які раніше не були задіяні або ж «поглиналися» ЖЕК (оренда підвалів, послуги телефонної, телевізійної і Інтернет-зв’язки, парковка у дворі та інше).

ОСББ – це організація, основною метою якої є цивілізована, на засадах добросусідства, згуртованість співвласників задля реалізації та захисту своїх прав та інтересів.

Основним джерелом доходу ОСББ як неприбуткової організації є внески та платежі співвласників об’єднання, за рахунок яких правління ОСББ може ефективно виконувати покладені на нього завдання з утримання будинку [2].

Житлово-комунальні послуги мають платити всі члени ОСББ [3]. Невиконання деякими співвласниками свого обов’язку зі сплати внесків ставить під загрозу інтереси інших співвласників та фінансову

стабільність ОСББ. Щоб такого не сталося, голові правління потрібно адекватно реагувати на зростання заборгованості та вживати заходи з добровільного погашення або примусового стягнення боргів.

Головна мета при роботі з боржниками – затвердити платіжну дисципліну при максимальному збереженні позитивних відносин між співвласниками та авторитету керівництва ОСББ. Напевно, не знайдеться жодного ОСББ, у якого хоча б раз не виникла проблема з боргами співвласників. Звичайно, варто уникати таких моментів, але що робити, якщо вони вже є. Борги можуть з'являтися з банальних причин: невчасно отримані квитанції, незнання строків оплати чи відсутність за місцем проживання протягом довгого терміну.

Заборгованість — це загальна сума несплачених щомісячних внесків, яка підлягає погашенню. Її є декілька видів:

- поточна – несплата внесків за попередні 3 міс.;
- короткострокова – попередні 12 міс.;
-довгострокова – більше ніж 12 міс.

Боржником може бути будь-яка фізична чи юридична особа, власник житлового або нежитлового приміщення, яке розташоване у будинку. Тут доречним буде згадати, що рішення про розміри внесків визначаються загальними зборами. І виконання такого рішення є обов'язковим для всіх членів ОСББ.

Вважаємо, що насамперед, не дивлячись на те, є у вашому будинку боржники чи ні, *потрібно розробити та затвердити рішенням правління документ: «Порядок дій при роботі з боржниками в ОСББ».*

Існує **три типи боржників**: ті, хто не може, але хоче платити; хто може, але не хоче платити; хто не хоче і не може платити. У першої категорії складне фінансове становище. Для них є вихід – працювати. Насправді, в ОСББ завжди є купа роботи. Однак абсолютна більшість вважає її чимось нижчим своєї гідності. Тому все ж надають перевагу оплаті.

Друга категорія – це ті, хто можуть платити, але не хочуть. Це особлива група. Зазвичай, це люди, які заробляють багато, перебувають у високому соціальному статусі, а тому вважають себе безкарними. До них належать прокурори, депутати, правоохоронці, судді. Такими людьми часто цікавляться журналісти, а ОСББ може дати інформаційний привід для звернення уваги на певну особу. Достатньо просто обмовитися, що хтось із високопоставлених ігнорує сплату

внесків. Для ЗМІ – хліб, а для таких людей – репутаційні втрати та гарний стимул помилки не повторювати.

Третя категорія – це, так би мовити, антисоціальні елементи. Сюди належать люди, які страждають на залежність від алкоголю чи наркотиків, ніде не працюють та не хочуть працювати. Їх можна залучити до роботи в ОСББ на умовах часткової оплати праці, частка якої іде на їх власні потреби, а решта – на погашення боргу. Такий механізм має навіть терапевтичний ефект. Поступово до людей приходить розуміння, що вони втрачають очевидну вигоду.

Не варто проявляти до боржника агресію. Замість «наїздів» ефективніше запитати про причини, чому людина не платить. Спробуйте інше формулювання: скажи, що я можу зробити, щоб ти почав платити? Якщо шукаєш роботу – скинь мені своє резюме, я спробую тебе комусь порекомендувати. Навіть якщо вирішити проблему цілком не вдалося, таке ставлення відкриває будь-яку людину.

А ще слід постійно нагадувати що ОСББ – це справа усіх. Ухиляючись від сплати, люди крадуть у своїх власних сусідів. Якщо обидві сторони це розуміють, то швидкість вирішення проблеми зростає в рази.

Перш ніж починати роботу по стягненню заборгованності з боржників, ОСББ спочатку потрібно зробити декілька підготовчих кроків. **Крок перший**. Рекомендуємо розробити та затвердити рішенням правління внутрішній документ, який матиме приблизно таку назву: «Порядок дій при роботі з боржниками в ОСББ». Такий порядок має містити чіткі інструкції для голови правління та інших працівників ОСББ (бухгалтерія, юрист тощо). **Крок другий**. На засіданні правління визначити відповідальну особу, яка буде займатись питаннями стягнення заборгованості. Це не обов’язково має бути голова правління, такою особою може бути член правління, який має необхідні знання та досвід, або співвласник приміщення у будинку, який має необхідну кваліфікацію. Така особа мусить мати навички у вирішенні правових питань. Проте контроль за стягненням заборгованості має бути покладений безпосередньо на голову правління ОСББ як на особу, обрану більшістю об’єднання на зборах.

Незалежно від того, на кого будуть покладені основні обов’язки по роботі з боржниками, передусім стягнення заборгованості необхідно структурувати. Умовно його можна поділити на два етапи:

- досудове врегулювання;

- судове врегулювання (мають займатися юристи, враховуючи, що це судовий процес зі своїми особливостями).

Звичайно, ідеальним варіантом буде вирішення усіх питань в досудовому порядку. Хоча і не завжди це вдається на практиці.

Передусім потрібно мати беззаперечні докази оплати самим ОСББ. Якщо борги пов’язані з комунальними платежами, повинні бути документи, що підтвердять сплату ОСББ цих платежів. Якщо це заборгованість за певні послуги або роботи – документи, які підтверджують факт сплати платежів за такі послуги чи роботи.

Далі – найкраще буде провести переговори із боржником. Запропонувати варіанти погашення боргу (розстрочка або надання послуг зі сторони боржника на користь погашення боргу). Обов'язково результатом цих переговорів має бути документ, підписаний і вами, і божником.

Також потрібно дати боржнику зрозуміти, що вирішення даного питання в суді обійдеться йому значно дорожче. Адже всі витрати, що будуть пов'язані зі стягненням боргу (в т.ч. обов’язкові судові платежі) будуть покладені саме на нього. Також буде нарахований індекс інфляції та 3 % річних за кожний день прострочення. Таким чином, сума збільшиться на декілька тисяч гривень.

Ніколи не очікуйте накопичення великої суми. Намагайтесь вирішувати проблему в момент її виникнення. Результатом проведення переговорів має стати документ, підписаний обома сторонами. Це може бути акт звірки розрахунків, акт розстрочення сплати заборгованості тощо.

Але що робити, якщо боржник все ж відмовляється від погашення? Потрібно готувати претензію про погашення боргу Підготовка претензії необхідна, зважаючи на те, що є надія врегулювати питання мирним шляхом, не доводячи справи до суду. Судові баталії призведуть до додаткових витрат сторони, що програє процес. Отже, боржник має розуміти, що домовитись у мирний спосіб буде дешевше та простіше. Претензія має бути вручена боржнику під його підпис, із проставленням дати про отримання претензії. У разі відмови боржника отримати претензію вона надсилається поштою з описом вкладення та з повідомленням про вручення. Якщо мирним шляхом питання вирішити все-таки не вдається, потрібно переходити до судового врегулювання та подавати позов про стягнення заборгованості. Після отримання рішення суду, ОСББ має звернутись до виконавчої служби. Справа може дійти навіть до вилучення

побутової техніки чи списання 1/3 заробітної плати в рахунок сплати боргу. Отже, можемо дійти висновку, що найкращий шлях роботи з боржниками – це «профілактика».

Роботу ОСББ по стягненню боргів можна поділити на такі **етапи:** 1-й етап боротьби з боржниками – комунікаційний; 2-й етап – фінансові санкції до боржників; 3-й етап боротьби з боржниками – через суд. Розглянемо ці етапи.

1-й етап боротьби з боржниками – комунікаційний. Ситуації бувають різні. Хтось оплатив комунальний платіж в останній день місяця, а отже не встиг вчасно розрахуватися з компанією-постачальником комунальних послуг. Хтось захворів і не сплатив заборгованість своєчасно. Хтось купив квартиру і не живе в ній. У кожного свої поважні причини. Тут важливі такт і стриманість. Слід обов'язково повідомити співвласника про заборгованість всіма можливими способами, впевнитись, що адресат отримав та зрозумів повідомлення, та вступити у діалог. Повідомити можна по різному: рекомендованим листом з повідомленням про вручення або телефоном. Необхідно підготувати копії документів для ознайомлення та вивчення боржником. Оригінали мають залишатись у голови правління або в бухгалтерії. Головне – домогтися того, щоб боржник визнав свій борг і був готовий обговорювати варіанти його погашення.

Дуже часто списки боржників розміщують на дошці оголошень із зазначенням суми боргу та періоду, за який виникла заборгованість. Такий захід має психологічний та виховний вплив, при цьому необхідно бути впевненим у наявності саме такої суми боргу, щоб не отримати зустрічних претензій. Також необхідно пам'ятати, що такі методи стягнення заборгованості, як відключення електрики та/або водопостачання, заборона користуватися ліфтом, інші примусові заходи фізичного характеру, не завжди є законними та можуть мати наслідком зустрічні претензії та заяви до ініціаторів таких заходів. Отже, необхідно зробити максимальні зусилля з урегулювання питання у мирний спосіб та не псувати відносин зі співвласниками на ґрунті наявного боргу. Якщо мирним шляхом вирішити це питання все таки не вдається – потрібно переходити до другого етапу. Але вже на першому етапі роботи з боржниками частину заборгованості можна погасити, якщо бухгалтерія зверне увагу на борг, поки він ще не надто великий, надасть необхідні роз'яснення або просто нагадає про оплату.

2-й етап – фінансові санкції до боржників. На цьому етапі організація починає застосовувати фінансові санкції до боржників,

зокрема – нараховувати пеню за несплачені нарахування за комунальні послуги за ставкою 0,01 % від суми боргу за кожен день прострочення з наступного дня після граничного терміну оплати. Нарахування пені відбувається відповідно до ч. 1 ст. 26 Закону про житлово-комунальні послуги. Крім того, в Україні існує практика стягнення не тільки пені, а й інфляційних збитків та 3 % річних.

3-й етап боротьби з боржниками – через судове врегулювання. У разі, якщо всі названі вище дії не призвели до погашення заборгованості, залишається єдиний варіант – стягнення боргу в судовому порядку. Для ведення судової справи бажано залучати практикуючих юристів у галузі судових спорів, які спеціалізуються саме на справах, пов'язаних зі стягненням заборгованості. Справа розглядатиметься судом загальної юрисдикції за місцем реєстрації боржника як фізичної особи, або господарським судом за місцем реєстрації боржника як юридичної особи. Необхідно пам'ятати та обов'язково наголошувати боржникові, що сума до сплати зросте на суму обов'язкових судових платежів та штрафних санкцій, також може бути нарахований індекс інфляції за прострочений період та 3% річних за кожний день прострочення, як це передбачено нормами Цивільного кодексу України. Таким чином, сума до стягнення збільшиться як мінімум на декілька тисяч гривень.

Після набрання рішенням суду законної сили та невиконання боржником такого рішення добровільно, ОСББ в особі представника має звернутися до виконавчої служби для примусового виконання рішення суду. Наслідками такого звернення може бути арешт активів боржника, виникнення додаткових витрат на проведення виконавчого провадження та примусове стягнення заборгованості з активів боржника. Про все це має знати боржник та розуміти, що примусове стягнення заборгованості – процес із додатковими витратами та негативними наслідками. А головне – боржник має розуміти, що заборгованість у будь-якому разі буде стягнена.

Стягнення боргу у судовому порядку — неприємна справа, але результативна. Процедура стягнення заборгованості у судовому порядку складається із кількох етапів:

- звернення з позовом до суду;
- отримання ухвали суду про відкриття провадження;
- отримання рішення;
- примусове стягнення заборгованості виконавчою службою.

Висновки. Статистика показує, що немає жодного будинку, де була б 100 % своєчасна сплата належних платежів і внесків всіма співвласниками, але це навряд чи нас втішить, оскільки нам в будь-якому разі необхідно якось вирішувати цю проблему. Багато-хто скаже: «Яке мені діло до того, хто не платить за комуналку? У мене все нормально». Але це є хибна думка, оскільки, якщо на нашому будинку «вісить» заборгованість за комунальні послуги – зрештою, весь будинок можуть відключити від комунальної послуги. Що ж робити у такому разі? Не платити ж нам за борги інших людей з свого карману, щоб і надалі отримувати комунальні послуги, за які ми і так платимо? Проблема є актуальною і потребує постійного аналізу з метою вдосконалення діяльності керівництва ОСББ з мінімізації заборгованості за житлово-комунальні послуги.

Список використаних джерел

1. Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку: Закон України від 29 листопада 2001 року № 2866-III. Редакція від 11.08.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-14#Text (дата звернення: 15.10.2023).

2. Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку: Закон України від 14 травня 2015 року № 417-VIII. Редакція від 11.08.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/417-19#Text (дата звернення: 15.10.2023).

3. Про житлово-комунальні послуги: Закон України від 9 листопада 2017 року № 2189-VIII. Редакція від 09.07.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2189-19#Text (дата звернення: 15.10.2023).

UDK 341.225

Nadiya Isikova,
Solicitor of England and Wales, master of maritime law and politics
(Brussels, Brussels Region, Belgium)

PROBLEMS OF APPLICATION OF THE CONVENTION «ON THE LIMITATION OF LIABILITY OF MARITIME REQUIREMENTS» (LLMC)

Abstract. *The author, a specialist in the field of maritime law, analyzes the norms of the Convention "On the Limitation of Liability for Maritime Claims" (LLMC) and the problems in their application on the example of the decision of the Mexican court. The author concludes that the specified international legal act needs improvement.*

Анотація. *Автор, фахівець в галузі морського права, аналізує норми Конвенції «Про обмеження відповідальності з морських вимог» (LLMC) та проблеми в їх застосуванні на прикладі рішення суду Мексики.. Автор робить висновок, що вказаний міжнародно-правовий акт потребує вдосконалення.*

Marine activity always acted as one of the most important factors of economic growth and national security of any country. International legal norms on maritime law regulate a complex set of issues. In particular, on November 19, 1976, the Convention "On Limitation of Liability for Maritime Claims" (LLMC) was adopted in London. According to this Convention, Requirements for which liability is limited to:

a) claims related to death or personal injury or loss of or damage to property (including damage to port facilities, water basins, shipping lanes and navigation facilities) occurring on board the ship or in direct connection with its operation or with rescue operations, as well as claims for any resulting consequential damage;

b) claims for damages resulting from a delay in sea transportation of cargo, passengers or their luggage;

c) claims for other damage that resulted from the violation of any rights that did not arise from the contract and occurred in direct connection with the operation of the vessel or with rescue operations;

d) requirements for the raising, removal, destruction or disposal of a ship that has sunk, wrecked, run aground or been abandoned, including everything that is or was on board such a ship;

e) requirements for the removal, destruction or disposal of the ship's cargo;

f) Claims of a person, another person responsible for damage caused by measures taken to prevent or reduce damage, in respect of which the person responsible may limit his liability in accordance with this Convention, and further damage caused by such measures [1].

On June 8, 2015, the new increased limits of the Convention on Limitation of Liability for Maritime Claims, established by the Protocol of April 19, 2012, entered into force. Limits are increased approximately one and a half times. The limit for life and health claims on vessels with a capacity of up to 2,000 is increased from 2 million SDR to 3.02 million SDR. For larger vessels, the following additional amounts are used to calculate the limit:

for each unit of capacity from 2,001 to 30,000 – 1,208 SDR

for each unit of capacity from 30,001 to 70,000 – 906 SDR

for each unit of capacity over 70,000 – 604 SDR

The limit for property claims on vessels with a capacity of up to 2,000 is increased from SDR 1 million to SDR 1.51 million. For larger vessels, the following additional amounts are used to calculate the limit:

for each unit of capacity from 2,001 to 30,000 – 604 SDR

for each unit of capacity from 30,001 to 70,000 – 453 SDR

for each unit of capacity over 70,000 – 302 SDR

SDR is a unit of account used by the International Monetary Fund (IMF).

At the same time, in judicial practice regarding the application of these norms, there are cases that raise many questions. So, supreme Court decides that if a rig cannot limit neither can a colliding offshore vessel [2].

A bizarre Mexican Supreme court judgment that has turned an international limitation of liability convention on its head is causing big waves in insurance and shipping markets.

The Mexican courts have ruled that owners of an offshore supply vessel that hit a rig cannot benefit from the widely adopted 1976 Convention on Limitation of Liability for Maritime Claims (LLMC).

The convention limits the liability of ships but not drilling rigs or production platforms in more than 50 countries covering over half the world’s tonnage.

But by a majority three to two votes the Mexican Supreme Court judges held that this was unbalanced and if the rig could not limit liability, neither could the offshore supply vessel (OSV).

It is a ruling at odds with accepted interpretations of how the LLMC convention works, with the higher claims that would result creating at least a risk that underwriters will seek higher premiums.

The case in question involved the 550-dwt fast supply vessel Deneb (built 2008) that damaged the semi-submersible drilling rig, Noble Max Smith, during a cargo run in bad weather in the Gulf of Mexico in 2010.

The Deneb, owned by Naviera Bourbon Tamaulipas, a joint venture of French offshore support specialist Bourbon and the Mexican company, Naviera Tamaulipas, has protection-and-indemnity (P&I) cover from the Shipowners' Club and should have been able to limit its liability to about $200,000 rather than the $1.9m cost of repairs to the Noble Max Smith [2].

The values involved in this particular case are not huge but the principle behind the Mexican judgment could result in much higher awards affecting hull and other underwriters as well as the P&I mutuals.

Damage to an offshore installation or pipeline could result in physical loss and business interruption claims running to hundreds of millions or even billions of dollars.

And if reciprocity demands that an offshore vessel loses limitation because a rig cannot enjoy the same right, does a small vessel that damages a large and hugely expensive cruiseship be deemed to have matching limitation?

Mexico is a signatory to the 1976 LLMC convention with the Deneb winning the right to limit in lower courts but Contracting Noble and Noble Drilling and Leasing, companies associated with the UK-based but New York-listed Noble group, fought on to the Supreme Court.

The ruling is a final court judgment so not open to further appeal but does not of itself set a precedent as this would require additional Supreme Court rulings along similar lines.

The ruling is viewed with serious concern by the International Group of P&I clubs as well as Mexico's chamber of shipping.

The right to limit under the LLMC is a cornerstone of the maritime compensation system, so the Mexican ruling represents a blow to orthodox thinking about claims exposure for ships of all types.

"The decision of the Mexican Supreme Court of Justice was a surprise to the club, as it will be to many others," noted the Shipowners' Club in a warning to members. "Our argument made clear our view, shared by the group and that of legal experts, which is that what determines the right to limit is whether the vessel seeking to limit its liability can be considered a ship."

The Shipowners' Club argues that the exclusion of the right to limit for offshore oil structures is irrelevant as the Deneb was clearly a ship and notes that there have been previous cases where vessels have been allowed to limit liability in circumstances where they have collided with structures which would not themselves be entitled to limit.

The 1976 LLMC convention sets a sliding scale of tonnage related limitation values, with figures increasing by about 50% under a 1996 protocol that came into force in June.

For a large 100,000 gross ton (gt) ship, limitation under the 1976 LLMC went up to $42m, but from June this increased to about $62m. Loss of life or personal injury compensation limits increased from $83m to $125m.

So, we can conclude: the given example shows that despite the established practice of applying the mentioned Convention, international legislation regarding the right of shipowners to limit liability still needs improvement. This issue is relevant for all maritime states of the world.

Reference

1. Convention on Limitation of Liability for Maritime Claims (LLMC): 19 November 1976. URL: https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/Convention-on-Limitation-of-Liability-for-Maritime-Claims(LLMC).aspx#:~:text=Under%20the%201976%20Convention%2C%20the,%2C%20 property%20or%20harbour%20works (Last accessed: 18.10.2023).

2. Mexican ruling challenges shipowners' right to limit. Linkedin. URL: https://www.linkedin.com/pulse/does-anybody-have-full-text-decision-english-nadiya-isikova?trk=article-ssr-frontend-pulse_more-articles _related-content-card (Last accessed: 18.10.2023).

УДК 159.942

Тетяна Рєпнова,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології Національного університету
«Одеська юридична академія»

ЕМОЦІЙНІ СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація. *Досліджуючи емоційні складові професійної діяльності психологів у сучасних умовах, автор запропонувала власну теоретичну модель структурно-змістових компонентів розвитку емоційного інтелекту, що покладена в основу розробки «Програми розвитку емоційного інтелекту у студентів».*

Abstract. *Investigating the emotional components of the psychologist's professional activity in modern conditions, the author proposed his own theoretical model of the structural and content components of the development of emotional intelligence, which is the basis for the development of the "Program for the Development of Emotional Intelligence in students".*

Вступ. Професія психолога гуманістично зорієнтована, тобто вимагає високого рівня розвитку емоційних особливостей і соціально-комунікативних навичок. Психолог здійснює комунікативну соціальну активність, опрацьовує власні емоційні переживання, які лежать в основі співпереживань іншій людині. Психолог у професійній діяльності має застосовувати адекватні форми вираження емоцій, слідувати професійним вимогам, здійснювати саморегуляцію. Це не лише вимагає високого рівня розвитку компетентності в емоційній сфері, а й акцентує увагу на розвитку емпатії, комунікативних здібностей, когнітивних здібностей психологів у сучасних умовах.

Постановка проблеми. Психологія професійної діяльності багато уваги зосереджує довкола емоційних складових, які сприяють або перешкоджають успішності реалізації в професії, зокрема у ряді досліджень підкреслюється роль емоційного інтелекту, який вчені розглядають як психологічне утворення, що формується в процесі життя людини на основі когнітивних здібностей та особливостей

емоційності під впливом уявлень про емоції. Разом з тим, дослідження комплексу емоційних складових психологів залишається актуальним.

Мета дослідження – визначити емоційні складові професійної діяльності психологів у сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз наукових публікацій показує широкий спектр досліджень проблем емоційної сфери в професійній діяльності, зокрема емоційного інтелекту: визначення суті і структури емоційного інтелекту (І. Андрєєва, Р. Бар-Он, В. Зарицька, Д. Карузо, Н. Коврига, Д. Люсін, Дж. Майєр, Е. Носенко, П. Салоуей); аналіз регулюючих та адаптивних функцій емоційного інтелекту (І. Аршава, С. Дерев'янко, В. Овсяннікова), дослідження процесу формування та розвитку (Г. Березюк, Г. Гарскова, В. Зарицька, М. Манойлова, О. Чебикін, О. Філатова, М. Шпак); зв'язок емоційного інтелекту з культурою емоцій (Т. Рєпнова); аналіз впливу на управлінські здібності, лідерські якості (Т. Березовська, О. Білоконь, Д. Гастелло, Д. Гоулмен, А. Мітлош, А. Петрівська); вивчення педагогічних і виховних можливостей емоційного інтелекту (Ю. Бреус, В. Зарицька, Є. Карпенко, Л. Колісник, М. Шпак). Дослідження емоційного інтелекту саме у професії психолога відбувається в таких напрямках: аналіз особистісних чинників емоційного інтелекту (І. Андрєєва, Л. Колісник), функціональне значення емоційного інтелекту та адаптивні функції (С. Дерев'янко), диференційні характеристики емоційного інтелекту (О. Власова, А. Фурман), вивчення педагогічних компонентів емоційного інтелекту у підготовці фахівців гуманітарного профілю (Ю. Бреус, В. Зарицька, Є. Карпенко) [1].

Отже, аналіз теоретико-методологічних підходів до розуміння значення емоційного інтелекту в успішній діяльності психологів дозволяє окреслити основні їх положення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професія, яку людина обирає, є виразником її індивідуальності та професійного самовизначення. Відповідно, особистісні, інтелектуальні та емоційні характеристики у осіб різних професій будуть дещо специфічними.

Розвиток власної емоційної і комунікативної сфери допомагають психологу досягти успіху у професійній діяльності, тобто, орієнтація на самовдосконалення компетенцій в емоційній та соціальній сфері має стати орієнтиром психолого-педагогічних впливів на розвиток особистості майбутніх психологів на психологічних факультетах [2].

Емоційний інтелект виступає регулятором емоцій і поведінки, дає можливість відчути відповідальність за своє життя і свої рішення, усвідомити власні потреби та мотиви поведінки. Практична функція емоційного інтелекту розширює можливості вибору стратегій в житті та стилів у професійній діяльності [3].

Думки щодо можливостей розвитку емоційного інтелекту серед дослідників розділилися на два протилежних напрямки. Прихильники першого підходу стверджують, що емоційний інтелект – стійка здібність, яка практично не вдається до змін, але потенціал до змін вони залишають, відокремлюючи емоційну інформацію та емоційну освіченість, які можна розширювати шляхом навчання. На противагу цій думці, Д. Гоулман, аргументуючи тим, що мозкові структури розвиваються протягом всього людського життя, надає емоційному інтелекту динамічності. Автор звертає увагу на різницю у здатності до усвідомленого регулювання емоцій в різному віці, коли діти є більш безпосередніми у вираженні емоцій, а дорослі можуть більшою мірою управляти ними [1].

За останнє десятиліття автори, як в Україні, так і за кордоном, дотримуються думки, що емоційний інтелект – це здібність, що розвивається протягом усього життя. Можна припустити, що на рівні задатків емоційний інтелект притаманний кожній людині [3].

Отже, досліджуючи емоційні складові професійної діяльності психологів у сучасних умовах, можна стверджувати, що одним із важливих завдань є формування емоційного інтелекту як сукупності знань, умінь, здібностей та навичок управління власними емоціями. Вплив емоційного інтелекту на підготовку до професійної діяльності найвиразніше проявляється у когнітивній (уявлення про себе та про інших), емоційній (емоційне самопочуття) та поведінковій (комунікативна поведінка) сферах студентського середовища [4].

Проаналізувавши зазначені вище моделі вчених і задачі, які стоять перед особистістю в процесі реалізації професійної діяльності психологів в сучасних умовах, ми запропонували власну теоретичну модель структурно-змістових компонентів розвитку емоційного інтелекту, що покладена в основу розробки «Програми розвитку емоційного інтелекту у студентів».

До структурно-змістових компонентів належать: емоційний, когнітивний та поведінковий.

Емоційний компонент описує обізнаність з позитивної точки зору про важливість і цінність емоційної сфери як

джерела інформації про себе та про інших людей. Цей компонент значимий тим, що відкриває шляхи для розвитку емоційного інтелекту. В дослідженнях різних науковців зазначається важлива роль емоційної компоненти в процесі професійної освіти.

В емоційній сфері проявляється регулятивна роль емоційного інтелекту – у стресові періоди навчання студенти з високим рівнем емоційного інтелекту характеризуються більш вираженою комфортністю емоційних станів.

Когнітивний компонент – здатність розпізнати емоцію, ідентифікувати її і дати їй вербальну оцінку, здатність розуміти та усвідомлювати процес формування і розвитку емоції, причинно-наслідкові зв'язки. У когнітивній сфері рівень емоційного інтелекту впливає на ступінь узгодженості уявлень про себе і про інших. Відповідно, студенти з високим рівнем розвитку емоційного інтелекту мають більш конгруентну систему уявлень, на відміну від студентів із середнім та низьким рівнем емоційного інтелекту.

Поведінковий компонент – відображає можливості реалізації емоцій в поведінці, діяльності, спілкуванні, взаємодії з іншими. Сюди ж можна віднести вплив на соціально-психологічну адаптацію, успішність, ефективність діяльності, лідерські здібності, навички впливу на інших людей та управління ними.

Підвищення загального рівня емоційного інтелекту сприяє стабільності статусних позицій особистості в групі, прояву лідерських якостей.

Висновки. Емоційний інтелект є інтегративною здібністю особистості, яка полягає у здатності відчувати, розрізняти, називати емоції й управляти ними за допомогою усвідомлення та саморегуляції та лежить в основі гуманістичної спрямованості діяльності психологів у сучасних умовах. Вважаємо, що теоретична модель розвитку емоційного інтелекту містить ряд структурно-змістових компонентів: емоційний, когнітивний та поведінковий.

Для розвитку і формування професійної свідомості психологів емоційний інтелект має ключове значення, оскільки дослідницька діяльність у професійній сфері в поєднанні з емоційними переживаннями результатів цієї діяльності є основою професійного самоусвідомлення та самоаналізу. Наступна наша робота буде присвячена тренінговим програмам з профілактики професійного вигорання психологів.

Список використаних джерел

1. Кулик Н. А., Гільова Л. Л. Емоційний інтелект: аналіз сучасних західних досліджень. *Проблеми сучасної психології.* 2018. Вип. 39. С. 79–90.

2. Рєпнова Т. П. Вивчення культури емоцій підлітків як психологічне пізнання та підґрунтя психокорекційної роботи. *Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах:* Зб. наук. праць за матеріалами XIV Міжнародної наук.-практ. конф, присвяченої 30-річчю МАУП. Одеса: Лерадрук, 2018. С. 108–121.

3. Рєпнова Т. П. Культура емоцій і почуттів під час війни. *Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах*: Зб. наук. праць за матеріалами XIV Міжнародної наук.-практ. конф. 17 листопада 2022 р. ПрАТ «ВНЗ «МАУП»» Одеський інститут, ІРЕЕД НАН України. Одеса: Лерадрук, 2022. С. 142–146.

4. Рєпнова Т. П., Піскарьова А. П. Саморозвиток і самоорганізація студентів засобами організації позааудиторної та дослідницької діяльності. *Актуальні питання психології у сучасному інноваційному просторі*: Зб. наук. праць за матеріалами Міжнародної наук.-практ. конф. ОНМУ, 13–14 травня 2022 р. Одеса: Видавництво «Друк Південь», 2022. С. 75–78.

УДК 159.7.072

Марина Крюкова,
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри
загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ КЕРІВНИКІВ БІЗНЕСУ

Анотація. *Стаття присвячена виділенню та емпіричному дослідженню основних особистісних детермінант цілепокладання керівників бізнесу. Необхідність дослідження особистості керівників бізнесу різного рівню пов'язана з особливою роллю бізнесової діяльності для економіки країни. Тому особливого значення набувають різні аспекти дослідження психологічної структури цілепокладання керівників бізнесу різного рівня. В структурі цілепокладання виділяють такі важливі детермінанти як: сенсожиттєві орієнтації, локалізація відповідальності за різні боки свого життя та маніпулятивні здібності керівника. За цими структурними елементами диференціюється процес цілепокладання у керівників бізнесу різних рівнів.*

Ключові слова: особистість керівника бізнесу, цілепокладання, особистісні детермінанти, локус контролю, макіавеллізм.

Abstract. *The article is devoted to the selection and empirical study of the main personal determinants of business leaders' goal setting. The need to study the personality of business leaders at various levels is related to the special role of business activity for the country's economy. Therefore, various aspects of the study of the psychological structure of goal setting of business managers of different levels are of particular importance. In the structure of goal setting, such important determinants as meaningful life orientations, localization of responsibility for different aspects of one's life and manipulative abilities of the manager are distinguished. According to these structural elements, the goal-setting process of business managers at different levels is differentiated.*

Key words: personality of a business manager, goal setting, personal determinants, locus of control, Machiavellianism.

Вступ. Проблема постановки людиною свідомої цілі завжди була в науці та практиці однією з актуальних психологічних проблем.

Сьогодні вивчення цілепокладання у вітчизняній психології здійснюється в різних напрямках: щодо особливостей мотиваційно-сенсової регуляції, внутрішніх механізмів цілепокладання, його характеристики в умовах кіберпростору, в ситуаціях спілкування або порушення при психічних захворюваннях тощо.

Постановка проблеми. Останнім часом в науці намітилася тенденція до конкретизації досліджень цілепокладання, переходу від вивчення загальних закономірностей процесу до з'ясування його основних операційно-змістовних компонентів. Необхідність такого переходу диктується, передусім, потребами практики, оскільки у різноманітних практичних ситуаціях цілепокладання виступає переважно у конкретних формах, змістовних аспектах свого прояву. У зв'язку з цим актуальним є завдання вивчення психологічної структури цілепокладання, як процесу формування та конкретизації у свідомості та самосвідомості керівника деякої ідеї як найбільш оптимальної щодо конкретних умов виконуваної ним управлінської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній українській психології проблемі вивчення різних аспектів управлінської діяльності, особистості керівників бізнесу присвячені дослідження І. Вахоцької [1], В. Журавльової [2], Я. Чаплак [3], З. Шацької [4] та ін.

Так, І. Вахоцька, досліджуючи різнопланову діяльність керівника, розглядає її як важливу умову, яка актуалізує потенційні властивості його управлінської діяльності, акумулює основні особистісні ресурси, що проявляється у сформованості в керівника власної системи взаємодій зі світом [1]. На думку З. Шацької, для забезпечення конструктивного впливу на підлеглих та стимулювання ефективності підприємства керівник має адекватно застосовувати свою владу, а найбільш значущими якостями сучасного керівника є розвинені компетенції щодо позитивного психологічного впливу, підтримки у працівників ентузіазму, креативного підходу до функціональних обов'язків [4], а Я. Чаплак у цьому переліку компетенцій виділяє авторитет керівника, його ділову коректність та значущість посади й можливості, які вона відкриває [3]. Нам представляється перспективним підхід В. Журавльової, яка емпірично досліджує специфіку управлінської діяльності, що створює сутнісний вплив на професійний та особистісний розвиток (феномен влади, вимоги рольової поведінки, небезпека, професійні стреси, професійна деформація) [2].

Мета статті – презентувати результати дослідження деяких особистісних детермінант цілепокладання у керівних працівників бізнесу, що можуть виявлятися в управлінській діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Емпіричне дослідження проводилося за допомогою наступного методичного комплексу: тесту сенсожиттєвих орієнтацій («СЖО», Дж. Крамбо, Л. Махолик в адаптації Д. Леонтьєва); методика дослідження макіавеллізму особистості (D.S. Wilson в адаптації В. Знакова); методика діагностики рівня суб'єктивного контролю (Дж. Роттер в адаптації Е. Бажина, С. Голинкіної та О. Еткінда). У дослідженні прийняли участь керівники та менеджери різних рівнів торгівельної мережі «АЛЛО».

Оцінка ступені усвідомленості життя є однією з основних компонентів цілепокладання, оскільки саме незадоволеність/задоволеність своїм життям робить механізм цілепокладання керівника багатофункціональним, спрямованим на вирішення як найближчих, так і стратегічних завдань бізнесу. Тому чинники, що виявляються за допомогою методики «СЖО», можна розглядати як важливі детермінанти цілепокладання керівників бізнесу.

Усі чинники методики СЖО можна розділити на дві основні групи. В першу групу увійшли чинники, що визначають власне сенс життєвої орієнтації керівника: цілі в житті, насиченість життя та задоволеність самореалізацією. Ці сенсожиттєві орієнтації співвідносяться з трьома часовими орієнтаціями у житті: метою (майбутнім); процесом (сьогоденням) та результатом (минулим). Керівник може шукати зміст свого життя або в окремих часових напрямках, або у всіх трьох складових життя.

До другої групи увійшли два чинники, що характеризують внутрішній і зовнішній локус контролю, перший з яких сприяє розкриттю загального світоглядного переконання у можливості контролю, а другий розкриває віру керівника у власну здатність здійснювати такий контроль.

У контексті нашого дослідження достовірність відмінностей за методикою СЖО між групами керівних працівників оцінювалася за критерієм Стьюдента, оскільки розподіл емпіричних даних майже за всіма параметрами виявився нормальним. За цим же критерієм було проведено порівняльний аналіз середніх показників за кожною окремо взятою групою керівників та п'ятьма субшкалами СЖО, загальний

показник у всіх групах керівників перебуває у середньому діапазоні (92–115 сирих балів).

Можна припустити, що ці керівники упевнені в принциповій можливості самостійного здійснення вибору, що цілком узгоджується із загальними тенденціями цілепокладання. При постановці цілей у житті показники у всіх групах приблизно перебувають на рівні середнього та високого діапазону, що характеризує цілепокладання керівників як достатньо усвідомлене, спрямоване на часову перспективу. Але, хоч і незначне зниження цих показників у мережевих директорів (34,25) порівняно з директорами магазинів (34,71) та менеджерами (36,05) може свідчити про те, що мережеві директори під час постановки життєвих цілей, на відміну від директорів магазинів та, особливо, від менеджерів, меншою мірою характеризуються цілеспрямованістю, їх плани недостатньо підкріплюються особистою відповідальністю та реальною опорою на сьогодення при реалізації.

Наступна група показників, пов'язаних із процесом сприйняття життя, також знаходиться на рівні середніх та високих значень. Можна припустити, що у цілому керівники сприймають процес свого життя як цікавий, емоційно насичений, наповнений змістом. Водночас на рівні субшкал розподіл показників дещо відрізняється: мережеві директори (30,61); директори магазинів (29,94); менеджери (33,47). Ми бачимо, що найбільшу незадоволеність щодо свого життя відчувають директори магазинів, за якими слідують мережеві директори.

В оцінці результативності цілепокладання в житті показники у мережевих директорів та директорів магазинів приблизно однакові (відповідно 24,27 та 24,40). Збільшення порівняно з ними цього показника у менеджерів (29,76) вказує на те, що вони більш позитивно, аніж мережеві директори та директори магазинів, оцінюють прожитий відрізок життя.

Аналіз показників, пов'язаних з локусом контролю-Я (Я – «господар» життя) і локус контролю-життя (керованість життям) показує, що мережеві директори та директори магазинів (локус контролю-Я: мережеві директори – 22,79; директори магазинів – 20,94; локус контролю–життя – відповідно: 34,39 та 32,22), на відміну від менеджерів (локус контролю–Я: 20,44; локус контролю–життя: 27,94), більш впевнені в собі, вважають, що їм дана можливість вільно приймати рішення та втілювати їх у життя.

За допомогою процедури регресійного аналізу були створені регресійні моделі, серед яких найбільш вдала модель була отримана

підгрупою директорів магазинів, яка пояснювала 92 % всіх варіацій або відхилень індивідуальних показників від середнього рівня.

У мережевих директорів до достовірного наближається лише показник, що стосується процесу життя (p=0,057), інші далекі від значимого. Ми можемо зробити висновок, що детермінація їхньої усвідомленості життя малодиференційована. Крім того, на загальну усвідомленість життя, на суб'єктивно-психологічному рівні, що визначається як переживання наповненості/ненаповненості життя, у мережевих директорів найбільшою мірою впливає установка, пов'язана з тим, що «важливий сенс життя полягає в тому, щоб надавати результати в роботі». Іншими словами, якщо респонденти в цій групі сприймають процес свого життя як цікавий, емоційно насичений та наповнений змістом, то й загальна усвідомленість їхнього життя буде високою.

Нагадаємо, що субшкала «Процес життя» є в СЖО однією з суто сенсожиттєвих (порівняно зі світоглядними шкалами «Локус контролю-Я» та «Локус контролю-життя»). Все це може вказувати на те, що для мережевих директорів проблема узагальненого контролю життя є малоактуальною, а усвідомлено чи неусвідомлено вони переживають усвідомленість своєї повсякденної діяльності. Це може бути обумовлено або їхніми віковими особливостями, або специфікою їхньої професійної діяльності, що містить і важливість «текучки».

Набагато краще диференційовані регресійні моделі усвідомленості життя в групах директорів магазинів та менеджерів, крім того, вплив усіх окремих субшкал на загальний показник відповідно до цих моделей достовірний. Ранжування субшкал в емпіричних групах дозволило припустити, що розуміння того, що детермінація їхньої загальної усвідомленості життя, в якому вони вже досягли певних успіхів, є однаково важливою як для директорів магазинів, так і для менеджерів. Можна припустити, що це є деякі базові детермінанти досягнення мети, а сама посада є символом цього досягнення. Отже, дуже вираженим має бути прагнення до збереження посади або, принаймні, до усвідомлення плодів своєї праці на відповідних посадах.

Далі зіставимо результати регресійного аналізу СЖО з показниками макіавеллізму. Доцільність такого зіставлення вбачається в тому, що досить чітко вимальовується зв'язок між специфікою професійної діяльності у кожній з підгруп.

Таблиця 1

Середні значення показників за методикою дослідження макіавеллізму особистості керівників бізнесу (N=131)

№ п/п	Категорії керівників	M	S	t–критерій
1	Мережеві директори (N=26)	107,34	13,06	4,41 **
2	Директори магазинів (N=41)	119,73	6,27	3,43 **
3	Менеджери (N=64)	79,33	12,28	4,88 *

Примітка: * – p≤0,05; ** – p≤0,01; M – середнє арифметичне; S – коефіцієнт асиметрії

Як видно з таблиці 1, показники макіавеллізму у всіх групах достовірно перевищують середні значення для змішаної вибірки стандартизації, про що можна судити за значеннями t-критерію. Найвищий рівень макіавеллізму у директорів магазинів (M=119,73), а розкид – найменший (S=6,27).

Враховуючи найбільш виражений, порівняно з іншими групами, вплив субшкали СЖО «Процес життя», можна дійти висновку, що маніпулятивність для директорів магазинів найбільше необхідна, враховуючи їх певне «усереднене» становище між керівництвом бізнесу та підлеглими. Далі за ступенем виразності середніх показників Мак-шкали йдуть галузеві директори, у яких розкид показників найбільший (S = 13,06).

На жаль, через неповну достовірність їх регресійної моделі за СЖО не можна щодо них зробити досить обґрунтовано висновок про зв'язок макіавеллізму з часовою орієнтацією. Але можна припустити, що у мережевих директорів внаслідок їхнього службового становища більше можливостей діяти прямими адміністративними методами та менша потреба у маніпулюванні. При цьому більший розкид показника Мак-шкали може свідчити і про більший, порівняно з директорами магазинів, вплив індивідуально-психологічних особливостей на рівень розвитку тенденції до маніпулювання. Найменш виражений показник макіавеллізму, при такому ж високому розкиді, як і у мережевих директорів, у менеджерів (M=79,33). Можна припустити їхню

виражену орієнтацію на майбутнє, стратегічне планування своєї професійної діяльності.

Зіставляючи виразність макіавеллізму у менеджерів з особливостями їхньої професійної діяльності, зазначимо, що безпосереднє спілкування з постачальниками товару, мабуть, не стимулює розвиток маніпулятивності, і вона, як і у мережевих директорів, скоріше залежить від індивідуально-психологічних особливостей.

Аналіз результатів, отриманих за методикою РСК, показав, що загалом усі респонденти характеризуються інтернальним локусом контролю. Ця обставина свідчить, що відповідальність за те, що відбувається з ними, більшою мірою приймається на себе, пояснюється їхньою поведінкою, характером та здібностями тощо. Разом з тим, наявність у профілі РСК менеджерів двох показників (Іо=5,0; при $p \leq 0,05$; Ім=3,0; при $p \leq 0,05$) та одного показника (Іп=4,5; р – н/д) у директорів магазинів зі зміщенням профілю ліворуч (<5,5 стенів) свідчить про те, що менеджери не надто впевнені у наявності в них неформальних здібностей контролювати свою діяльність, впливати на колег по роботі. Екстернальні тенденції шкали, пов'язаної з виробничими відносинами у директорів магазинів, підтверджують припущення про їхнє «усереднене» становище, тому при формуванні усвідомлених установок вони більше значення надають зовнішнім обставинам: галузевому керівництву, колегам по роботі, везінню/невдачі.

Подальший розгляд результатів, отриманих за методикою РСК за показниками, диференційованими за емоційним знаком цілепокладання та його ситуаційно-специфічними проявами, показав, що в структурі локусу контролю мережевих директорів найбільшого значення набуває здоров'я (З=8,5; $p \leq 0,05$), виробничі відносини (Іп=8,0; $p \leq 0,01$) та міжособистісні відносини (Ім=7,0; $p \leq 0,01$). У зв'язку з цим вважаємо, що досить високі показники у мережевих директорів за вказаними шкалами зумовлені, як зазначалося раніше, їх віковими особливостями (серед 26 проректорів практично всі віднесені до підгруп середньої-пізньої дорослості); тому мережеві директори домоглися певного соціального становища та намагаються зберегти свій статус за допомогою доброго здоров'я, більш скрупульозної організації виробничої діяльності та бажання викликати симпатію і повагу у міжособистісних стосунках з колегами.

Інша картина за показниками УСК фіксується у директорів магазинів. Так, найбільш значущими показниками у них виявились Ід=8,5 при р≤0,01; Ін=7,0 (р≤0,05) та З=7,0 (р≤0,01). Подібні результати свідчать про те, що директори магазинів орієнтовані на майбутнє, досягнуті результати у своїй діяльності приписують собі, вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті були результатом їх власних дій і вони можуть ними керувати.

У менеджерів як найбільш значущі результати за методикою УСК виявились Ін=8,5 при р≤0,01 та Іс=7,0 (р≤0,05). Значні високі показники за шкалою Ін говорять про розвинене почуття суб'єктивного контролю; водночас, як зазначалося вище, низькі значення за шкалою Їм свідчать про деякий «дефіцит» самостійності прийняття рішень, більшої орієнтації на колектив.

Таким чином, матеріали, представлені за методикою УСК, багато в чому узгоджуються з результатами, отриманими внаслідок дослідження за методикою СЖО та Мак-шкалою.

Висновки. Необхідність дослідження особистості керівників бізнесу пов’язана з особливою роллю цієї форми активності для економіки країни в умовах війни. Тому затребуваними стають завдання вивчення психологічної структури цілепокладання керівників бізнесу різного рівня. В структурі цілепокладання виділяють такі особистісні детермінанти як сенсожиттєві орієнтації, локалізація відповідальності за різні аспекти свого життя та маніпулятивні здібності. За цими структурними елементами диференціюється процес цілепокладання у керівників бізнесу різних рівнів.

Список використаних джерел

1. Вахоцька І. Різнопланова управлінська діяльність як психологічна умова розвитку зрілої особистості керівника. *Вісник Національного університету оборони України.* 2022. № 69 (5). С. 5–11.

2. Журавльова В. Фактори розвитку особистості керівника. *Проблеми сучасної психології*. 2017. № (36). С. 79–93.

3. Чаплак Я. В., Чаплак М. Психологічний вплив у науковій психології. *Сучасні наукові дослідження та інновації.* 2015. № 3. С. 10.

4. Шацька З. Я. Ділові якості сучасного керівника в контексті психології впливу на підлеглих. *Причорноморські економічні студії.* 2018. С. 141–144.

УДК 159.92:376-056.26

Світлана Прокоф'єва-Акопова,
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП

Дар'я Грідасова,
магістрантка спеціальності «Психологія» Одеського інституту МАУП

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ БАТЬКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

Анотація. *Автори аналізують шляхи психолого-педагогічного супроводження батьків, які мають дітей з особливими потребами, та визначили їх соціально-психологічні особливості і засоби щодо їх оптимізації.*

Abstract. *The authors analyze ways of psychological-pedagogical support of parents who have children with special needs, and identified their socio-psychological features and means of their optimization.*

Актуальність обраної теми обґрунтовано тим, що людей з функціональними обмеженнями у всьому світі дуже багато, і кількість їх постійно зростає. У світовій програмі дій стосовно осіб з інвалідністю, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН 1982 р., наводяться такі дані: у середньому щонайменше кожен десятий мешканець світу має фізичні, розумові або сенсорні дефекти, а близько 25% будь-якої групи населення відчувають на собі негативні впливи цього явища [1]. Отже, кожна країна має вирішувати цілий комплекс проблем, щоб сприяти повноцінній інтеграції людей з функціональними обмеженнями у фізичне і соціальне середовище.

Ці проблеми включають багато аспектів: культурний, економічний, науково-технічний і технологічний, медичний, освітній тощо, загалом потребують розробки відповідної соціальної політики стосовно зазначеної категорії населення. Наявність у суспільстві значної кількості людей з особливими потребами породжує низку специфічних проблем, що вимагають врахування у функціонуванні державного механізму (наприклад, у структурі та спеціалізації медичних, освітніх, культурних, соціальних служб і закладів) [3].

Наукова розробка даної теми висвітлена в працях Л. І. Акатової, О. В. Безпалько, І. Б. Іванової, М. П. Лукашевича, Л. Т. Тюплі та інших, які за основу соціальної та психолого-педагогічної роботи з інвалідами беруть реабілітаційний процес.

Для осмислення проблеми аналізу інвалідності як соціального феномену важливою залишається сутність соціальної норми, яку вивчали П. Бергер, П. Бурдьє, М. Вебер, Е. Дюркгейм, Р. Мертон та інші. Саме актуальність проблем інвалідності спонукає міжнародні інституції, національні уряди, громадськість різних країн приділяти велику увагу пошуку, розробці і впровадженню моделей різних видів підтримки, які б найбільше відповідали потребам людей з функціональними обмеженнями, й оптимально пристосованих до місцевих умов, традицій та ресурсних можливостей [2].

Метою дослідження буловивчення шляхів психолого-педагогічного супроводження батьків, які мають дітей з особливими потребами, та визначення їх соціально-психологічних особливостей.

Для досягнення нашої мети було проведено за певними методиками емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей батьків, які мають дітей з особливими потребами.

Результати дослідження рівнів стресостійкості представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Кількісні показники самооцінки стресостійкості особистості

Рівні стресостійкості			
	високий	середній	низький
Абсолютні (особи)	5	15	10
Відносні (%)	16,7 %	50 %	33,3 %

Як свідчать результати, які представлені в таблиці 1, низький рівень стресостійкості виявлено у 33,3 %, що свідчить про недостатню можливість респондентів протистояти обставинам, не відчуваючи при цьому психологічний дискомфорт. 50 % опитуваних продемонстрували середній рівень стресостійкості, тобто вони оцінюють сили власного організму як задовільні, а 16,6 % респондентів цілком задоволені станом своєї нервової системи та оцінюють власну стресостійкість як високу.

Результати дослідження рівнів агресивності представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Кількісні показники самооцінки агресивності особистості

Рівні агресивності			
	високий	середній	низький
Абсолютні (особи)	18	5	7
Відносні (%)	60 %	16,7 %	23,3 %

Як видно з даних, що представлені в таблиці 2, більшість опитаних (60%) мають високий рівень агресивності, що свідчить про негативне і вороже ставлення до оточуючих і до себе. 23,3% - навпаки, мають низький рівень агресивності і проявляють максимальну терплячість і спокій. 16,7% респондентів показали середній рівень агресивності.

На підставі отриманих результатів ми запропонували рекомендації для батьків, які мають дітей з особливими потребами.

Важливим напрямком організації соціально-педагогічної роботи був і залишається соціальний захист дітей-інвалідів, особливо тих, які мають обмежену здатність до самообслуговування та виховуються вдома. У суспільстві поки що мало змінилися психологічні стереотипи у ставленні до інвалідів, так само мало змінилося ставлення до проблем інвалідів з боку фахівців. У нашій країні ідея рівних прав та надання рівних можливостей дитині-інвалідові ще не є загально визнаною, багато дітей мають труднощі з навчанням, бракує сучасних підходів до питань соціального захисту та допомоги родинам, що виховують дитину-інваліда за умов недостатньої фінансової, зокрема, підтримки з боку держави.

Один з напрямків, на базі яких організовується соціально-педагогічна робота з дітьми-інвалідами – родинне життя та права особистості. Держави повинні сприяти повній участі дітей-інвалідів у родинному житті. Вони повинні сприяти їх праву на особисте життя та забезпечувати, щоб закони не дискримінували інвалідів з огляду на статеві зносини, заміжжя та батьківство.

Рідним та людям, що знаходяться в безпосередньому контакті з дитиною-інвалідом, потрібно [4]:

- сприймати її такою, якою вона є;

- підтримувати і заохочувати її до пізнання нового;

- стимулювати до дії через гру;

- більше розмовляти з дитиною, слухати;

- надавати дитині можливості вибору: в їжі, одязі, іграшках, засобах масової інформації тощо;

- не піддаватися всім примхам, вимогам дитини;

- не вимагати від неї того, чого вона не здатна зробити;

- не боятися кожну хвилину за життя дитини.

Таким чином, ми зробили наступні **висновки**:

1. Встановлено, що переважний рівень стресостійкості є середній (50 % опитуваних), найменш вираженим виявився високий (16,6 %).

2. Виявлено, що переважний рівень агресивності є високий (60 %), найменш виражений – середній рівень (16,7 %).

3. Головна задача батьків та усіх осіб, що живуть і виховують та працюють з дитиною-інвалідом, полягає у тому, щоб забезпечити позитивні зміни у розвитку її особистості.

Найбільш сприятливими засобами щодо оптимізації соціально-психологічних особливостей батьків, які мають дітей з особливими потребами, ми вважаємо тренінгові вправи, аутогенне тренування та участь в коуч-сесіях.

Список використаних джерел

1. Виховання дітей з особливими потребами в сім'ї. / Упорядник І. Б. Іванова. К.: УДЦССМ, 1998. 84 с.

2. Інвалід і суспільство: проблеми інтеграції. Збірник теоретичних та методичних матеріалів для працівників соціальних служб для молоді. / Упорядники Звєрєва І. Д., Іванова І. Б. К.: Видавництво «А.Л.Д.», 1995. 96 с.

3. Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. Навчально-методичний посібник. К.: УДЦССМ, 2001. 220 с.

4. Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю з функціональними обмеженнями. Навчально-методичний посібник для соціальних працівників і соціальних педагогів / За ред. проф. А. Й. Капської. К.: УДЦССМ, 2003. 168 с.

УДК 316.77:159.9

Ірина Коломієць,
кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП

Павло Сапега,
студент 3 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

ЕФЕКТИВНЕ СПІЛКУВАННЯ ТА ПОДОЛАННЯ КОМУНІКАТВНИХ БАР'ЄРІВ

Анотація. *Автори звертають увагу на комунікативні бар'єри у міжособистісному спілкуванні як на психологічні складнощі, що виникають у процесі спілкування, спричиняють конфлікти або перешкоджають взаєморозумінню чи взаємодії.*

Abstract. *The authors draw attention to communication barriers in interpersonal communication as psychological difficulties that arise in the process of communication, cause conflicts or hinder mutual understanding or interaction.*

Вступ. Комунікативні бар'єри в соціумі призводять до непорозумінь, конфліктів, втрачених можливостей і неефективної комунікації.

Постановка проблеми. Розвиток навичок міжособистісного спілкування, покращення розуміння культурних відмінностей і використання сучасних технологій для подолання комунікативних бар'єрів, безсумнівно, є головним завданням сьогодення в сфері комунікацій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивчення комунікативних бар'єрів є предметом інтересу для багатьох вчених і дослідників у галузі комунікації, соціології, психології та лінгвістики. Це питання вивчають протягом десятиліть, і безліч досліджень було проведено в цій царині. Одним із піонерів у вивченні комунікативних бар'єрів був американський соціолог Чарльз Кулпеппер Коулі (Charles C. Collier), який 1957 року опублікував статтю під назвою «Соціальні бар'єри в комунікації». Він досліджував перепони, що виникають у спілкуванні між людьми з різних соціальних груп, таких як клас, раса і стать. Іншим важливим дослідником у цій області є американський

психолог Еверетт Роджерс (Everett Rogers), який 1962 року опублікував книгу «Diffusion of Innovations». [2] У своєму дослідженні він вивчав комунікативні бар'єри, що виникають під час впровадження нових ідей і технологій у суспільство. З плином часу інтерес до вивчення комунікативних бар'єрів тільки зростав, безліч вчених і дослідників брали участь у цій галузі. Серед них можна визначти американського соціолога Еріка Гофманна (Erving Goffman), американського психолога Альберта Мехрабіана (Albert Mehrabian), американського лінгвіста Дебору Таннен (Deborah Tannen) та інших. Дослідження проводять і українські фахівці [1; 4]. Визначення понять надано в словниках [5]. Проте проблема залишається актуальною і потребує подальших досліджень.

Метою даного дослідження є аналіз бар'єрів спілкування, що можуть бути пов'язані з характерами людей, їхніми прагненнями, поглядами, мовленнєвими особливостями та манерами спілкування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективне спілкування як основна деталь в подоланні комунікативних бар’єрів – це набагато більше, ніж просто стандартний обмін інформацією. Йдеться про розуміння всіх емоцій і намірів, що стоять за інформацією. Крім вміння ясно донести повідомлення, необхідно навчитись співпереживати. Йдеться про те, щоб знайти повний сенс сказаного і дати іншій людині відчути себе почутою і зрозумілою.

Цей тип спілкування здається інстинктивним. Однак на практиці, занадто часто, при намаганні спілкування, щось іде не так. Проговорюється одне, а співбесідник чує зовсім інше. Це може призвести до непорозумінь, розчарувань, конфліктів, проблем вдома, у школі чи на роботі.

Комунікаційні бар'єри визначають як усі чинники, що ускладнюють розуміння повідомлення, яке міститься у висловлюванні [3]. Можна виділити фізичні та психологічні бар'єри, в зв’язку з якими дедалі більше людей стикається з труднощами у спілкуванні через наведені причини:

1. Багатомовність: у світі існує величезна кількість мов, і не всі люди володіють однією і тією ж мовою. Це створює перепони у спілкуванні, особливо під час взаємодії міжнародних команд, бізнес-партнерів і туристів, тощо;

2. Культурні відмінності: кожна культура має свої особливості та норми поведінки, які можуть бути незрозумілими або навіть образливими для людей з інших культур. Неправильне розуміння або

неправильне використання невербальних сигналів, жестів, міміки тощо, може призвести до непорозумінь і конфліктів;

3. Технічний прогрес: із розвитком інформаційних технологій виникають нові форми комунікації, такі як електронна пошта, соціальні мережі, відеоконференції тощо. Однак, не всі люди мають доступ до цих засобів зв'язку або вміють ними користуватися, що створює значні перепони у спілкуванні;

4. Відмінності в освіті та рівні знань: люди з різним рівнем освіти та знань можуть мати труднощі в розумінні одне одного. Складні терміни, специфічна лексика або неправильне використання граматики можуть ускладнювати комунікацію;

5. Психологічні чинники: страх перед спілкуванням, низька самооцінка, соціальна тривожність та інші психологічні проблеми можуть створювати бар'єри в комунікації. Люди можуть бути невпевненими у своїх навичках спілкування або боятися бути засудженими чи відкинутими.

Брак концентрації – ще одна проблема, що потребує вирішення. Найпоширенішими перешкодами на шляху до ефективного спілкування, а як наслідок до подолання комунікативних бар’єрів, є стрес і неконтрольовані емоції. У стресових ситуаціях люди схильні неправильно тлумачити наміри інших людей, посилати помилкові, бентежні невербальні сигнали, впадати в рефлекторні моделі поведінки. Це особливо актуально для українців в умовах воєнного стану, як для тих, хто виїхав за кордон, так і для тих, хто захищає Україну або залишився в країні. Тому психологічна допомога населенню країни потрібна зараз і буде потрібною після завершення війни.

Висновок. Як бачимо, ефективному спілкуванню слід вчитися, але існує низка психологічних та фізичних бар’єрів у спілкуванні, які не так просто подолати. Щоб уникнути конфліктів і непорозумінь, обов'язково варто навчитися швидко заспокоюватися в разі стресових ситуацій, перш ніж повернутися до розмови. Для ефективно спілкування потрібно уникати відволікаючих чинників і залишатися зосередженими. Непослідовна мова тіла також може викликати сумніви. Невербальне спілкування має підкріплювати сказане, а не суперечити йому.

Ефективне спілкування вимагає співчуття і розуміння з обох сторін. Тільки дотримуючись ключових принципів, можна поліпшити багато аспектів взаємин і вивести спілкування на вищий рівень.

Список використаних джерел

1. Психологія спілкування: навч. посіб. / [Л. О. Савенкова, В. В. Сгадова, Л. Л. Борисенко та ін.]; за заг. ред. Л. О. Савенкової. К.: КНЕУ, 2015. 309 с.

2. Everett M. Rogers. Diffusion_of_innovations. URL: https://www.google.com.ua/books/edition/Diffusion_of_Innovations_4th_Edition/v1ii4QsB7jIC?hl=ru&gbpv=1&dq=inauthor:%22Everett+M.+Rogers%22&printsec=frontcover (дата звернення: 02.10.2023).

3. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навчальний посібник. К.: Академвидав, 2005. 448 с.

4. Сучасна педагогічна риторика: теорія, практика, міжпредметні зв'язки: зб. наук. праць за матер. наук. семінару / за ред. Т. А. Космеди. Львів: ПАІС, 2007. 268 с.

5. Філософський енциклопедичний словник. К.: Абрис, 2002. 741 с.

УДК 159.922.7 + 316.6

Ірина Коломієць,
кандидат психологічних наук, доцент кафедр загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП

Віншель Юлія,
студентка 2 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

ПАРАДОКСАЛЬНА КОМУНІКАЦІЯ У ВИХОВАННІ ДІТЕЙ

Анотація. *Авторами надано обґрунтування поняття «парадоксальна комунікація», або «подвійне послання», надано ознаки цієї психологічної концепції та варіанти сценаріїв.*

Abstract. *The authors provide justification for the concept of "paradoxical communication", or "double message", indicate the signs of this psychological concept and options for scenarios.*

Вступ. У вихованні дітей важливим елементом є комунікація з батьками. Саме через спілкування дитина впізнає навколишній світ, формується як особистість. Але іноді замість користі комунікація завдає шкоди психіці дитини, іноді дуже сильної.

Постановка проблеми. Ніхто з дорослих людей і не подумає, що іноді їх слова дитині можуть завдати такої шкоди дитині. Навіть люди з педагогічною освітою роблять цю грубу помилку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Засновником концепції парадоксальної комунікації є Грегорі Бейтсон та його колегі Д. Джексон, Дж. Хейли, Дж. Уикленд [1]. Ця концепція заслуговує на увагу психологів. М. Коопманс також аналізував проблеми шизофренії крізь призму сімейних відносин [2].

Мета дослідження – проаналізувати цю психологічну концепцію з метою використання в психологічній практиці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Парадоксальна комунікація, або подвійне послання (англ. Double bind) — психологічна концепція, що описує комунікативну ситуацію, де суб'єкт отримує взаємно суперечливі вказівки, які належать до різних рівнів комунікації. Вона грає ключову роль у теорії розвитку шизофренії [1].

Запропонував концепцію у 1950-х роках американський психіатр Грегорі Бейтсон, що працював у дитячій психіатричній лікарні

Пало-Альто. Він помітив, що матери його маленьких пацієнтів були емоційно холодні та байдужі. Бейтсон зауважив, що діти, які тільки-но приїхали до клініки, підриваються з місця відразу, як тільки побачать матір. Але ті діти, що вже кілька разів так бігали, не поспішали до матері. Після тривалого перебування у клініці дитина втрачала будь-який інтерес до відвідувачів.

Дитина, яка потребує любові, інстинктивно тягнеться до матері, але деякі жінки реагують тепло тільки на словах, фізично відштовхують свою дитину. Мама дитини може вести себе з дитиною так, як того вимагають пристойності, але її захисний механізм відштовхує малюка при будь-якому фізичному контакті, і вона, будучи не в змозі вічно контролювати свою поведінку, періодично як би «знімає маску», показуючи дитині її незначність, проблемність. Подвійність послання у тому, що вербальне і невербальне має протилежні значення.

Ці спостереження навели психіатра на думку, що якщо такі ситуації часто повторюються в житті дитини, вони можуть викликати шизофренію. Такий тип ситуацій він позначив терміном double bind (подвійне затискання, подвійне послання) і описав його ознаки.

Ознаки подвійного послання:

1. Комунікація зі значимою людиною.

2. Комунікація повинна містити протилежно спрямовані команди.

3. За невиконання або виконання йде емоційне покарання.

4. Все це є основним способом комунікації.

5. Вихід з подвійного послання неможливий.

Механізм подвійного послання зовсім не обмежується відносинами між матір'ю і дитиною, а є досить поширеною патологією людського спілкування на всіх рівнях соціальних взаємодій. Теорію подвійного послання викладено у статті «Щодо теорії шизофренії» (1956) [1].

Згідно з Бейтсоном, тривалий досвід існування в умовах ситуацій подвійного послання здатний зруйнувати метакомунікативну систему особистості: порушується здатність «обмінюватися з людьми сигналами, що супроводжують повідомлення і вказують, про що йде мова», правильно розрізнювати буквальне і метафоричне (переносне). Особа починає або у всякому висловленні підозрювати прихований сенс, або, навпаки, сприймати все сказане їй буквально, нехтуючи невербальними метакомунікативними сигналами (тон, жести тощо) [1].

Не завжди такий конфлікт призводить до катастрофічних наслідків для психіки дитини. Здорова реакція дитини на несвідоме лицемірство матері – це опір: відчувши протиріччя між вимогами матері, дитина починає їх «коментувати», доводячи несправедливість матері та свою правоту. Але якщо мати реагує різкою забороною коментувати її поведінку (наприклад, погрожуючи залишити дитину, збожеволіти або померти і т. і.) і тим самим не дозволяє їй чинити опір, то у дитини пригнічується здатність розрізняти сигнали, що позначають характер комунікації, що й становить зачаток шизофренії. Іноді може допомогти батькове втручання, але в «шизогенних» сім'ях часто батько слабкий і безпорадний [2].

Якщо дитина має можливість чинити опір суперечливим вимогам матері, це, звичайно, порушує спокій сім'ї, але така дитина має шанси вирости здоровою: вона навчиться розпізнавати сигнали, що визначають логічні рівні повідомлень. У більш абстрактній вимозі вона розпізнає заперечення більш конкретного, обурюється і не кориться, але аж ніяк не змішує дві сторони «зв'язки» [1].

Інша річ, якщо дитина не може чинити опір. Дитина хоче від матері проявів любові та вчиться не розрізняти логічні типи повідомлень, роблячи цим перший крок до шизофренії. На претензії матері вона відповідає тепер щирим нерозумінням, тож її вважають «ненормальною». А потім цей же шаблон стосунків переноситься на інших людей. І це заважає нормальній комунікації.

Висновок. Отже, парадоксальна комунікація є найбільш розповсюдженою помилкою у комунікації між людьми різних груп та ролей. Вона може впливати на дорослу людину, а дитину призвести до психічного порушення. Дитячі психологи мають зважати на такі проблеми і намагатись психологічно допомогти дитині. Але психологічна допомога потрібна і тим матерям, дорослим людям, які допускають «подвійне послання».

Список використаних джерел

1. Watzlawich P., Melnick-Beavin J., Jackson D. (1967). Une logique de la communication, Paris, Seuil, 1972, p. 211, 218–220.

2. Koopmans M. Schizophrenia and the Family II: Paradox and Absurdity in Human Communication Reconsidered. *Dynamical Psychology:* An International, Interdisciplinary Journal of Complex Mental Processes. 1998. URL: https://www.goertzel.org/dynapsyc/1998/KoopmansPaper.htm (дата звернення: 03.10.2023).

УДК 316.77+159.924

Анастасія Кузнецова,
старший викладач кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП

Єлизавета Шелепун,
студентка 3 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕДІА НА САМООЦІНКУ

***Анотація**. Авторами досліджено вплив соціальних медіа на самооцінку осіб. Інформаційною базою тез є дані досліджень провідних зарубіжних фахівців, матеріали наукових та аналітичних публікацій з досліджуваного питання.*

***Abstract.** The authors investigated the influence of social networks on people's self-esteem. The information base of theses is the research data of leading foreign specialists, materials of scientific and analytical publications on the researched issue.*

Вступ. Сучасні соціальні медіа відіграють важливу роль у повсякденному житті, особливо серед молодого покоління. У контексті цього впливу виникає цікаве і досить актуальне питання про те, як соціальні медіа впливають на самооцінку і психологічний стан користувачів. Перші соціальні медіа з'явилися на початку 2000-х років. Один із ранніх прикладів – сайт "SixDegrees.com", який був запущений у 1997 році. Він дозволяв користувачам створювати профілі та дружити з іншими користувачами, а також обмінюватись повідомленнями. Однак цей сайт не зміг довго існувати і був закритий у 2001 році. Але з’явилося чимало інших соціальних медіа. Початком популярності соціальних мереж прийнято вважати 2003–2004 рр., коли були введені в дію LinkedIn, Facebook і MySpace. В Україні мода на них виникла пізніше.

Постановка проблеми. Звідки береться вплив соціальних медіа на самооцінку – ключове запитання, яке потребує нашої уваги. Соціальні медіа створюють можливість для користувачів представляти своє життя, інтереси, зовнішність та досягнення через велику кількість вмісту. Однак часто ця віртуальна реальність не відображає реальну

картину життя. Бажання ідеалізувати свою дійсність та постійний порівняльний аналіз з іншими користувачами можуть підривати самооцінку та призводити до відчуття невдоволеності та недостатності. Таким чином, головна проблема полягає у встановленні зв'язку між активністю у соціальних медіа, споживанням контенту та рівнем самооцінки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Наразі багато наукових досліджень присвячено впливу соціальних медіа на самооцінку, самопрезентацію та емоційний стан людини. Дослідники Холлі Шакья та Ніколас Крістакіс провели п'ятирічне дослідження, щоб точніше вивчити взаємозв'язок між використанням соціальних мереж та благополуччям [1]. Це дослідження включало 5 тисяч учасників, щодо яких збиралися дані про використання ними Facebook та їх стан здоров'я. Головними параметрами благополуччя були рівень задоволеності життям, самооцінка, фізичне та психологічне здоров'я, а також індекс маси тіла. Результати дослідження показали, що використання Facebook пов'язане зі зменшенням відчуття щастя у людей. Особливо помітно було зниження психологічного здоров'я користувачів після п'яти років активного використання соціальної мережі. Цікаво, що кожне збільшення числа лайків, кліків та оновлень статусу на 1 % супроводжувалося зниженням психологічного здоров'я на 5–8 %.

Українські фахівці К. Варивода, Д. Кириєнко, О. Коптєв, С. Остапчук та інші також у своїх дослідженнях провели аналізи з досліджуваної нами проблематики.

Мета дослідження: Вивчити вплив соціальних медіа на самооцінку осіб і визначити, як користування цими медіа може впливати на формування позитивної або негативної самооцінки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальні мережі стали не зайвою частиною життя мільйонів людей по всьому світу. Вони надають можливість спілкування, обміну думками, створенню віртуальних ідентичностей і визначенню нашого місця в цифровому суспільстві. Однак вплив соціальних мереж на нашу самооцінку є досить складним і двозначним явищем.

Якщо ми розглянемо позитивний вплив, то, *по-перше,* це сприяння позитивному самовизначенню, тому що соціальні мережі можуть надавати платформу для вираження себе, сприйняття своїх досягнень і ідей іншими людьми. Це може підтримувати позитивну

самооцінку, спонукати до впевненості в собі і розвивати креативний потенціал [4].

По-друге, це підтримка та зв'язок: у соціальних мережах люди можуть легко знаходити спільноти та групи зі схожими інтересами. Це робить можливим підтримку і формування нових зв'язків, що може підвищити самооцінку через відчуття належності до групи [3].

По-третє, це підвищення самоповаги у вигляді отримання вподобайок, коментарів і визнання в мережі взагалі. Цей позитивний підсилюючий ефект може стати спонуканням до досягнень у реальному житті.

Розглядаючи негативний вплив, відмітимо, *по-перше,* порівняння себе з іншими. Соціальні мережі часто створюють ілюзію ідеального життя інших користувачів. Порівняння себе з такими ідеалами може призвести до негативного впливу на самооцінку, викликати почуття невдоволеності і стресу [6].

По-друге, негативом є залежність від вподобайок і визнання. Надмірне прагнення до отримання вподобайок і визнання в соціальних мережах може призвести до залежності від цього підсилюючого механізму.[5] Падіння активності в мережі або відсутність визнання можуть негативно впливати на самопочуття.

По-третє, відмітимо порушення приватності. Спростування особистих даних і інтимних моментів у соціальних мережах може призвести до порушення приватності та вразливості. Це може вплинути на самооцінку через почуття незахищеності [2].

По-четверте, це співзалежність від думки інших. Частий пошук підтвердження від інших користувачів може зробити нашу самооцінку вразливою до змін у думці інших.

Можемо зробити **висновок**, що вплив соціальних мереж на нашу самооцінку може бути як позитивним, так і негативним. Важливо свідомо керувати своїм часом та увагою в соціальних мережах, розвивати критичне мислення і прагнути зберегти баланс між віртуальним і реальним життям для забезпечення позитивної самооцінки та психологічного благополуччя.

Список використаних джерел

1. Association of Facebook Use With Compromised Well-Being: A Longitudinal Study | American Journal of Epidemiology | Oxford Academic/ URL: https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/07/

10/majority-of-americans-say-tiktok-is-a-threat-to-national-security/ (дата звернення: 26.09.2023).

2. Majority of Americans say TikTok is a threat to national security. URL: https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/07/10/ majority-of-americans-say-tiktok-is-a-threat-to-national-security/ (дата звернення: 26.09.2023).

3. Digital Minimalism. Choosing a Focused Life in a Noisy World. Kali Nieuport. Penguin, 2020. 304 p.

4. Кириєнко Д. М. Позитивний та негативний вплив соціальних мереж. URL: https://vseosvita.ua/user/id1288011/blog/pozytyvnyi-ta-nehatyvnyi-vplyv-sotsialnykh-merezh-72085.html#:~:text=%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%20%D0%BF%D0%BE%D0%B7% (дата звернення: 26.09.2023).

5. Коптєв О. Вплив соціальних мереж на наше життя та відносини. URL: https://opentv.media/ua/vpliv-sotsialnih-merezh-na-nashe-zhittya-ta-vidnosini (дата звернення: 26.09.2023).

6. Альтер Адам. Нездоланні. Про збільшення кількості технологій, які призводять до звикання, і про бізнес, який тримає на гачку. Book Chef, 2017. 352 с.

УДК 159.922

Ірина Коломієць,
кандидат психологічних наук, доцент кафедри
загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

Катерина Раєвич,
студентка 2 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

ПРОБЛЕМАТИКА СИНДРОМУ ДЕФІЦИТУ УВАГИ ТА ГІПЕРАКТИВНОСТІ У СУЧАСНОМУ ПСИХОЛОГІЧНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Анотація. *Авторами дано визначення поняття синдрому дефіциту уваги та гіперактивності, наведено особливості, прояви та причини розвитку СДУГ. Описані актуальні проблеми в дослідженні синдрому дефіциту уваги та гіперактивності.*

Abstract. *The authors defined the concept of attention deficit hyperactivity disorder, specified features, manifestations and causes of the development of ADHD. Current problems in the study of attention deficit hyperactivity disorder are described.*

Вступ. Історія дослідження синдрому дефіциту уваги та гіперактивності бере свій початок у середині XIX століття, коли відомий німецький лікар Генріх Гофман вперше надав опис дитячому розладу, що характеризується порушеннями уваги та надмірною руховою активністю. Надалі в дослідженнях цього питання фігурують такі ім’я, як: Жиль де ля Туретт, Ендрю Тейлор Стілл, А. Тредголд та інші.

На сьогоднішній день відомо, що від 4 % до 9,5 % дітей дошкільного віку страждають від синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю. Такий показник є досить узагальненим, тому що в різних країнах цей відсоток може високою мірою відрізнятись. Так, наприклад, в Італії він становить 3-10 %, в Китаї – 1-13 %, в США – 4-20 %, у Польщі – 6,6 %, в Німеччині – 9-18 %.

На жаль, в Україні проведено дуже мало досліджень стосовно СДУГ, і такої статистики, як у вище наведених країнах, нема.

Постановка проблеми. Незважаючи на значну кількість дослідників синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю, він досі не є докорінно дослідженим.

Автори, розуміючи стигматизованість цього синдрому в пострадянському суспільстві, висвітлюють особливості вікових проявів СДУГ, проблематику його діагностування та корекції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю (СДУГ) проводилися з використанням аналітичного методу. У роботах вчених, таких як М. М. Заваденко, В. Р. Кучма, Л. Платаш, А. В. Халецька, Ю. С. Шевченко та інших досліджено аспекти цього явища, включаючи особливості розвитку пізнавальних процесів та емоційної сфери.

Мета дослідження – надати визначення поняття синдрому дефіциту уваги та гіперактивності, описати актуальні проблеми в дослідженні СДУГ, а також навести основні прояви, причини розвитку та особливості цього синдрому.

Виклад основного матеріалу дослідження. Синдром дефіциту уваги та гіперактивності – це неврологічний розлад, який починається у дитинстві. Цей стан має різні підходи до діагностики від різних спеціалістів:

- психіатри розглядають його як «гіперкінетичний синдром» (характеризуються моторною гіперактивністю, порушенням уваги та імпульсивністю, що виражені невідповідно до віку дитини і призводять до виражених порушень функціонування дитини в основних сферах життя);

- невропатологи характеризують його як «мінімальну мозкову дисфункцію», «незрілість емоційно-вольової сфери» та «гіперактивність»;

- педіатри відзначають затримку в психомоторному розвитку;

- психологи діагностують порушення просторової орієнтації та низький рівень розвитку моторики, використовуючи терміни «дитяча диспраксія» або «апраксія розвитку» (узагальнена назва когнітивно-моторних порушень, що виникають внаслідок ураження структур мозку, що беруть участь в процесі розуміння, концептуального знання чи моторного планування дії);

- педагоги підкреслюють розсіяність уваги, непосидючість, педагогічну занедбаність та відсутність готовності до навчання.

Це свідчить про те, що цей стан може бути розглянутий з різних точок зору і включати різні аспекти, що варто враховувати при діагностиці та корекції.

СДУГ – це хронічний розлад мозкової діяльності, поведінки і розвитку загалом; когнітивні і поведінкові проблеми, що виникають внаслідок цього розладу, мають вплив на багато аспектів життя. Будь-яке спрощене пояснення виникнення цього синдрому, яке зосереджується лише на одному чиннику, є недостатнім, тому що симптоми синдрому дефіциту уваги та гіперактивності виникають внаслідок складного впливу як внутрішніх (біологічних), так і зовнішніх факторів.

Загалом, можна виділити три види діагнозу СДУГ:

- **СДУГ з переважним порушенням концентрації уваги** (якщо пацієнт має слабку концентрацію уваги, то фахівці можуть поставити діагноз синдрому дефіциту уваги (СДВ)).

- **СДУГ з переважаючою гіперактивностю** (якщо пацієнт виявляє підвищену фізичну активність і гіперактивність переважає над іншими симптомами, то це може вказувати на синдром дефіциту уваги та гіперактивності з переважанням гіперактивності.

- **змішаний тип** (якщо люди в рівній мірі відчувають проблеми зі слабкою концентрацією уваги і підвищеною активністю. У цьому випадку можуть виникати значні труднощі з навчанням, вихованням та подальшою професійною орієнтацією.

Найчастіше СДУГ починає виявлятися у дитинстві (5–12 років) та супроводжується такими симптомами:

- **труднощі з концентрацією уваги**. Зовнішні подразники постійно відволікають дитину, вона не може сконцентруватися більше ніж на 3–5 хвилин. Також спостерігається певна циклічність у сприйнятті інформації, коли періоди зосередження раптово змінюються «вимиканням» з реальності і зануренням у власні думки;

- **гіперактивність.** Мова дитини непослідовна, міміка завжди виразна (емоції на обличчі змінюються одна за одною). Вона не може всидіти на одному місці, бігає по колу, крутить руками і ногами, розкидає іграшки;

- **емоційно–вольові порушення.** Проявляє відсутність гнучкості свідомості, і через це вона гостро реагує на зовнішні подразники. Відсутнє почуття небезпеки, і вона має труднощі у чіткому виконанні інструкцій. Дитина керується своїми бажаннями та внутрішньою мотивацією і має обмежену здатність чекати і терпіти.

Вважається, що 30 відсотків дітей з цим розладом переростають або навчаються пристосовуватися до нього у дорослому житті. Через це стає складніше саме діагностувати цей синдром у дорослих. Симптоми можуть бути подібні до тих, що спостерігаються при розладах настрою, тривожних розладах та розладах при вживанні психоактивних речовин.

Щоб правильно диференціювати СДУГ між іншими розладами, обов‘язковою потрібна комплексна діагностика, що включає психологічне, педагогічне і медичне обстеження. Серед них виділяють:

- консультації психотерапевта та психіатра;
- електроенцефалографія (ЕЕГ);
- сканування мозку (МРТ);
- ультразвукова допплерографія сосудів (УЗДГ).

Синдром дефіциту уваги та гіперактивності не можна повністю вилікувати, але його можна коригувати та лікувати. Без лікування він може суттєво погіршити якість життя самої людини: дитині буде важко навчатися, взаємодіяти з однолітками та знаходити друзів, у дорослому віці вона може стикатися з проблемами у поведінці, можуть виникнути залежності та порушення психіки.

Існують два підходи щодо корекції СДУГ: медичний та психологічний, але важливо використовувати їх у комплексі.

Лікарські препарати спрямовані на збільшення вироблення нейромедіаторів з метою покращення біоелектричної активності мозку та зменшення рівня імпульсивності.

Корекція поведінки може включати заняття у психолога, дефектолога та інших спеціалістів у залежності від потреби. Сучасні когнітивно-поведінкові методики, такі як сімейна терапія, ігрова терапія, арт-терапія, біоакустична корекція (БАК), метод Томатиса та лікування мікрострумом використовуються для полегшення симптомів і покращення якості життя осіб з СДУГ. Важливо обговорювати індивідуальний план корекції з фахівцями для визначення найбільш ефективних підходів для кожного конкретного випадку.

Висновки. Отже, СДУГ – це патологія, яка потребує своєчасної діагностики та комплексної корекції, включаючи психологічну, медичну та педагогічну підтримку.

Симптоми синдрому дефіциту уваги та гіперактивності виникають внаслідок складного впливу як внутрішніх (біологічних), так і зовнішніх факторів, тому неможливо пояснити причину виникнення цього синдрому через лише один чинник.

Якщо почати лікування та корекцію у віці від 5 до 10 років, прогноз стає більш оптимістичним, особливо щодо можливості реабілітації. Ранні втручання можуть суттєво покращити якість життя та адаптацію дітей і дорослих з СДУГ.

Список використаних джерел

1. Годлевська Валентина. Синдром дефіциту уваги з гіперактивністю у дітей молодшого шкільного віку: сутність, діагностика, корекція. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки.* 2021. Випуск 9. С. 73–78.
2. Касьян М. В. Синдром дефіциту уваги з гіперактивністю як клініко-психологічна проблема. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 19: Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. 2012. Вип. 21. С. 368–371.
3. Левченко В. В. Соціально-психологічні засади зниження проявів гіпердинамічного синдрому у дітей шкільного віку. *Теоретичні і прикладні проблеми психології:* збірник наук. праць СНУ ім. В. Даля, №1(30). Луганськ: Видавництво Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2013. С. 172–179.
4. Танцура Л. М., Пилипець О. Ю., Третьяков Д. В. Концепція виникнення мінімальної мозкової дисфункції та можливі шляхи запобігання її розвитку. *Український вісник психоневрології.* 2016. Т. 24, вип. 4. С. 5–7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uvp_2016_ 24_4_3 (дата звернення: 05.10.2023).
5. Березка С. В., Решетняк С. Ю. Особливості психологічного супроводу дошкільників з синдромом дефіциту уваги та гіперактивністю. Державний вищий навчальний заклад. «Донбаський державний педагогічний університет». *Молодий вчений.* № 10.1 (62.1), жовтень, 2018. С 5–8.

УДК 342.9(477)

Віталій Гриценко,
викладач кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП,
аспірант ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА: УНР ТА СУЧАСНА УКРАЇНА

Анотація. *Автором проведено порівняльний аналіз адміністративного права УНР і незалежної України, виявлено відмінності і схожі риси. Автор вважає, що основний внесок УНР полягав у спробі створення державних структур та законодавства, які регулювали адміністративну сферу, і це допомогло визначити важливі адміністративні принципи та основи, які вплинули на подальший розвиток адміністративного права України.*

Abstract. *The author conducted a comparative analysis of the administrative law of the Ukrainian People's Republic and independent Ukraine, identified differences and similar features. The author believes that the main contribution of the UPR was an attempt to create state structures and legislation that regulated the administrative sphere, and this helped to define important administrative principles and foundations that influenced the further development of administrative law of Ukraine.*

Адміністративне право Української Народної Республіки (УНР) та незалежної України вирізняються як окремі розділи в історії правового розвитку, відображаючи різні історичні контексти та етапи політичної еволюції. Незважаючи на загальні принципи адміністративного права, що визначають спільну мету регулювання відносин між державою та громадянами, існують яскраво виражені відмінності між двома періодами, хоча є і схожість.

Українська Народна Республіка (УНР), заснована під час Першої світової війни та визнана незалежною у 1917 році, була першою спробою українського державотворення у сучасному розумінні. У цей період адміністративне право УНР визначалося бажанням забезпечити незалежність і самостійність України від інших держав, зокрема Росії. Воно відображало іншу епоху та геополітичний контекст.

Сучасна Україна, яка відновила незалежність у 1991 році після розпаду Радянського Союзу, стикається з іншими викликами і

завданнями. Україна стала сучасною демократичною державою, що розвивається в умовах глобалізації та інтеграції в міжнародну спільноту, а саме є країною-кандидатом з устремлінням стати повноправним членом ЄС. Система адміністративного права сучасної України відзначається більш складним та розвинутим набором законодавства, регулюючим відносини між державою та громадянами в сучасних умовах.

Отже, адміністративне право УНР і незалежної України об'єднує спроба створити адміністративні системи на основі загальних принципів правової держави та громадянського суспільства. Однак різниці в історичних контекстах і завданнях обумовлюють різниці в розвитку адміністративного права та практики в обох періодах [1, с. 5–7].

Історичний контекст є важливим для розуміння та аналізу правових систем і допомагає пояснити, чому певні норми і правила були введені або змінені в певному часі і місці. Він відображає вплив минулих подій на сучасну правову систему і адміністративні практики, тому нами будуть розглянуті спільні риси адміністративного права та адміністративних процедур в УНР та нинішній Україні та можливий вплив їх в УНР на формування сучасного адміністративного права України [2, с. 801–804].

У порівнянні Української Народної Республіки та сучасної незалежної України важливим аспектом є їхні спільні цілі та ідеали, які були визначені засновниками обох епох з метою подолання колоніального гніту та імперських панувань. Засновники УНР та лідери незалежної України докладали зусиль для досягнення наступних цілей та принципів, з наукової точки зору до яких слід віднести:

- **суверенітет і незалежність**: УНР боролася за незалежність України від Російської та Австро-Угорської імперій, тоді як сучасна Україна оголосила незалежність від Радянського Союзу. Обидва періоди свідчать про бажання здобути суверенітет і самостійність як нації;

- **демократія**: обидві епохи відзначалися прагненням до демократії та громадянської участі в управлінні державою. В УНР встановлювалася демократична система влади, і права та свободи громадян гарантувалися конституцією. Сучасна Україна також базується на принципах демократії, з проведенням регулярних виборів та гарантуванням прав і свобод громадян; людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю;

- **правова держава:** лідери обох епох вірили у важливість правової держави, де влада обмежена законом і зобов'язана діяти відповідно до закону. В УНР були прийняті конституційні акти, що закріплювали правові принципи, і судова система була важливим органом у забезпеченні правопорядку. Сучасна Україна також має розвинуту систему правової держави, а права громадян гарантовані Конституцією;

- **розвиток громадянського суспільства:** УНР і сучасна Україна намагалися створити умови для розвитку громадянського суспільства, включаючи вільну пресу, неприбуткові організації, та інші механізми громадської участі. Громадянське суспільство має важливе значення для забезпечення контролю за діяльністю влади та захисту прав громадян.

З вищезазначеного вбачається, що принципи, які були проголошені в УНР та слугували подальшим фундаментом для розбудови держави та адміністративного права, знайшли своє відображення в сучасній Україні та втілені у відповідні нормативно-правові акти.

Місцеве самоврядування в Українській Народній Республіці та сучасній незалежній Україні є важливим аспектом організації державної влади та впорядкування внутрішніх відносин у суспільстві. Ця система була спрямована на забезпечення більшого впливу громадян на місцеві питання та ефективного управління ресурсами на місцях. Лідерами УНР та після проголошення незалежності України місцеве самоврядування розглядалося як важливий інструмент для демократії та гармонійного розвитку громад.

В УНР встановлювалася система місцевого самоврядування на різних рівнях, включаючи сільські, міські та обласні ради. Ці органи обиралися громадянами та відповідали за прийняття рішень щодо місцевих питань, таких як комунальні послуги, інфраструктура та розвиток міст і сіл. Місцеві ради в УНР мали певну ступінь самостійності в управлінні своїми ресурсами та призначеннями.

Сучасна Україна також має розвинуту систему місцевого самоврядування, яка базується на законодавчих актах та Конституції. Україна поділяється на області, райони та громади, кожна з яких має свою систему місцевої влади. Обласні, районні, міські, селищні та сільські ради обираються громадянами на виборах, і вони відповідальні за вирішення місцевих питань та управління ресурсами.

Місцеве самоврядування сприяє більшому впливу громадян на рішення, що стосуються їхніх місцевих спільнот, і забезпечує більш ефективне вирішення місцевих проблем. Воно також відображає принципи демократії, де громадяни мають право обирати своїх представників і брати участь у процесі управління.

Таким чином, як в УНР, так і в сучасній Україні, місцеве самоврядування відіграє важливу роль у сприянні демократії, громадянської участі та розвитку місцевих спільнот. Воно є важливим елементом організації державної влади та забезпечення прав та інтересів громадян [3, с. 90-92].

Система адміністративної юрисдикції в контексті Української Народної Республіки та сучасної незалежної України є важливим аспектом організації державної влади та правопорядку. З точки зору адміністративного права, ця система спрямована на регулювання відносин між громадянами та державними органами та на забезпечення прав та свобод громадян.

УНР встановила систему адміністративної юрисдикції, яка мала на меті вирішення адміністративних справ та спорів, що виникали між громадянами та державними органами. Важливим аспектом цієї системи було забезпечення права громадян на справедливий судовий розгляд та захист їхніх прав від можливих порушень соціальних, економічних та політичних правил. Судова система в УНР була важливим органом, який наглядав за дотриманням законів і конституційних гарантій [4, с. 153-154].

Сучасна Україна також має розвинуту систему адміністративної юрисдикції, яка базується на законодавчих актах та Конституції. Адміністративні справи розглядаються адміністративними судами, які вирішують спори між громадянами та державними органами, а також контролюють легітимність дій владних органів у виконанні їхніх обов'язків. Суди гарантують дотримання прав та свобод громадян у взаємодії з владними структурами [5, с. 60–61].

Прагнучи повноправного членства у європейському співтоваристві, Україна прийняла ряд законодавчих актів, спрямованих на стандартизацію та уніфікацію адміністративних процедур, які надаються державою, з метою узгодження всіх таких процедур та створення єдиної системи.

З точки зору науки адміністративного права, система адміністративної юрисдикції в УНР та сучасній Україні була і є важливим механізмом забезпечення додержання закону, правопорядку та

захисту прав громадян. Ця система відображає принципи правової держави, де державні органи підпорядковані верховенству права та підкреслюють важливість захисту прав і свобод громадян.

Висновок. Таким чином, Українська Народна Республіка (УНР), яка існувала протягом 1917–1921 років, відіграла суттєву роль у формуванні адміністративного права України. Основний внесок УНР полягав у спробі створення структур та законодавства, які регулювали адміністративну сферу. Це допомогло визначити важливі адміністративні принципи та основи, які мали велике значення для подальшого розвитку адміністративного права в Україні після втрати незалежності та в період складних історичних подій в країні.

Список використаних джерел

1. Іванов В. М. Історія держави і права України: підручник. К.: КУП НАНУ, 2013. 892 с.
2. Чаку Є. В. Становлення і розвиток адміністративного судочинства в Україні (від існування Київської Русі до здобуття незалежності). *Форум права*. Вип. 4. 2011. С. 801–806.
3. Губань Р. В. Правове регулювання адміністративно-територіального устрою в Українській Народній Республіці та Українській державі в 1918–1919 роках (до 100-річчя прийняття Закону «Про поділ України на землі»). НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. URL: https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/35938/Huban%20R.pdf?sequence=1 (дата звернення: 12.10.2023).
4. Бєлкін Марк Леонідович. *Адміністративна юстиція у документах Уряду УНР в екзилі*. Тернопіль, *Економічна думка.* ТНЕУ, 2017. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/22710/1/153-154.pdf (дата звернення: 12.10.2023).
5. Константий О. В. До питання особливостей моделі адміністративної юстиції в Україні. *DICTUM FACTUM*. Вип. 2 (4). 2019. С. 56–62.

УДК 159.9+316.6

Поліна Поплавська,
аспірантка Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор, професор Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського» О. Я. Чебикін

ІНДИВІДУАЛЬНА ДУМКА ЯК ПОРЯТУНОК У ХАОСІ СЬОГОДЕННЯ

Анотація. *Авторка привертає увагу до важливості індивідуальної думки в подіях сьогодення та впливів натовпу на свідомість і поведінку кожної окремої людини.*

Abstract. *The author draws attention to the importance of individual thought in today's events and the influence of the crowd on the consciousness and behavior of each individual person.*

Вступ. Люди часто навіть не усвідомлюють, чому саме вони роблять той або інший вибір, який в подальшому впливає на їх конструкцію життя та суспільство в цілому. «Куди всі, туди і я» – саме цим принципом керуються тисячі людей кожного дня, приймаючи звичайні та буденні або масштабні та глобальні рішення. Ми не уявляємо собі, скільки разів за все своє життя обираємо й діємо не за власно прийнятими та «зваженими» рішеннями, а через нав’язану суспільством прийнятну думку. Все завжди починається з малого: носіння одягу, який зараз в моді, але не завжди нам дійсно пасує, покупка гаджетів, автомобілів та усілякої техніки, виробник яких першим встиг захопити овації суспільства, вибір кафе, ресторанів та інших зон відпочинку, спираючись на схвалення більшості. І якщо на самому початку випуску тої чи іншої продукції, відкриття того чи іншого закладу виробник або засновник дійсно дотримуються стандартів якості, то це зовсім не означає, що через рік–два саме ця якість збережеться. Але люди зазвичай вже не звертають на це уваги. Вони продовжують споживати, купляти, відвідувати лише тому, що це стало вже загальноприйнятим мейнстрімом (загальноприйнята мода), а оцінку реальної якості пропозицій та свої відчуття від них вже нівелюють.

Ми привели приклади з побутового щоденного життя. Але ж така сама схема діє і на духовні цінності, принципи, громадську позицію та світогляд людини. У психологічній практиці стикаємось з ситуацією, коли людина, проживши більшу частину свого життя певним чином, в якийсь момент приходить до думки, що весь цей час вона жила «як всі, як було прийнято й схвалено оточенням», але сама вона хотіла зовсім по-іншому. І як виявляється, саме цей несвідомий «похід в одну ногу з усіма» в подальшому призводить до внутрішньоособистісних конфліктів та непорозумінь щодо себе й свого життя в цілому.

Ми живемо в час, коли формування та вираження своєї власної думки – справа достатньо складна, тому люди частіше обирають варіант слідувати за натовпом. Людині комфортніше погодитись з думкою більшості, з чимось популярним та загальноприйнятим, аніж нести відповідальність за свою власну позицію та її трансляцію в світ.

Постановка проблеми. Під час повномасштабної війни це стає помітнішим як в самій Україні, так і в усьому світі. Вплив медіа, заклики лідерів та кумирів, позиції та розмови тих, хто поряд кожен день оточує нас, – формують наші думки, світогляд та відношення до того, що відбувається взагалі. У зв’язку з цим, люди з особистостей перетворюються в масу, якій набагато легше нав’язувати те, що вигідно та якою можна управляти в корисних цілях.

Чому людина починає йти за натовпом і відкидає особисту думку, критичне мислення та свою індивідуальну оцінку ситуації та чи є це доцільним, корисним для психіки індивіда та здорового свідомого суспільства загалом – це питання, що дуже актуальні сьогодні, тому доцільно на них звернути увагу.

Метою тез став аналіз досліджень, які були проведені в 1950-х роках під керівництвом польського та американського психолога Соломона Аша, метою яких було вивчення впливу групи на поведінку індивіда. Досліди переконливо продемонстрували владу конформізму в групах.

Виклад основного матеріалу. В експериментах на чолі з Соломоном Ашем студентів просили, щоб вони брали участь у перевірці зору. Насправді в більшості експериментів всі учасники, крім одного, були «підставними особами», а дослідження полягало в тому, щоб перевірити реакцію одного студента на поведінку більшості [1; 2]. Досліджуваний входив в аудиторію, де півколом стояли дев'ять стільців, і сідав на передостанній. Один за одним з'являлися інші вісім

учасників — «підставні особи» – і займали інші стільці. Аш показував групі дві картки: на першій була намальована одна лінія, на другій — три риски різної довжини. Питання звучало так: яка лінія на іншій картці має ту ж довжину, що і лінія на першій картці. Це був нескладний тест: відповідь була очевидна, оскільки лінії відрізнялися на п'ять сантиметрів. Досліджуваний відповідав восьмим. У завдання студентів входило оголошення вголос їхньої думки про довжину декількох ліній у ряді показів. «Підставні особи» давали одну і ту ж, явно неправильну відповідь.

Коли досліджувані відповідали правильно, багато з них відчували надзвичайний дискомфорт. При цьому 75 % досліджуваних підкорилися істотно помилковому уявленню більшості принаймні в одному питанні. Загальна частка помилкових відповідей склала 37 %, в контрольній групі одну хибну відповідь дала тільки одна людина з 35-ти.

Коли ж «змовники» не були одностайні у своїй думці, досліджувані набагато частіше не погоджувалися з більшістю. Якщо незалежних випробовуваних було двоє, або коли один з підставних учасників отримував завдання давати правильні відповіді, кількість помилок знижувалась більш ніж в чотири рази. Коли хтось із підставних осіб давав неправильні відповіді, які, однак не збігалися з основними, помилка також скорочувалася: до 9-12 %, залежно від радикалізму «третьої думки».

У подальших дослідженнях визначено такі чинники конформізму:

- тип особистості: особи з заниженою самооцінкою більш залежні від групового тиску, ніж ті, що мають завищену самооцінку;
- чисельність групи: найвищий рівень конформізму люди проявляють тоді, коли стикаються з одностайною думкою трьох чи більше людей;
- склад групи: конформність підвищується, якщо група складається з експертів, члени групи є авторитетними для людини та належать до одного соціального оточення;
- згуртованість: чим більше згуртованість групи, тим більше її конформність (пастка «групомислення»);
- статус (авторитет): люди, які в очах особи мають авторитет, легше можуть вплинути на неї, їм частіше підкоряються;
- наявність союзника: якщо до людини, що відстоює свою позицію чи має сумніви, приєднується хоча б один союзник, який дає

правильну відповідь, то тенденція приймати групову позицію знижується;

- публічна ситуація: вищий рівень конформізму люди мають тоді, коли повинні виступити публічно, а не тоді, коли записують самостійно свою позицію. Висловивши свою думку публічно, люди схильні її дотримуватись;
- складність завдання або проблеми: коли завдання надто складне, особа відчуває свою некомпетентність і проявляє більше конформізму.

Конформізм не слід розглядати як однозначно негативну тенденцію, оскільки цей чинник сприяє груповому рішенню. Фахівці вказують такі причини конформної поведінки:

1. наполеглива та вперта поведінка людей, які прагнуть переконати особу, що її позиція є неправильною;
2. тенденція членів групи уникнути осуду, покарання, відсторонення від членів групи за їх незгоду;
3. невизначеність ситуацій і брак інформації сприяють тому, що члени групи починають орієнтуватись на думку інших [3].

Отже, наші думки, переконання, погляди – все це обмежується, оцінюється суспільством до певної міри. І ця оцінка нерідко змушує людину відмовитись від своєї позиції.

Висновки та рекомендації. Аналіз результатів дослідження Соломона Аша дає підстави стверджувати: коли суспільство одноголосно приймає одну й ту саму позицію, мало хто може протистояти такому тиску. І навпаки, у групі з поділом думок набагато легше висловити своє бачення ситуації. Існують певні чинники і причини конформної поведінки. Звісно ж, людина може бути незалежною і самодостатньою, не «прогинатися» під інших. Але чим більше натовп, тим складніше наполягати на своєму. В таких ситуаціях люди з особистостей можуть перетворитися на масу, якій набагато легше нав’язувати те, що вигідно іншим, та якою можна управляти в корисних цілях. А в умовах кризи і хаосу сьогодення критичний погляд і індивідуальна думка можуть стати містком до гармонії і порятунку.

З урахуванням цього, вважаємо за доцільне надати декілька рекомендацій для збереження своєї індивідуальної позиції та протидії психологічному тиску натовпу:

1. Розширювати свою свідомість, компетентність та багатогранність мислення.

2. Розуміти, що життя не може бути однозначним і скільки є людей – стільки є і думок.

3. Розвивати навички критичного мислення.

4. Не робити для себе «ідолів». Розуміти, що кожна людина може помилятися та в тій чи іншій ситуації мислити звужено.

5. Займатися своїм ментальним здоров'ям: вчитись розпізнавати свої почуття та бажання, прокачувати впевненість в собі та особистісну відповідальність за свої думки, вибір, життя.

6. Пам'ятати, що людина – істота соціальна, але іноді дійсно діє принцип: «коли ти не усвідомлено йдеш за всіма – ти вже точно йдеш не туди».

Список використаних джерел

1. Solomon Asch. Social Psychology. Prentice-Hall, 1962. 646 s.

2. Тиск групи: експерименти Аша. URL: http://ni.biz.ua/4/4_12/4_124886_davlenie-gruppi- eksperimenti-asha.html (дата звернення: 11.10.2023).

3. Експеримент Аша. Матеріал з Вікіпедії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82_%D0%90%D1%88%D0%B0 (дата звернення: 11.10.2023).

УДК [316.6+338.22.01]:355.01

Анна Карагодіна,
аспірантка Державного університету інтелектуальних технологій та зв'язку (м. Одеса)

ФАСИЛІТАЦІЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Анотація. *Розглядається поняття фасилітації в контексті господарської діяльності. Фасилітація – це процес сприяння та сприяння груповій або колективній роботі для досягнення конкретних економічних цілей та вдосконалення робочих процесів. У статті висвітлено основні аспекти фасилітації в економіці, такі як відновлення інфраструктури, підтримка малого та середнього підприємництва, залучення інвестицій, створення сприятливого бізнес-середовища та ін. Також підкреслено важливість міжнародної підтримки в контексті фасилітації та її роль у досягненні сталого розвитку. Автор висуває тезу про те, що фасилітація сприяє досягненню консенсусу, вирішенню конфліктів, створенню умов для розвитку, які забезпечують економічне зростання, соціальну стабільність та екологічну стійкість.*

Ключові слова: фасилітація, економіка, розвиток, інфраструктура, інвестиції, бізнес, сталий розвиток.

Abstract. *The abstract considers the concept of facilitation in the context of economic activity. Facilitation is the process of facilitating and facilitating group or collective work to achieve specific economic goals and improve work processes. The article highlights the main aspects of facilitation in the economy, such as the restoration of infrastructure, support of small and medium-sized enterprises, attraction of investments, creation of a favorable business environment, and others. It also emphasizes the importance of international support in the context of facilitation and its role in achieving sustainable development. The author puts forward the thesis that facilitation helps to achieve consensus, resolve conflicts, and create conditions for development that ensure economic growth, social stability, and environmental sustainability.*

Key words: facilitation, economy, development, infrastructure, investment, business, sustainable development.

Загальною метою фасилітації в умовах воєнного стану є зменшення впливу війни на економіку та сприяння її відновленню після завершення негативного конфлікту. Важливою складовою цього процесу є співпраця між урядами, громадськими організаціями та міжнародними спільнотами для забезпечення ефективної фасилітації та підтримки [1].

Фасилітація, з економічної точки зору, – це процес полегшення та сприяння різним аспектам економіки з метою покращення економічних показників, підтримки сталого економічного зростання та розвитку. В умовах воєнного стану або після воєнного конфлікту фасилітація може мати конкретні завдання, орієнтовані на відновлення та покращення економічного стану країни. Основні аспекти фасилітації, з економічної точки зору, включають:

1. Відновлення інфраструктури: Реконструкція та відновлення інфраструктури, такої як: дороги, мости, порти, аеропорти, комунікаційні мережі, енергетичні системи та водопостачання, щоб створити сприятливе середовище для підприємств та інвесторів.

2. Підтримка малих і середніх підприємств (МСП): Надання фінансової підтримки, консультацій та навчання для МСП, щоб сприяти їх відновленню та розвитку.

3. Залучення інвестицій: Привертання інвестицій в економіку країни з метою створення нових робочих місць, стимулювання інновацій та зростання обсягів виробництва.

4. Управління фінансовою стабільністю: Полегшення контролю інфляції, управління фінансовими ресурсами та стабілізація обмінного курсу для забезпечення стабільності фінансової системи.

5. Створення умов для бізнесу: Впровадження реформ та політичних заходів, що сприяють покращенню бізнес-середовища, зменшенню бюрократичних обмежень та підвищенню довіри інвесторів [2].

6. Фінансова підтримка населення: Забезпечення підтримки населення, яке постраждало від війни, через програми соціальної виплати, допомога безробітним тощо.

7. Сприяння міжнародній торгівлі: Зняття обмеження на зовнішню торгівлю та сприяння доступу до зовнішніх ринків для експорту товарів і послуг.

8. Розвиток людських ресурсів: Навчання та перекваліфікація населення для відновлення робочої сили та підвищення конкурентоспроможності працівників.

9. Гуманітарна допомога: Фасилітація може включати в себе організацію та розподіл гуманітарної допомоги, такої як харчові продукти, медикаменти та покриття для постраждалих від війни. Це зменшить гуманітарну кризу та сприятиме збільшенню населення.

Фасилітація, з економічної точки зору, спрямована на створення умов для відновлення та розвитку економіки країни, яка постраждала від воєнного конфлікту, і підвищення якості життя її громадян.

Загалом, полегшення в умовах воєнного стану вимагає комплексного підходу та співпраці між розширеними суб'єктами, включаючи уряди, міжнародні організації, громадські організації та приватний сектор. Методом підтримки цього процесу є не лише відновлення економіки, але й підтримка соціальної стабільності та політичного примирення в постконфліктному періоді.

Висновки щодо фасилітації в економічному контексті можуть бути такими:

1. Фасилітація – це важливий інструмент в управлінні та прийнятті рішень: допомагає вирішувати складні економічні завдання, сприяє ефективній комунікації та спільному робочому процесу, спрямована на досягнення конкретних економічних цілей.

2. Фасилітація сприяє створенню сприятливого середовища для співпраці: Фасилітатори допомагають створити атмосферу взаєморозуміння, довіри та відкритості, що сприяє більш успішним рішенням та досягненню результатів.

3. Фасилітація в економіці охоплює різні аспекти: Включає в себе відновлення інфраструктури, підтримку МСП, залучення інвестицій, створення сприятливих умов для бізнесу та інші елементи, що сприяють розвитку економіки.

4. Залучення міжнародної підтримки важливо: У багатьох випадках, особливо в умовах кризи або конфлікту, залучення міжнародних ресурсів і підтримки є критично важливим для ефективної фасилітації.

5. Фасилітація сприяє досягненню сталого розвитку: Завдяки фасилітації можна створити стратегії, що сприяють розвитку, який забезпечує як економічний ріст, так і соціальну стабільність та екологічну стійкість.

6. Освіта та навчання важливі для розвитку фасилітаційних навичок: Люди, які бажають стати фасилітаторами, повинні інвестувати в навчання та тренування, оскільки це допоможе покращити їхні навички в цій галузі.

7. Фасилітація сприяє досягненню консенсусу та розв'язанню конфліктів: Фасилітатори допомагають сторонам знайти спільну мову, розв'язати конфлікти та прийняти рішення, які враховують інтереси всіх сторін.

Враховуючи вищесказане, фасилітація є важливим інструментом для досягнення успіху в економіці, сприяючи ефективній співпраці та досягненню економічних цілей. Вона може бути використана в різних сферах і контекстах для покращення економічного стану та сприяння сталому розвитку.

Список використаних джерел

1. Kassam, A., & Rock, D. (2019). Your Brain at Work: Strategies for Overcoming Distraction, Regaining Focus, and Working Smarter All Day Long. URL: https://liteka.ru/english/library/5511-your-brain-at-work#4 (дата звернення 06.10.2023).

2. Лукашова Л. В. Фасилітація розвитку та економічного зростання малого підприємництва: сутність, індикатори оцінювання *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Економіка і управління. 2018. Том 29 (68). № 6. С. 32–37.

УДК 159.9

Максим Гришин,
директор ТОВ Фірма «Юрікс», магістрант 1 курсу
спеціальності «Психологія» Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доктор філософських наук, доцент, завідувачка
кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП А. О. Нерубасська

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОЯВІВ ВІКТИМНОЇ ПОВЕДІНКИ

Анотація. *У тезах представлено теоретичний аналіз підходів щодо проблеми визначення проявів віктимної поведінки особистості.*

Abstract. *The theses present a theoretical analysis of approaches to the problem of determining the manifestations of victimized personality behavior.*

Актуальність досліджень стосовно поняття жертви особливого значення набуває під час війни в Україні. Багато людей потрапили в складні умови життя, деякі змінили місце проживання, роботу, професію, особисте життя, хтось втратив близьких та друзів тощо. Все це могло сприяти формуванню віктимної поведінки у людини.

Віктимологія як наука про жертву є особливим напрямом дослідження особистості. Останнім часом соціально-психологічна потреба суспільства у розширенні теоретико-емпіричних досліджень в галузі віктимної поведінки особистості є особливо загостреною.

Відомо, що в галузі віктимології для певної категорії людей інколи статус жертви може бути вигідним, є індивідуальною спробою уникнення суворої реальності, неможливості (або небажання) кардинально змінювати щось у своєму житті, контролювати події свого життя, бути творцем та хазяїном свого життя. Тобто, для глибшого розуміння віктимної поведінки в психології існує поняття «прихований потенціал психологічної жертви», який може проявлятися у різних сферах життєдіяльності з різними віковими та індивідуальними варіаціями. Аспектами такої поведінки можуть бути психологічне маніпулювання, спекулювання слабкістю, занурення у хворобу, домінування інфантильних форм поведінки тощо.

Метою даного дослідження є теоретичний аналіз підходів щодо віктимної поведінки в сучасній науці.

Методологічне підґрунтя дослідження віктимної поведінки особистості складають основні положення *трансперсональної* (Р. Ассаджіолі, С. Грофф, К. Ч. Тойч, К. Леонгард [1]); *позитивної* (М. Селігман) та *гештальтпсихології* (М. Джеймс. Д. Джонгвард, Дж. Рейнуотер). У сучасній психологічній науці різні прояви віктимної поведінки широко представлені в юридичних контекстах: виникає багато актуальних питань, які можуть бути вирішені тільки міждисциплінарно, із залученням юриспруденції, кримінології, юридичної та соціальної психології.

Поступово область досліджень значно розширювалася, а дослідницькі акценти зсувалися на психологічні та соціально-психологічні аспекти особистості та поведінки потенційної жертви (П. Г. Дагель, Л. В. Франк, В. М. Кудрявцев, Г. А. Вартанян, О. Ф. Зелінський, Г. І. Шнейдер, В. Е. Христенко та ін.). Вчені довели, що взаємодія в тандемі «жертва-переслідувач» може бути взаємообумовленою, а особистість потенційної жертви має певні індивідуально-психологічні особливості, які потенційно детермінують специфіку віктимної поведінки.

Звертаємо увагу на те, що психологічний підхід до вивчення особливостей віктимної поведінки особистості є продуктивним, оскільки юридичні аспекти завжди є наслідками тих психологічних проблем та незавершених ситуацій, які виникали, не вирішувалися та накопичувалися особистістю на різних етапах онтогенезу. Потреба суспільства та психологічної науки у подальшому розвитку віктимологічного напряму в дослідженні особистості пов'язана з рівнем цивілізованості та демократичності суспільства, яке прагне найбільш ефективного досягнення суспільної безпеки та психологічного комфорту кожного її громадянина.

Попри те, що дефініція «жертва» досить широко вживається у повсякденному житті, віктимології, правознавстві, психології, соціології, політології, в науці ще не існує її єдиного тлумачення. Тому в різних галузях знань про людину та в різних наукових школах вона іноді набуває протилежного сенсу.

Традиційно найбільш глибоко уявлення про жертву представлені у юридичній психології та віктимології. Засновниками віктимології як науки є німецький вчений Г. Гентіг та угорський

кримінолог Б. Мендельсон, який саме вперше і ввів у науково-практичний обіг новий термін – «віктимологія» [2].

Низка прогресивних ідей Г. Гентіга у подальшому отримали свій психологічний зміст у працях швейцарського вченого Г. Еленбергера, який ввів поняття «природженої жертви» та розкрив перелік індивідуально-типологічних особливостей, які визначають віктимну поведінку індивіда та поняття «патологічного стану», яке провокує віктимологічні ситуації [2]. Фактично з наукових здобутків Г. Еленбергера розпочалося сучасне вивчення жертви.

Сучасна віктимологія як наука здійснює системний аналіз особистості жертви. В науках про людину традиційно виділяється три основних напрямки досліджень віктимологічного спрямування: *кримінологічний, правознавчий та психологічний.*

Найбільш диференційовано поняття «жертва» визначено в правознавстві, де виділяють жертви автокатастрофи, помсти, злочину; латентну, потенційну жертви тощо. Крім того, виділяють жертви релігійної, політичної, ідеологічної, економічної боротьби, жертви обману, шантажу тощо.

Наближеним до розуміння феномена жертви є уявлення про індивідуальну віктимність, під якою в науці розуміють особливу особистісну властивість, яка створює психологічні умови для трансформації особистості в жертву в конкретних життєвих обставинах (Д. В. Рівман, В. Я. Рибальська, В. І. Полубінський, Л. В. Франк та ін.). Особистісна сензитивність (підвищена емоційна чутливість до подій), до попадання людини у статус жертви, визначається її психологічною схильністю, тобто, комплексом об'єктивних та суб'єктивних якостей, які існують у прихованому вигляді, але актуалізуються конкретною ситуацією та перетворюються на причини заподіяння шкоди їхньому носію.

Український вчений О. М. Джужа, з урахуванням причин формування віктимної поведінки, виділяє два її різновиди:

- казусну (неправову) – отримання шкоди (нематеріального характеру) внаслідок індивідуальних психологічних якостей;

- деліктну (правову) – одержання шкоди (матеріального характеру) внаслідок протиправної поведінки.

Незважаючи на визнання провідної ролі особистісного чинника, сукупності індивідуально-типологічних особливостей, в переважній більшості робіт засновників віктимології як науки (Г. Гентіг, Б. Мендельсон) та в здобутках сучасних науковців (О. М. Джужа,

П. С. Дагель, Є. Г. Мартинчик, В. І. Полубінський та ін.) дослідницька увага акцентована переважно на кримінальних аспектах віктимності. Більше того, багато вчених вважають, що вивчення жертви має здійснюватися виключно в межах кримінології (Г. Гентіг, Д. В. Рівман).

Дійсно, кримінальна віктимологія знаходить відповіді на значущі для практики питання:

- співвідношення характеристик різних злочинів з особистісними характеристиками та поведінкою жертв (потерпілих);
- вплив на реальний ризик скоєння злочину схильною до цього особою обстановки, яка забезпечує її контакти з людьми;
- особливості вибору злочинцем жертви та чинники, від яких це залежить;
- виявлення осіб, які потенційно можуть стати жертвами (потерпілими);
- створення системи заходів профілактики злочинів.

Для розуміння особливостей поведінки жертви на різних етапах онтогенезу особливого значення набувають класичні традиції трансперсональної психології (К. Юнг, Р. Ассаджіолі, С. Грофф, К. Тойч), де подолання проблем особистості може бути пов’язано з методами, які вирішують внутрішні та зовнішні проблеми за допомогою розширення свідомості.

Особлива роль в процесі формування уявлення про психологічну жертву належить концепція Ш. Бюлер про людське життя як психологічну проблему, в якій вчена виділила три основні аспекти:

1. біолого-біографічний – об'єктивні умови формування особистості жертви, основні факти мікросоціального оточення та поведінки людини у цьому середовищі;
2. суб'єктивний – аналіз суб'єктивних переживань, становлення та зміна ціннісної сфери, еволюцією самосвідомості майбутньої жертви;
3. поведінково-наслідковий – конкретні соціальні наслідки такої індивідуальної поведінки.

Дуже продуктивною є спроба українського вченого В. Є. Христенко розділити поняття «юридична» та «психологічна жертва»: вчений наголосив, що юридичний аспект віктимності завжди пов'язаний із добровільною чи примусовою втратою чогось [3].

Таким чином, можна зробити **висновок**: проаналізовані деякі теоретичні підходи та напрями дозволяють виділити наукову єдність щодо вивчення віктимної поведінки та особистості жертви, в яких

представники різних теорій сучасної психології на перший план ставлять внутрішній, суб'єктивний рівень у поєднанні з особливим впливом соціальної ситуації. Насамперед дослідницька увага приділяється особливостям протікання онтогенезу, коли саме закладається психологічний фундамент майбутньої жертви.

Список використаних джерел

1. Леонгард К. Akzentuierte Persönlichkeiten. Берлін, 1976. 328 с.
2. Труханов Г. Л. Віктимологія як основа будови системи суспільної безпеки. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, серія Психологія.* 2006. Вип. 36. № 740. С. 237-241.
3. Христенко В. Е. Психологія поведінки жертви. Харьків, 2004. 416 с.

УДК 159.98

Ірина Коломієць,
кандидат психологічних наук, доцент кафедри
загальнонаукових, соціальних та поведінкових наук
Одеського інституту МАУП

Марія Арикул,
студентка 1 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

ТРАНСФОРМАЦІЇ ПОНЯТТЯ І ПРОЯВІВ ДЕПРЕСІЇ

Анотація. *Розглянуто історичні трансформації поняття депресії та її проявів від давніх часів до сучасності, коли депресії можна запобігти психологічною допомогою.*

Abstract. *Historical transformations of the concept of depression and its manifestations from ancient times to modern times, when depression can be prevented with psychological help, are considered.*

Вступ. Депресія може виникнути у будь-якої людини. До розвитку депресії більшою мірою схильні люди, які пережили насильство, тяжку втрату чи інші події, що викликають стрес. Депресія настільки поширена в сучасному світі, що її називають хворобою XXI століття. Але перші згадки про меланхолію сягають ще 4–5 століть до н.е.

Постановка проблеми. У наш час депресія є наслідком складної взаємодії соціальних, психологічних та біологічних факторів. Підвищений ризик розвитку депресії спостерігається у людей, які пережили життєві потрясіння (наприклад, безробіття, втрату, психологічні травми). Депресія, у свою чергу, може призвести до підвищення рівня стресу та функціональних порушень, що лише посилює життя хворого і, як наслідок, саму депресію. Депресія тісно пов'язана з фізичним здоров'ям та залежить від нього. Відомо, що багато факторів, які впливають на депресію (таких як недолік фізичної активності або зловживання алкоголем), також є факторами ризику серцево-судинних, онкологічних і респіраторних захворювань та діабету. Для психологів та інших дослідників цікаво знати, які були прояви депресії в різні часи і яке ставлення до них було у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналітичним вивченням проблем депресії займалися такі відомі вчені як А. Адлер, Е. Дюркгейм, Е. Кюблер-Росс та ін. В Україні проблеми депресії досліджували науковці А. Агаркова, Л. Борисенко, С. Ворончук, А. Гільман, Т. Істоміна, О. Карпіна, Н. Круглова, Ю. Кулик, Д. Марценковський, В. Нагребецька та інші. Разом з тим, посилення депресії серед українців під час повномасштабної війни росії проти України актуалізували інтерес до цієї тематики.

Мета дослідження – дослідити розвиток поняття «депресія» серед народів світу з давніх часів дотепер.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сам термін депресія (від латин. depressio – придушення) з'явився в XIX ст., а поширення одержав тільки у 20–30-х рр. XX ст. Протягом більш ніж двох тисяч років депресію називали меланхолією. Цей термін уперше уведений великим лікарем давнини Гіппократом (460–356 рр. до н. е). Меланхолія в перекладі з грецької дослівно означає чорна жовч (від грец. melaina chole). Гіппократ уважав, що в людському організмі присутні чотири види рідини – чорна й жовта жовч, слиз та кров – нестача чи надлишок кожної з яких призводить до виникнення різноманітних хвороб. Надлишок саме чорної жовчі Гіппократ пов'язував із виникненням депресії [4].

Погляди середніх віків повністю визначає християнство, розглядаючи всі людські переживання крізь призму їхньої гріховності. Латинське слово desperatio (відчай) позначало не просто душевний стан, а ваду, гріховний сумнів у Божому милосерді. Основним симптомом цього стану була акедія (acedia, від грец. байдужість). Саме цей термін в середні віки став синонімом терміна меланхолія. «Акедія – це смерть душі. Крижаний холод. Порожнеча. Млява байдужість» [2, с. 33]. Монах, який перебував під владою акедії, відчував непереборне бажання залишити келію й шукати зцілення десь в іншому місці. У своєму тужливому неспокої він перебував під загрозою впасти в стан апатії або, навпаки, відчайдушно пуститися в несамовиту втечу. Акедію, що була для пустельників «повальною напастю, яка наводить порчу опівдні», зазвичай пов'язували з «бісом полуденним» із 90-го псалма. «Біс зневіри, який також називається «полуденним» (Пс. 90:6), є найлютіший з усіх бісів. Він приступає до ченця близько четвертої години і осаджує його аж до восьмої години. Передусім цей біс змушує ченця помічати, ніби сонце рухається дуже повільно або зовсім

залишається нерухомим, і день робиться немов п’ятдесятигодинним» [2, с. 34].

Сучасник Евагрія Іоанн Касіян Римлянин також подає детальний опис цього почуття, зображаючи збентеженість духу, зневіру та моральну стомленість монахів, котрі жили в пустелях, і пропонуючи фізичну працю як найдієвіший спосіб лікування цієї душевної хвороби.

Мислителі епохи Відродження почали вивільняти меланхолію від важких середньовічних оков гріха. Просвітницькі ідеї відсунули поняття смертного гріха на другий план. Церква втратила одноосібне право на тлумачення почуттів. У ситуації, коли гріхи отримували психологічне обґрунтування й були проаналізовані як феномен повсякденного життя, акедія повернулась у виключно релігійний контекст. Відомий італійський філософ і філолог Марсіліо Фічіно (1433–1499 рр.) писав, що меланхолія – туга за «великим та вічним». Він повертається до аристотелівського розуміння меланхолії й стверджує, що люди творчості відчувають тугу більш гостро і завдяки цьому можуть глибоко та точно відчувати природу речей. Печаль віддаляє душу від світу й тим самим наближає її до Бога. Фічіно сам страждав від важких нападів меланхолії, під час яких упадав у такий розпач, що його друзям доводилося приводити йому його ж власні аргументи [3].

Починаючи зі знаменитого трактату Роберта Бертона «Анатомія меланхолії» (1621), якому він присвятив усе своє життя, опис меланхолії як душевної хвороби доповнюється соціально-психологічним трактуванням, що підкреслює значення таких чинників, як самотність, страх, бідність, нерозділене кохання, надмірна релігійність і т. ін. Бертон намагається відділити меланхолію здорову від руйнівної. Домінантними складниками останньої вважає насамперед, бездонний страх і відчай. Супутними ознаками він визначав емоційну нестриманість, погляд, зосереджений на одному об’єкті, неадекватну поведінку тощо. Бертон зазначає, що «в меланхолії немає більшої причини, ніж неробство, і немає кращого засобу проти неї, ніж зайнятість». Дослідник говорить про те, що зараз називається «стресостійкістю» – «що для одного – блошиний укус, для іншого – нестерпне катування, те, що один легко долає, інший легко при цьому впадає в меланхолію». Бертон визначає меланхолію як хворобу душі й тіла [1].

У Нові часи змінили не лише ставлення до меланхолії, змінився і сам термін. Замість acedia, стали вживати tristitia (печаль). У XIII ст.

стан acedia асоціювали з фізичним розлиттям жовчі – поступово слово acedia витіснило Гіппократівську меланхолію і стало вживатися в значенні «туга» [1].

Сплін стає однією з центральних форм меланхолії, оскільки в його основі лежить ідея самореалізації й небажання пристосовуватися до умовностей суспільства. Сплін уважають хворобою XIX ст. Його ознаки: думки про смерть, серед яких домінантними є огида й нудьга. Сплін нерідко супроводжується різними страхами, наприклад клаустрофобією або жахом, який миттєво охоплює людину лише тому, що якийсь предмет у кімнаті здався їй підозрілим або небезпечним. Усі ці симптоми зазвичай закінчуються самоізоляцією, яка на практиці виражена в тому, що людина вибирає добровільне ув'язнення в кімнаті, де здебільшого сидить, опустивши очі долу або спрямувавши погляд у порожнечу. Бодлер називав сплін «великою хворобою» й «небезпекою для дому», а Шопенгауер говорив, що людина не знаходить насолоди в стражданні, а страждає від неможливості насолоджуватися. Перепробувавши різні, навіть найбільш заборонені, джерела насолоди, людина відчуває лише порожнечу та відразу до самого себе. Якщо відраза – це активна нудьга, то власне нудьга – це небажання брати участь у тому, що відбувається. Сплін передбачає відразу, а відраза – це вияв агресії, супротиву, у той час як нудьга – це ніщо, цілковита пасивність і небажання діяти, фізичний та душевний параліч. Цей різновид депресії – теж уважали привілеєм неординарних людей, що відмежувалися від суспільства й коментували його недоліки збоку. У її основі лежить монотонність перебігу життя, певний благоустрій. Типовим представником людини, яка нудьгує, є денді – особистість, що виникла як соціальний феномен у відгук на послаблення демократичних тенденцій. Особистість денді – непередбачувана, він перебуває в стані внутрішнього розладу, балансує між емоційними потребами й пригніченістю. Його блискуча зовнішність – спроба приховати глибоку соціальну рану та самоутвердитись [2].

Змінилося також і ставлення до їжі, меланхоліку стало властивим голодування. Підтвердженням є такі відомі постаті знаменитих меланхоліків: Байрон, Дарвін, Ніцше, Кафка та ін.

Якщо казати про сучасність, то вже існує усталене поняття депресії. Сьогодні МОЗ України визначає депресію як «захворювання, що характеризується постійним пригніченим станом та втратою цікавості до будь-якої діяльності, що зазвичай приносить задоволення, а також нездатністю виконувати повсякденні справи протягом як

мінімум двох тижнів [4]. Наразі виділяють 12 видів депресії [5]. Зараз депресію можна вилікувати. Для лікування депресії насамперед застосовуються психологічні методи. При помірній та тяжкій депресії вони можуть поєднуватися з прийомом антидепресантів. При легкій депресії прийом антидепресантів не потрібен.

Психологічні методи лікування допомагають виробити нові моделі мислення, подолання труднощів та спілкування з оточуючими людьми. Вони можуть містити розмовну терапію, яка проводиться фахівцем або непрофесійним терапевтом під контролем фахівця. Сеанси розмовної терапії можуть проводитись особисто або в онлайновому режимі. Для освоєння психологічних методів лікування можна скористатися посібником з самодопомоги, веб-сайтами та мобільними програмами.

Ефективні психологічні методи лікування депресії включають:

• поведінкову активацію;

• когнітивно-поведінкову терапію;

• інтерперсональну психотерапію;

• терапію, спрямовану на вирішення проблем.

Висновки. Таким чином, ми бачимо, що депресивний або меланхолійний темперамент був доволі поширеним в епоху Середньовіччя та Відродження. Вчені цього періоду продовжили й розширили теорію походження депресії, започатковану в часи античності, докладно описали цей стан, зосереджуючи свою увагу на таких симптомах, як страх, байдужість, відчай та ін. Упродовж указаного історичного періоду поняття «депресія» фігурувало під різними назвами, серед яких ми знаходимо назви «меланхолія», «енюі», «акедія» та «сплін». Сьогодні, нарешті, є шляхи подолання депресивних станів і запобігання їх розвитку, зокрема за допомогою психолога.

Список використаних джерел

1. Всесвітня стаття здоров'я. Депресивний розлад (депресія), 2023. URL: https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/depression (дата звернення: 29.09.2023)

2. Історія та епістемологія прикордонної психіатрії / Другий етап. Період Відродження та Просвітництва. XVI-XVIII ст. Формування клінічної парадигми. URL: http://ncpz.ru/lib/1/book/51/chapter/6 (дата звернення: 29.09.2023).

3. Каннабіх Ю. В. Історія психіатрії. URL: http://psylib.org.ua/books/kanny01/txt03.htm#2 (дата звернення: 29.09.2023).

4. Депресія: відповіді на основні запитання про це захворювання. Цунтр громадського здоров'я МОЗ України. URL: https://phc.org.ua/news/depresiya-vidpovidi-na-osnovni-zapitannya-pro-ce-zakhvoryuvannya#:~:text=21%3A15 (дата звернення: 25.09.2023).

5. Манасова А. 12 типів депресії: що вам потрібно знати про кожен з них. Одеський обласний центр громадського здоров'я. URL: https://healthcenter.od.ua/2022/05/03/12-typiv-depresiyi-shho-vam-potribno-znaty-pro-kozhen-z-nyh/ (дата звернення: 25.09.2023).

УДК 347.121.1/.6 (494)

Олексій Домбровський,
аспірант Національного університету «Одеська юридична академія»

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри історії держави і права Національного університету «Одеська юридична академія» Н. В. Аніщук

ЗАПОЧАТКУВАННЯ РЕПРОДУКТИВНИХ ПРОЦЕСІВ ТА РЕПРОДУКТИВНИХ ПРАВ У ШВЕЙЦАРІЇ

Анотація. *Дослідження присвячено аналізу започаткування репродуктивних процесів та репродуктивних прав у Швейцарії.*

Abstract. *The study is devoted to the analysis of the beginning of reproductive processes and reproductive rights in Switzerland.*

Вступ. Проблема розвитку репродуктивних процесів і початки репродуктивних прав у Швейцарії є досить актуальною і дискусійною. Початки репродуктивних прав у Швейцарії припадають на період історії, коли суспільство почало розуміти важливість і права людини на вибір і контроль над репродуктивними процесами. Вивчення досвіду утвердження репродуктивних прав людини у країнах Європи, здійснення історико-теоретичного аналізу умов, в яких виборювались ці права, сприятимуть успішному запровадженню репродуктивних процесів в Україні в умовах російсько-української війни для збереження українського генофонду.

Постановка проблеми. Історико-теоретичний аналіз розвитку репродуктивних процесів і забезпечення їх репродуктивними правами в країнах Європи забезпечать уникнути труднощів і необґрунтованих дискусій в українському суспільстві. Репродуктивні права людини є важливим аспектом прав людини, основоположними для забезпечення особистої свободи та гідності кожної людини. Ці права включають у себе можливість прийняти власні рішення щодо репродукцій, отримувати доступ до сучасних методів контрацепції та медичної допомог, які пов’язані з репродуктивним здоров’ям.

Історія розвитку репродуктивних процесів і репродуктивних прав людини дуже багатогранна і складна, вона відображає процеси соціокультурних трансформацій у різних країнах. У даному випадку ми

простежимо ці процеси в Швейцарії від початків репродуктивних процесів та репродуктивних прав.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. Вивченням та аналізом початків репродуктивних процесів та репродуктивних прав в Швейцарії займались дослідники Н. Аніщук, О. Уварова, С. Вільсон, Д. Сміт, В. Чечерський та ін.

Мета даного дослідження – проаналізувати зародження та розвиток репродуктивних процесів та репродуктивних прав у Швейцарії.

Виклад основного матеріалу. Початки репродуктивних процесів та репродуктивних прав у Швейцарії можна відстежити ще у Середньовіччі, коли ця країна була складною системою католицьких кантонів та різноманітних місцевих звичаїв. Важливо зазначити, що у цьому контексті існувало багато обмежень стосовно сімейного планування та контролю над репродукцією. Підкреслимо, що церква сильно впливала на формування поглядів на родину та шлюб, визначаючи їх церковним таїнством (сакраментом) та відмовляючись від будь-якого втручання у справи репродукції.

Як відомо, Середньовіччя було періодом, коли велике значення надавалося релігії, зокрема, християнству та католицькій церкві. Віруючі дотримувалися релігійних моральних норм, які часто впливали на репродуктивні поведінку і права. Католицька церква визнавала шлюб як святе об’єднання чоловіка та жінки, створене Богом. Саме з цим поглядом були пов’язані обмеження щодо контролю над репродукцією. Аборт і контрацепція визнавалися гріхом та були заборонені церковними законами. Якщо говорити про сімейну структуру в Середньовіччі, то вона відрізнялася від сучасної. Сім’я була базовою одиницею суспільства і її роль полягала у забезпеченні спадкування майна та продовженні роду. У цьому контексті репродукція була обов’язковою. Жінки у Середньовіччі часто виходили заміж дуже молодими і їх роль обмежувалася в основному сімейними обов’язками та вихованням дітей. Суспільство Середньовіччя мало суворі норми щодо сексуальної поведінки та репродукції. Незаконний статевий зв’язок та народження позашлюбних дітей були нетерпимі. Закони та суспільні вимоги спрямовувалися на забезпечення легітимності народження та спадкування.

Проте, вже у ранні періоди формування Швейцарської конфедерації були започатковані певні рухи в напрямку репродуктивних прав. Як зазначає дослідник М. Джонсон, в окремих

кантонах існували декрети, які обмежували вплив церкви на репродуктивні рішення [1, с. 45].

Початковий період розвитку репродуктивних прав у Швейцарії, як ми зазначали, характеризувався впливом традиційних цінностей і релігійних уявлень. Впродовж багатьох століть церква відігравала значну роль у регулюванні сімейних відносин та контролі щодо сімейного планування та репродуктивної свободи.

У вісімнадцятому–дев'ятнадцятому століттях у Швейцарії відбувалися важливі суспільні та політичні зміни, які, в свою чергу, вплинули на репродуктивні процеси і репродуктивні права. Маємо акцентувати на тому, що просвітництво та поширення ідей про громадянські свободи відіграли важливу роль у цьому процесі. Французька революція та ідеї свободи і рівності мали вплив на усе швейцарське суспільство. Як відомо, федеральна Конституція 1848 року, закріпивши основи федеративного устрою та права громадян, визнала право на репродукційну свободу [1, с. 85].

У другій половині дев'ятнадцятого століття та на початку двадцятого швейцарське суспільство активно проявляло інтерес до питань сімейного планування та репродукційних прав. З'явилися перші жіночі громадські організації, які намагалися провести права жінок, включаючи права у сфері репродукції. Ці організації лобіювали зміни у законодавстві та соціальній свідомості [2, с. 103]. Прийняття федерального закону про голосування жінок у 1920 році відкрило нові можливості для розвитку питань щодо гендерної рівності та репродуктивних прав. Починаючи з середини двадцятого століття, значно розширився рух швейцарських жінок за свої репродуктивні права.

У сучасному суспільстві Швейцарії репродуктивні права тісно пов'язані з питанням гендерної рівності. Великий досвід боротьби швейцарських жінок за гендерну рівність, демократичність суспільства та конституції держави з її широкими демократичними засадами все ж таки, хоча повільно і зі значним запізненням, визнали виборчі права за жінками в країні [3, с. 4].

Висновки. Отже, зародження та розвиток репродуктивних процесів та становлення репродуктивних прав у швейцарському суспільстві бере свій початок ще у Середньовіччі. Ці процеси пережили складні часи, коли церква намагалася контролювати на консервативних засадах будь-які зміни у поглядах на репродуктивні права. Але з розвитком демократичних засад у швейцарському суспільстві

відбувалися прогресивні зміни у підходах до даної проблеми. У сучасному суспільстві Швейцарії репродуктивні процеси і репродуктивні права державної програми спрямовані на підтримку сімей та материнства. Заходи з підтримки гендерної рівності сприяють тому, щоб репродуктивні процеси і репродуктивні права були доступні та реалізовані як для чоловіків, так і для жінок.

Список використаних джерел

1. Rusterholz C. Reproductive behavior and contraceptive practices in comparative perspective, Switzerland (1055–1970). *The History of the Family*. 2014. № 20(1). P. 41–68. DOI:10.1080/1081602X.2014.983139

2. Wess K., Lorenz N. Decentralization and central and regional coordination of health services: The case of Switzerland. The International Journal of Health Planning and Management. 2000. № 15(2). P. 103–114. DOI:10.1002/1099-1751(200004/06)15:2<103::AID-HPM581>3.0.CO;2-S

3. Аніщук Н. В. Гендерно-правові реформи у Швейцарії. Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». Том 26 (2020). Одеса, Гельветіка. С. 3–11.

УДК 130.2+7(084)(477)«197–198»

Крістіна Золотарьова,
культуролог, букініст, аспірантка
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

УКРАЇНСЬКА КНИГА 70–80-Х РОКІВ ХХ СТОЛІТТЯ: ХУДОЖНІ АЛЬБОМИ

Анотація. *Проаналізовано видавництво в Україні художніх альбомів і мистецтвознавчих творів та робіт, присвячених українському мистецтву та українській культурі, у 70–80 роках минулого століття. Автор звертає увагу на наявність в окремих з них тоталітарних наративів, що інтерпретують українську культуру як таку, що не має ознак самостійності, і робить висновок про практично повну відсутність в ті роки видань українською мовою, присвячених світовому мистецтву та культурі, а це робить обмеженим світогляд молодих науковців, дослідників і всіх громадян України, зачиняючи їх в полі своєї культури. Автор вважає, що саме зараз, в умовах глобалізації і війни, необхідність знайомства з іншими культурами та розуміння їх стає актуальною, бо неможливо вивчати та досліджувати свою культуру, не враховуючи загальносвітового контексту.*

Abstract. *The publishing house in Ukraine of art albums and art history works and works dedicated to Ukrainian art and culture in the 70s and 80s of the last century was analyzed. The author draws attention to the presence of totalitarian narratives in some of them, which interpret Ukrainian culture as having no signs of independence, and concludes that in those years there was an almost complete absence of publications in the Ukrainian language devoted to world art and culture, which makes the worldview limited young scientists, researchers and all citizens of Ukraine, locking them in the field of their culture. The author believes that right now, in the conditions of globalization and war, the need to get to know other cultures and understand them is becoming urgent, because it is impossible to study and research one's culture without taking into account the global context.*

Українські видавництва 70–80-х років XX століття переважно фокусувались на декількох сферах та напрямках. Великими тиражами видавались: твори українських авторів, роботи закордонних письменників і дослідників, праці по культурі та історії України (в тому числі художні альбоми).

Окремо слід відзначити емігрантську літературу, а саме ту, що безпосередньо стосується української книги. Ця література була дуже багатопланова (роботи української інтелігенції, історичні дослідження, спогади та думки про майбутнє Української держави). І хоча видавалась така література за кордоном, вона була спрямована до українського читача. Особливо слід відзначити такі знакові видавництва: Ukrainian Central Information Service (London, U.K.) [7], Press Bureau of the Anti-Bolshevik Bloc of Nations (Munich) [6].

Серед мистецтвознавчих або художніх альбомів цього часу окрему популярність та поширення набули альбоми, присвячені українським музеям (Одеській художній музей (Київ, «Мистецтво», 1986) [1], Харківський художній музей (Київ, «Мистецтво», 1983) [4], Полтавський художній музей (Київ, «Мистецтво», 1982) [3], Львівська картинна галерея (Київ «Мистецтво», 1982) [1] та багато інших). Це великоформатні видання (22/23х29 см), переважно трьома мовами (українська, англійська, російська), де текстова частина займає приблизно 10 сторінок, а ілюстрації – 130–140 с., кольорова суперобкладинка, тверда палітурка. Анотація та описи картин також даються трьома мовами, більшість ілюстрацій великоформатні (2/3 сторінки), на крейдовому папері. Серед робіт, що представлені в таких альбомах, зберігається чіткий баланс: суперобкладинка – твори російських митців; тека зарубіжного мистецтва, тека українського та російського мистецтва (часто разом, іноді окремо), тека мистецтва радянської доби (з відповідною тоталітарною символікою та системами знаків).

Крім альбомів, присвячених музеям, видаються художні альбоми, присвячені українському мистецтву та українській культурі (деякі з них містять тоталітарні наративи та інтерпретують українську культуру як таку, що не має ознак самостійності, самобутності, власної ідентичності). Серед характерних альбомів того часу слід відзначити саме такі: П. Жолтовський. Монументальний живопис в Україні XVII–

XVIII ст. (Київ, «Наукова Думка», 1988) [3] та Я. Запаско. Пам'ятки книжкового мистецтва: каталог стародруків, виданих в Україні. В двох частинах (Львів, «Вища школа», 1981, 1984) [5].

Але існує величезна прогалина серед художніх альбомів в українській видавничій справі 70–80-х років XX століття, а саме – майже повна відсутність видань українською мовою, присвячених світовому мистецтву та культурі. Відсутні альбоми про мистецтво Європи, Азії, Африки та всього світу, якісні мистецтвознавчі монографії та видання, які б давали змогу ознайомитись з культурами всього світу (не враховуючи дитячої літератури). Це наштовхує на логічні питання: як україномовні читачі, українці могли дізнатися про культуру та мистецтво інших країн; чому такі видання не видавались в Україні – не мали відношення до української книги? Чи не обмежувала відсутність таких видань розвиток та світогляд українців, відмежовуючи їх від культур світу?

Про переклад робіт радянських мистецтвознавців мова не йшла, не кажучи про роботи всесвітньо відомих та авторитетних дослідників зі всього світу.

Слід окремо зазначити, що, дійсно, не всі видання російською, що не видавались в Україні, могли з легкістю знайомити російськомовних читачів із культурами світу (були певні обмеження, в залежності від радянського періоду, були свої пріоритети у висвітленні мистецтва інших країн – дружні автори, «правильні» світоглядні орієнтири та публічні позиції, що відповідали цим пріоритетам).

Разом з тим, певний вихід для знайомства зі світовою культурою був, а саме – художні альбоми з Угорщини (Corvina – угорська, німецька, російська), Чехії (Artia – чеська, німецька), Польщі (Arkady – польська), Німеччини (VEB Verlag – німецька), Румунії (Editura Meridiane – румунська, французька), мистецькі журнали (наприклад «Bildende Kunst»).

Таким чином, на прикладі декількох художніх альбомів можна скласти досить загальне враження про українську книгу 70–80-х років XX століття, побачити, чого в цій українській книзі немає, що було навмисно виключено із поля зору україномовного читача. Тема потребує подальшого дослідження і, можливо, розширення на інші сфери видавничої справи України радянського періоду.

Тим гостріше постає питання, чи є в наш час (у достатній кількості) якісна література такого спрямування та профілю

українською мовою (українських авторів, переклади видатних зарубіжних вчених), бо надолужувати необхідно десятки років відсутності матеріалу, які швидко та якісно наздогнати майже неможливо. Чи не робить відсутність таких видань обмеженим світогляд молодих науковців, дослідників і всіх громадян України, зачиняючи в полі своєї культури (в часи глобалізації), не даючи можливості вивчення та пізнання культур світу? Адже вивчення культури іншого дає можливість не просто спроби розуміння іншого, а й зовсім іншого погляду на свою культуру (своє).

І якщо в 70–80-х роках минулого століття мало що можливо було зробити для друку такої літератури українською, саме зараз, в часи «wartime» і глобалізації, необхідність знайомства та розуміння інших культур стає актуальною та «на часі». Бо неможливо вивчати та досліджувати свою культуру, не враховуючи загальносвітового контексту.

Список використаних джерел

1. Львівська картинна галерея (1985). URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/ ukr0000013035 (дата звернення: 13.10.2023).

2. Одеський художній музей: альбом. URL: https://uartlib.org/istoriya-ukrayinskogo-mistetstva/odeskyj-hudozhnij-muzej-albom/ (дата звернення: 14.10.2023).

3. Жолтовський П. М. Монументальний живопис в Україні XVII–XVIII ст. URL: https://uartlib.org/istoriya-ukrayinskogo-mistetstva/p-m-zholtovskyj-monumentalnyj-zhyvopys-na-ukrayini-xvii-xviii-st/ (дата звернення: 07.10.2023).

3. Полтавський художній музей: альбом. URL: https://uartlib.org/istoriya-ukrayinskogo-mistetstva/poltavskiy-hudozhniy-muzey-albom-avtor-uporyadnik-k-g-skalatskiy/ (дата звернення: 14.10.2023).

4. Харківський художній музей: альбом. *Internet Archive*. URL: https://archive.org/details/ kharkiv-art-museum-1983 (дата звернення: 22.09.2023).

5. Запаско Яким, Ісаєвич Ярослав. Пам'ятки книжкового мистецтва. каталог стародруків, виданих в Україні (1574–1700). URL: https://uartlib.org/istoriya-ukrayinskogo-mistetstva/yakim-zapasko-yaroslav-isayevich-pam-yatki-knizhkovogo-mistetstva-katalog-starodrukiv-vidanih-na-ukrayini-kniga-persha-1574-1700/ (дата звернення: 14.10.2023).

6. Revolutionary voices Ukrainian political prisoners condemn Russian colonialism. *Imperial War Museums*. URL: https://www.iwm.org.uk/collections/item/object/1500054025 (date of access: 13.10.2023).

7. Ukrainian publishers limited. *Ukrainians in the UK*. URL: https://www.ukrainiansintheuk. info/eng/03/upl-e.htm (date of access: 14.10.2023).

УДК 346.543(477)

Марія Ющук,
аспірантка Навчально-наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка»

ІСТОРИЧНІ ЕТАПИ РОЗВИТКУ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Анотація. *Автором розглянуто історичні передумови виникнення інвестиційного законодавства України. Проаналізовано етапи становлення та розвитку нормативно-правової бази України в сфері регулювання інвестиційної діяльності.*

Abstract. *The historical prerequisites for the emergence of investment legislation of Ukraine are considered. The stages of the establishment and development of the normative and legal framework of Ukraine in the sphere of regulation of investment activities are analyzed.*

Інвестиційне законодавство України являє собою сукупність взаємопов'язаних між собою нормативно-правових актів, які виступають базисною основою правового регулювання інвестиційної діяльності в Україні. Історія виникнення та розвитку інвестиційного законодавства бере свій початок ще за радянських часів, з кінця XX століття, в часи, коли формувались перші інвестиційні відносини.

Перші передумови щодо необхідності правового регулювання інвестиційної діяльності в державі можна пов'язувати із залученням перших іноземних капіталів та появи перших акціонерних товариств на території України. Одним з перших на той час нормативно-правових актів на території колишнього Радянського Союзу були «Основи законодавства про інвестиційну діяльність в СРСР», які були прийняті 10 грудня 1990 року [1], що визначали загальноправові, економічні та соціальні умови здійснення інвестиційної діяльності. Основи визначали порядок здійснення інвестиційної діяльності, права та обов'язки суб'єктів інвестиційної діяльності, джерела фінансування інвестиційної діяльності, мету та форми державного регулювання інвестиційної діяльності.

Після розпаду СРСР Україна отримала законодавство про інвестиційну діяльність та про іноземні інвестиції у порядку правонаступництва держав від радянського режиму «перебудови», коли

після тривалої перерви було дозволено комерційне, а також іноземне інвестування [2].

Після проголошення незалежності України в 1991 році розпочинається історія формування національного інвестиційного законодавства України як суверенної, незалежної, демократичної держави. Розбудова української економіки в незалежній державі потребувала суттєвих соціально-економічних та політичних змін, які відбувались на той час в українському суспільстві.

Формування ефективної інвестиційної політики в України було б неможливим без наявності прозорої, чітко систематизованої та структурованої нормативно-правової бази, яка впливатиме на покращення інвестиційного клімату в Україні, створення новітніх та дієвих механізмів державного управління інвестиційними процесами. Одним з перших кроків щодо врегулювання відносин у інвестиційній сфері в Україні стало прийняття Верховною Радою України законів України «Про захист іноземних інвестицій на Україні» від 10 вересня 1991 року № 1540а-XII та «Про інвестиційну діяльність» від 18 вересня 1991 року № 1560-XII. Вказаними нормативно-правовими актами було задекларовано, що всі суб’єкти інвестиційної діяльності мають рівний захист прав, інтересів та майна незалежно від форм власності, а також право на ефективне інвестування економіки України, розвиток міжнародного економічного співробітництва та інтеграції [2].

Основне спрямування Закону України «Про інвестиційну діяльність» полягає у забезпеченні рівного захисту прав, інтересів і майна суб'єктів інвестиційної діяльності незалежно від форм власності, а також на ефективне інвестування економіки України, розвиток міжнародного економічного співробітництва та інтеграції. Вказаним нормативно-правовим актом встановлено загальні правові, економічні та соціальні умови інвестиційної діяльності на території України, визначено загальні положення та порядок здійснення інвестиційної діяльності, державного регулювання інвестиційної діяльності, гарантії прав суб’єктів інвестиційної діяльності, захист інвестицій тощо [2].

Щодо Закону України «Про захист іноземних інвестицій на Україні», то вказаний законодавчий акт спрямований на захист інвестицій, прибутків, законних прав та інтересів іноземних інвесторів на території України. Законом визначено правовий режим діяльності іноземних інвесторів та гарантії держави щодо здійснення інвестиційної діяльності на території України [2].

Зокрема, за роки незалежності, в Україні було прийнято наступні нормативно-правові акти, які здійснюють правове регулювання інвестиційної діяльності держави:

- Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16 квітня 1991 р. № 959-XII;
- Закон України «Про державно-приватне партнерство» від 01.07.2010 №2404- VI;
- Закон України «Про інститути спільного інвестування» від 05.07.2012 № 5080-VI;
- Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4 липня 2002 року № 40-IV ;
- Закон України «Про фінансовий лізинг» від 04.02.2021 року № 1201-IX;
- Закон України «Про угоди про розподіл продукції» від 14 вересня 1999 року № 1039-XIV;
- Закон України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 року № 1576-XII;
- Укази Президента, постанови, розпорядження Кабінету Міністрів України, а також міжнародно-правові угоди, які ратифіковані Верховною Радою України.

Висновки. Загалом у період з 1991 року по теперішній час в Україні прийнято низку нормативно-правових актів, які складають систему сучасного національного інвестиційного законодавства. Але, враховуючи факт європейської інтеграції України, необхідність створення сприятливих умов для вкладення інвестицій в Україну приватними іноземними інвесторами, постійно існує нагальна потреба у вдосконаленні чинного інвестиційного законодавства шляхом приведення його у відповідність до міжнародних стандартів.

Список використаних джерел

1. Основи законодавства про інвестиційну діяльність в СРСР: від 10 грудня 1990 року № 1820-1 URL: https://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data01/tex10574.htm (дата звернення: 07.10.2023).

2. Інвестиційне законодавство: стан, проблеми та перспективи. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_40069 (дата звернення: 06.10.2023).

3. Інвестиційне право: навч. посіб. у схемах і табл. / Л. В. Крупа. Харків: Право, 2021. 58 с.

УДК 351(477)

Андрій Стець,
Головний спеціаліст (командир відділення)
Територіального управління Служби судової охорони
у Одеській області, магістрант спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

РОЛЬ СЛУЖБИ СУДОВОЇ ОХОРОНИ ПІД ЧАС СУДОВОЇ РЕФОРМИ

Анотація. *У сучасних складних умовах розбудови України як правової, демократичної держави важливе значення має реформування системи правосуддя з врахуванням кращих зарубіжних практик. 2019 рік став для ССО не лише роком народження, а й становлення та розвитку. ССО формувалася без жодного фундаменту, з нуля, тому перші її кроки були сконцентровані на створенні дієвої нормативно-правової бази. Проаналізовано передумови, які сприяли створенню ССО, її структуру, функції, завдання та повноваження, порядок прийняття на службу, соціальні і правові гарантії захисту співробітників ССО та членів їхніх сімей. Розглянуто нормативно-правову базу, що регулює діяльність ССО.*

Ключові слова: Служба судової охорони (далі - ССО), структура ССО, функції ССО, завдання та повноваження ССО, порядок прийняття на службу в ССО, соціальний і правовий захист співробітників ССО та членів їхніх сімей.

Abstract. *In today's complex conditions of building Ukraine as a legal, democratic state, reforming the justice system taking into account the best foreign practices is of great importance. 2019 was not only the year of birth for SSO, but also of formation and development. The SSO was formed without any foundation, from scratch, so its first steps were focused on creating an effective legal framework. The prerequisites that contributed to the creation of the SSO, its structure, functions, tasks and powers, the procedure for admission to service, social and legal guarantees for the protection of SSO employees and their family members were analyzed. The normative and legal framework regulating the activity of the SSO was considered.*

Keywords: Court Security Service (hereinafter - CSO), structure of CSO, functions of CSO, tasks and powers of CSO, procedure for admission

to service in CSO, social and legal protection of CSO employees and their family members.

Проблема відсутності охорони судових установ постала однією з актуальніших з моменту ліквідації 7 листопада 2015 р. спецпідрозділів органів Міністерства внутрішніх справ України «Грифон», що призвело до вільного доступу до приміщень судів осіб, які перешкоджали роботі суддів, порушували громадський порядок, зривали судові засідання, що мало наслідком порушення права людини на звернення до суду по захист прав і свобод, а також становило реальну загрозу життю чи здоров'ю суддів, працівників апарату та відвідувачів суду. Тимчасово питання забезпечення безпеки функціонування судів було вирішено шляхом залучення до їх охорони Національної поліції України (далі – НПУ) та Національної гвардії України (далі – НГУ), що знайшло своє закріплення в постановах Кабінету Міністрів України «Про забезпечення охорони судів, інших органів та установ судової системи, а також установ судових експертиз» від 9 листопада 2015 р. № 906 (втратила чинність 05.12.2017)», «Про затвердження переліків судів, органів та установ системи правосуддя, охорона яких здійснюється підрозділами Національної поліції та Національної гвардії» від 1 грудня 2017 р. № 902 (втратила чинність 29.09.2020). Це призвело до часткового відволікання працівників відповідних підрозділів НПУ та НГУ від виконання основних завдань, які покладені на ці правоохоронні органи.

Стало нагальним питання створення окремого органу за прикладом зарубіжних країн, який би виконував функцію з охорони судів, органів та установ системи правосуддя. Надалі судова реформа та міжнародні зобов'язання України певним чином зумовили вирішення цього питання. Зокрема, 5 серпня 2018 р. набули чинності зміни в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» у зв'язку з ухваленням Закону України «Про Вищий антикорупційний суд». У Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [1] з'явилась Глава 4 Розділу XI «Служба судової охорони» (ст. 160–165), у якій визначено питання забезпечення охорони та підтримання громадського порядку в судах Службою судової охорони (далі – ССО), її статус та повноваження.

Мета нашого дослідження – аналіз діяльності і ролі ССО під час судової реформи в України, визначення її місця в системі правосуддя.

Створення ССО є одним із важливих елементів судової реформи й передбачене главою четвертою Закону України «Про судоустрій і статус суддів». 4 квітня 2019 року Вища рада правосуддя своїм рішенням затвердила Положення про ССО, чим розпочала створення цього державного органу з правоохоронними функціями. Більшість державних органів нашої держави створювалася, як правило, на базі вже існуючих. ССО формувалася без жодного фундаменту, з нуля, тому перші її кроки були сконцентровані на створенні дієвої нормативно-правової бази і, зокрема, Стратегії розвитку Служби, що погоджена Державною судовою адміністрацією України та Вищою радою правосуддя [3]. Загалом були затверджені нові та внесені зміни в майже два десятки нормативно-правових актів.

Зазначимо, що Закон «Про судоустрій і статус суддів» надає співробітникам ССО право застосовувати зброю, заходи фізичного впливу та спеціальні засоби в порядку й випадках, визначених законами України «Про Національну поліцію» [2] та «Про охоронну діяльність». Тому для охорони громадського порядку в судах і органах судової влади, для захисту суддів та учасників судового процесу співробітник Служби має право застосовувати спеціальні засоби і зброю в разі загрози життю суддів, учасників процесу, своєму власному. Співробітники Служби також мають право затримувати осіб, які незаконно проникли або намагаються проникнути на територію й у приміщення суду, органів та установ системи правосуддя. Затриманих осіб, які вчинили правопорушення, передають працівникам поліції для вжиття відповідних заходів реагування.

Коли тільки розпочався процес створення ССО, говорили, що якщо у 2019 році службі вдасться взяти під свою охорону судові установи в Київській і Вінницькій областях, то це буде великим досягненням. Але сьогодні ССО функціонує вже у всіх областях держави.

Сьогодні ми всі живемо й діємо в турборежимі. Тож і не дивно, що українське суспільство вимагає від нас швидкої побудови сучасного та ефективного органу, здатного забезпечити безпеку та громадський порядок у судових установах. У сучасних умовах саме ССО, із врахуванням кращих зарубіжних практик, покликана забезпечити реалізацію принципу незалежності суддів та їх недоторканності, що є важливою гарантією самостійності судової влади та умовою судового захисту прав людини й основоположних свобод.

В основу розвитку української судової охорони покладено саме досвід діяльності та подолання складних ситуацій Служби шерифів Канади. Перебуваючи в приміщенні суду, кожна людина — суддя, працівник апарату суду, учасник судового процесу або звичайний відвідувач — має відчувати себе в повній безпеці. І це головне завдання нашої служби. Такі криваві трагедії, як та, що сталася наприклад, в Нікопольському міськрайонному суді, коли під час судового засідання внаслідок вибухів гранат загинули двоє людей, а ще одинадцять постраждали, не повинні більше повторитися в нашій країні. Бо те, що сталося в Нікополі, можна було попередити, якби будівля цього суду була обладнана відповідними технічними засобами безпеки та була під надійною охороною. Тож Служба судової охорони, перш за все, ретельно вивчає ситуацію зі станом безпеки будівлі кожного суду.

На жаль, на сьогодні тільки трохи більше 30 % судів оснащені пропускними турнікетами, у 42 % судових установ відсутні стаціонарні металодетектори, тобто «рамки», а рентгенсканери є лише в двох судах із майже 850. Крім того, більшість будівель судів в Україні не відповідають Державним будівельним нормам з погляду забезпечення безпеки. Це — велика проблема, й розв'язувати її потрібно комплексно та на державному рівні. Окрім цього, деякі судові установи взагалі знищенні внаслідок агресивної війни російської федерації проти України.

Відповідно до ч.1 ст. 161 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» ССО визначена як державний орган у системі правосуддя для забезпечення охорони та підтримання громадського порядку в судах. ССО у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, актами Вищої ради правосуддя та Державної судової адміністрації України, іншими актами законодавства [1].

ССО підзвітна Вищій раді правосуддя та підконтрольна Державній судовій адміністрації України (ст. 161 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Розглянемо структуру Служби. ССО складається з центрального органу управління (Центральний апарат), розташованого у м. Києві, та територіальних підрозділів (територіальні управління) Служби. На цей час утворено 24 територіальних управління Служби судової охорони. Сьогодні процес поступової передачі судів, охорону яких тимчасово здійснюють підрозділи НПУ та

НГУ, до ССО врегульовано Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліків судів, органів та установ системи правосуддя, охорона яких тимчасово здійснюється підрозділами Національної поліції та Національної гвардії» від 23 вересня 2020 р. № 874. Зокрема, в ній передбачено, що органи та підрозділи НПУ, НГУ припиняють охорону відповідних об'єктів (суду, іншого органу чи установи системи правосуддя) з дати, зазначеної в повідомленні Служби судової охорони про взяття цього об'єкта під охорону. Структуру та штатну чисельність центрального органу управління та територіальних підрозділів Служби затверджує голова Служби за погодженням з Державною судовою адміністрацією України. У структурі територіальних управлінь Служби створені та функціонують: орган Управління, підрозділи охорони, підрозділи швидкого реагування (функціонують у 9 територіальних управліннях), підрозділи особистої безпеки суддів (функціонують у 9 територіальних управліннях).

У структурі територіального управління ССО у м. Києві та Київської області є окремий підрозділ, які забезпечує безпеку Вищого антикорупційного суду України. З вересня 2020 року у Службі відкрито Навчальний центр, який є структурним підрозділом територіального управління ССО у Вінницькій області й забезпечує підготовку кваліфікованих кадрів для потреб ССО, їх перепідготовку та підвищення кваліфікації.

ССО має певні функції. Відповідно до ст. 160 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» на Службу покладено виконання функцій з: підтримання громадського порядку в суді, припинення проявів неповаги до суду, а також охорону приміщень суду, органів та установ системи правосуддя, державного забезпечення особистої безпеки суддів та членів їхніх сімей, працівників суду, забезпечення у суді безпеки учасників судового процесу [1]. Переважно ці функції належать до правоохоронних. Слід наголосити, що системний аналіз положень ст. 160–162 Глави 4 Розділу XI «ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» дає підстави *віднести ССО до інших державних органів, які виконують правоохоронну функцію, але в системі правосуддя.*

Проаналізуємо завдання та повноваження ССО. Основними завданнями Служби відповідно до ст. 162 Закону України «Про

судоустрій і статус суддів», п. 12 Положення про Службу судової охорони є:

1) підтримання громадського порядку в суді;

2) припинення проявів неповаги до суду;

3) охорона приміщень суду, органів та установ системи правосуддя;

4) виконання функцій щодо державного забезпечення особистої безпеки суддів та членів їхніх сімей, працівників суду;

5) забезпечення у суді безпеки учасників судового процесу.

На службу із зарахуванням до молодшого складу приймаються на конкурсній основі громадяни України з повною загальною середньою освітою, які досягли 18-річного віку, відповідають кваліфікаційним вимогам і здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я виконувати службові обов'язки. Прийняття на службу здійснюється з урахуванням кваліфікаційних вимог, критеріїв професійної придатності, фахової підготовленості та дотриманням рівних прав жінок та чоловіків.

На співробітників Служби поширюються обмеження та вимоги, встановлені Законом України «Про запобігання корупції», а також передбачені для співробітників Законом України «Про Національну поліцію» обмеження, пов'язані зі службою в поліції.

Соціальний і правовий захист співробітників та членів їхніх сімей забезпечується відповідно до законодавства. Грошове забезпечення співробітників здійснюється в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Щодо соціального захисту, то співробітникам Служби гарантується соціальний захист в обсягах та порядку, передбачених Законом України «Про Національну поліцію» [2] для поліцейських, за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених на фінансування Служби.

Рішення про утворення територіальних підрозділів Служби приймається головою Служби за погодженням з Державною судовою адміністрацією України. Також голова Служби приймає рішення (без погодження з Державною судовою адміністрацією України) про утворення, ліквідацію, реорганізацію підрозділів Центрального апарату Служби. Граничну чисельність центрального органу управління та територіальних підрозділів Служби затверджує Державна судова адміністрація України. Структуру та штатну чисельність центрального органу управління та територіальних підрозділів Служби затверджує

голова Служби за погодженням з Державною судовою адміністрацією України. Питання ліквідації Служби регулюється виключно шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Висновок. Отже, Служба судової охорони є державним органом у системі правосуддя для забезпечення охорони та підтримання громадського порядку в судах. Вважаємо, що Службу можна віднести до правоохоронних органів України. Щодо наявних проблем Служби, відмітимо, що найперша — проблеми фінансування Служби судової охорони. Служба живе, вдосконалюється і розвивається, аби бути надійним захисником судової гілки влади та громадян України, які братимуть участь у судових процесах. Захищаючи всіх учасників судового процесу, ми захищаємо верховенство права.

Список використаних джерел

1. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII. Редакція від 23.12.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text (дата звернення: 17.10.2023).

2. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. Редакція від 05.10.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text (дата звернення: 17.10.2023).

3. Стратегія розвитку Служби судової охорони до 2022 року. URL: https://if.court.gov.ua/userfiles/media/!%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20SOAS/!%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20SOAS/2310/pr_str_cco.docx (дата звернення: 17.10.2023).

РОЗДІЛ 3

Студентські наукові публікації

УДК 159..9 (477 : ЄС)

Павло Сапега,
студент 3 курсу спеціальності «Психологія» Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доктор філософських наук, доцент, завідувачка кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП А. О. Нерубасська

ІНТЕГРАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

Анотація. *Автором розкрито важливість та безпосередню необхідність інтеграції психологічної науки, як сфери людської діяльності, направленої на систематизацію нових знань про природу, суспільство, мислення та пізнання оточуючого світу, до європейських стандартів.*

Abstract. *The author revealed the importance and immediate necessity of integrating psychological science, as a sphere of human activity aimed at the systematization of new knowledge about nature, society, thinking and cognition of the surrounding world, to European standards.*

Вступ. Психологи застосовують знання, отримані під час досліджень, для створення науково обґрунтованих стратегій, які розв'язують проблеми і покращують життя. В результаті психологічна наука відкриває нові та кращі способи існування і процвітання людей у досить складному світі [1]. Виходячи з передових думок та незаангажованості досліджень, європейські стандарти якнайкраще відображають принципи та потреби при проведенні наукових дослідів та висуненні теорій.

Постановка проблеми. Інтеграція психологічної думки, науки, та практики до європейських стандартів – це процес, що веде до стану зближення, пов'язаності окремих розділів навчальних предметів у ціле за одночасного об'єктивного поглиблення диференційованості системи. Особливої актуальності це положення набуває в умовах модернізації загальної освіти. Саме європейські стандарти допомагають забезпечити високу якість і надійність наукових досліджень, що сприяють розвитку науки та прогресу. Статус України як країни-кандидата до вступу в ЄС також актуалізує цю проблематику.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Чимало українських вчених наразі знаходиться в процесі роботи над інтеграцією України в європейський освітньо-науковий простір. У статті А. Круглашова аналізувалися можливості співпраці в галузі освіти і науки ще на початковому етапі цього процесу [2]. У публікації О. Краєвської аналізуються уже перспективи співпраці при укладанні Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [3]. Платформа громадянського суспільства Україна – ЄС у 2017 р. підготувала доповідь, в якій детально аналізуються можливості імплементації євроінтеграційних реформ у сфері науки і практики, в тому числі участь України у формуванні стратегії розвитку науки та технологій ЄС, оцінювання можливостей, шляхів і наявних інструментів для забезпечення інтеграції України до Єдиного освітнього і наукового простору [4]. Н. Рилач розглядає можливості інтеграції України в європейський дослідницький простір та наводить успішні приклади участі в Програмі «Горизонт 2020» [5]. В. Лозовий обґрунтовує необхідність врахування національних інтересів у процесі інтеграції української науки у світовий дослідницький простір [6]. У публікації ексзаступника міністра МОН М. Стріхи аналізуються результати незалежного аудиту дослідницької та інноваційної системи України та можливості євроінтеграції [7].

Перелік цих статей свідчить про те, що питання інтеграції науково-дослідної думки, в тому числі психологічної науки та практики, активно обговорюється в науковому та експертному середовищі. І цей процес лише починає набирати обертів.

Метою даного дослідження є аналіз аспектів науково-дослідних інтеграційних процесів психологічної думки та переймання навичок європейської практики на шляху до європейських наукових стандартів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Правові засади євроінтеграції України у сфері науки та інновацій формувалися упродовж практично всього періоду незалежності України, авторами вони детально висвітлені у відповідній публікації [8]. Тому в даній доповіді викладено саме основні питання, що мають безпосередній вплив на інтеграцію психологічної думки як науки, та відповідної практики до європейських стандартів.

Найперше, що потребує особливої уваги – це етичні принципи. Необхідність впевненості, що наукові дослідження, які проводяться в Україні, дотримуються етичних норм і принципів, як, наприклад, захист прав і благополуччя учасників дослідження.

По-друге, це – методологічна суворість: важливість забезпечення досліджень в Україні, що ґрунтуються на надійній методології та використанні відповідних методів збору й аналізу даних. Що стосується прозорості і відкритості, то результати наукових досліджень в Україні мають бути доступні для громадськості та наукової спільноти, а методи і процедури мають бути детально описані у відповідних доповідях та статтях. Окремим пунктом слід виділити незалежність та об'єктивність психологічних досліджень. Важливо гарантувати, що дослідження в Україні є незалежними від зовнішніх інтересів та упередженостей, а результати є об'єктивними та неупередженими. Необхідно забезпечити умови, щоб дослідження в Україні були якісними і перевіреними, з можливістю повторення і реплікації отриманих результатів. Інтеграційний процес будь-якої наукової діяльності неможливий без колаборації та обміну знаннями, тим більше, коли це стосується практичних знань та теоретичних наробок європейської психологічної науки. Необхідно створювати можливості та забезпечувати розвиток всіх необхідних напрацювань. Створення умов для обміну досвідом наукової спільноти України для результативної співпраці та обміну знаннями з європейською науковою спільнотою – запорука просування науки для досягнення найкращих результатів як сьогодні, так і в майбутньому.

Психологи в ЄС повинні мати вищу психологічну освіту не менше 5 років і не менше 1 року практики під супервізією. Вони також повинні підписати згоду про те, що вони будуть діяти відповідно до етичних правил професії психолога. EuroPsy - це європейський стандарт освіти і професійної підготовки в області психології, встановлений Європейською федерацією психологічних асоціацій (EFPA). Будь-який психолог, що відповідає цьому стандарту, може отримати Сертифікат і бути внесеним до Реєстру європейських психологів. Програма сертифікації EuroPsy використовує базову модель для оцінки змісту і рівня академічних програм. Модель називається «EuroPsyT – Структура освіти і практики підготовки психологів в Європі». Вона була заснована EFPA в 2001 році. Національні комітети EuroPsy країн ЄС аналізуть заявки і визначають їх відповідність стандартам EuroPsy. Європейський комітет EuroPsy, заснований EFPA, здійснює нагляд щодо роботи національних комітетів EuroPsy і процесів сертифікації. Відповідальний за Реєстр Головний офіс EFPA (Брюссель). Назву EuroPsy було обрано як скорочення від зареєстрований “Європейський психолог». EuroPsy було

зареєстровано як торговельну марку в Європі. Більш того, професія«психолог» визнається законом в більшості європейських країн [9].

Сертифікат EuroPsy можуть отримати лише психологи, чия освіта відповідає стандартам освіти (не менше 5 років) і практики (практика під супервізією не менше 1 року), і які підписали згоду про дотримання стандартів етичної поведінці. В Європі існують відмінності в освіті та професійній підготовці психологів. Тому було вирішено ввести програму сертифікації EuroPsy як загальноєвропейського базового стандарту підготовки психологів.

Існує європейська директива, спрямована на узгодження вимог, але країни, що входять до Європейського Союзу, можуть встановлювати свої власні правила. У більшості країн є певні обмеження. EuroPsy інформує «регулюючі органи» інших країн про освіту і професійну підготовку.

EuroPsy – це базовий стандарт підготовки психологів, встановлений професійними психологами, що входять до EFPA. EFPA охоплює асоціації психологів в 39 країнах, в яких працює понад 350 000 індивідуальних психологів. Але ліцензія на психологічну практику може бути надана тільки національними урядами. На даний момент немає вимоги, щоб психологи обов'язково мали Сертифікат EuroPsy, але EuroPsy може сприяти законодавчій регуляції професійної діяльності психологів.

Європейське право дозволяє громадянам з країн-членів ЄС вільно пересуватися, селитися і працювати в будь-якій країні ЄС. Психологічна практика в іншій європейській країні регулюється законодавством цієї країни. EFPA і національні психологічні асоціації співпрацюють з університетами з приводу узгодження та створення стандартів. Багато університетів пропонують навчальні програми з психології (ступінь бакалавра та/плюс ступінь магістра), що відповідають вимогам програми сертифікації EuroPsy.

Система сертифікації EuroPsy застосовується у всіх країнах, чиї психологічні асоціації є членами EFPA, тобто в 27 країнах ЄС і 9 інших європейських країнах. Кандидати сплачують витрати на свою освіту і професійну підготовку, включно з будь-яким додатковим навчанням або практикою, які можуть знадобитися для відповідності стандартам EuroPsy. Крім того, вони платять внесок в Національний комітет EuroPsy, який розглядає їх заявку. Цей збір варіюється від країни до країни.

Психолог в ЄС – це регульована професія, як зазначається у Європейській Директиві 2005/36/ЄС. Визначення кваліфікації базується на "загальній системі", тобто на основі взаємного визнання між державами-членами – воно не є автоматичним, як у випадку професій, включених в "секторальну систему" (архітектори, стоматологи, лікарі тощо). Директива зараз в процесі перегляду. Фахівці, які відповідають вимогам "Загальної кваліфікаційної рамки", заснованої Європейською Комісією, також будуть мати "автоматичне" визнання. EFPA запропонувала EuroPsy як основу для "Загальної кваліфікаційної рамки" для психологів [9].

Сертифікат EuroPsy може розглядатися як професійна карта в тому сенсі, якій передбачається в Європейській директиві 2005/36/ЕС. Це може сприяти міжнародній мобільності психологів через пришвидшення обміну інформацією між країнами-членами ЄС. Переглянута Директива визначає професійну карту інакше, а саме, як документ, якій видається регулюючими установами від імені держави. Ціль такої нової професійної карти аналогічна попередній.

Існує Базовий сертифікат EuroPsy, а також Спеціалізований сертифікат EuroPsy (в різних областях, наприклад, психотерапія, організаційна психологія і психологія праці), які вимагають додаткової освіти та професійної підготовки. Стандарти розрізняються залежно від галузі знань, але, як правило, для отримання Спеціалізованого сертифікату EuroPsy потрібно не менше 400 годин додаткової освіти і три роки додаткової практики під супервізією. Спеціалізований сертифікат EuroPsy з психотерапії вимагає повної п'ятирічної академічної освіти в галузі психології, а також рік додаткової практики під супервізією. Крім цього, психологу потрібно щонайменше 400 годин подальшого спеціалізованого навчання, три роки спеціалізованої практики та 150 годин супервізії.

Щоб отримати сертифікат, психологи повинні заповнити заявку (яку можна завантажити з веб-сайту Національного комітету EuroPsy) і подати її разом з необхідними документами до Національного комітету EuroPsy. Сертифікат діє сім років. До закінчення цього терміну психолог повинен повторно подати заявку на аналіз і продовження дії Сертифікату [9].

Отже. в Україні сформовано нормативно-правові засади євроінтеграційного вектору розвитку в науковій сфері. Однак, незважаючи на посилення співпраці між європейськими та українськими дослідницькими установами, вона залишається на досить

низькому рівні. В цілому, за період з 2014 по 2023 рр., лише кожна сьома вітчизняна науково-дослідна установа подавала заявки на участь в європейських конкурсах, на яких з усіх українських учасників приблизно 14 % отримали позитивний результат [8]. Це говорить про те, що Україна не використовує всіх можливостей для розвитку наукової думки від співробітництва з ЄС.

Висновок. Україна має досить розвинену науково-дослідну систему, до складу якої входить багато дослідницьких організацій, Академія наук, галузеві академії, але вони не мають єдиного органу координації. Тому, актуальними напрямками для розвитку вітчизняної науки є удосконалення інституціональних засад євроінтеграційних процесів у науково-дослідній сфері, актуалізація напрямків співпраці з європейськими установами та на європейських засадах, розробка ефективних механізмів співробітництва на взаємовигідній основі.

Список використаних джерел

1. American psychological association. URL: https://www.apa.org/ (дата звернення: 29.09.2023).
2. Круглашов А. Співпраця України та Європейського Союзу в галузі освіти і науки. *Політичний менеджмент.* 2005. №4. С. 115–126.
3. Краєвська О. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: співпраця у сфері освіти і науки. *Вісник Львівського університету.* Серія Міжнародні відносини. 2014. Вип. 36, ч. 2. С. 90–97.
4. Доповідь УС ПГС Україна-ЄС «Імплементація євроінтеграційних реформ у сфері науки і технологій» (станом на 5.11.2017 р.). URL: http://www.nas.gov.ua/ tradeunion/news/ Documents/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0%D0%84%D0%A1%2016.11.17.pdf (дата звернення: 29.09.2023).
5. Рилач Н. Використання можливостей Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом для інтеграції в європейський дослідницький простір. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* Міжнародні відносини. 2017. № 1/2(47/48). С. 43–49.
6. Лозовий В. С. Врахування національних інтересів у процесі інтеграції української науки у світовий дослідницький простір / Національний інститут стратегічних досліджень. URL:

http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/111AZ_Lozovyi_24.09.2018-4ddff. pdf (дата звернення: 29.09.2023).

7. Стріха М. Українська наука на шляху до Європи: здобутки, проблеми і перспективи. *Дзеркало тижня.* 2019. № 1.

8. Іванов С. В., Антонюк В. П., Ляшенко В. І. Інституційні засади європейської інтеграції України в науково-дослідній сфері та напрями їх удосконалення. *Science, society, education: topical issues and development prospects.* Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference Kharkiv, Ukraine 7-9 June 2020. P. 823–830.

9. Europsy. URL: https://www.europsy.npa-ua.org/faqs (дата звернення: 29.09.2023).

УДК 159.98-0.53:355

Олександра Мошенська,
магістрантка 2 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доктор філософських наук, доцент,
завідувачка кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових
дисциплін Одеського інституту МАУП А. О. Нерубасська

САМООЦІНКА У ПІДЛІТКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ: ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ ТА ЗАХОДИ ЩОДО ЇЇ ПОКРАЩЕННЯ

Анотація. *Розкрито зміст поняття «підлітковий період» і на підставі наукової літератури здійснено аналіз поведінки підлітків в умовах війни. Відтак, нами висвітлено фактори, що впливають на самооцінку підлітків в умовах воєнного стану, а також перелічено чинники, що напряму здатні впливати та змінювати самооцінку та поведінку підлітків в умовах війни. Як наслідок, нами наведено заходи, що спрямовані на створення сприятливого середовища для розвитку та відновлення психічного стану підлітків, які пережили травматичні ситуації, зокрема воєнні конфлікти, включаючи аналіз їх дії та очікуваного результату.*

Ключові слова: психічний стан, самооцінка підлітків, поведінка підлітків, воєнний стан, покращення самооцінки.

Abstract. *The meaning of the concept of "adolescence" is revealed and an analysis of the behavior of adolescents in war conditions is carried out on the basis of scientific literature. Therefore, we identified the factors that influence the self-esteem of teenagers in war conditions, and also listed the factors that can directly influence and change the self-esteem and behavior of teenagers in war conditions. As a result, we have provided measures aimed at creating a favorable environment for the development and recovery of the mental state of adolescents who have experienced psycho-traumatic situations, in particular military conflicts, including the analysis of their actions and expected results.*

Key words: mental state, adolescent self-esteem, adolescent behavior, martial law, self-esteem improvement.

Вступ. На сьогоднішній день, підлітки, переживаючи війну та конфліктні ситуації, стикаються зі значними труднощами щодо психологічної адаптації. Військові конфлікти безпосередньо впливають на їхню самооцінку, психічне здоров'я та поведінку.

Постановка проблеми. Розуміння особливостей поведінки підлітків та розробка заходів для поліпшення самооцінки є важливими завданнями для психологічної допомоги та підтримки підлітків під час воєнних подій, що робить тему дослідження вкрай актуальною та такою, що потребує подальших досліджень та практичних застосувань.

Аналіз останніх досліджень. За останні роки з’явилось чимало праць, що присвячені як теоретичному, так і практичному аналізу самооцінки та поведінки підлітків в умовах воєнного стану. Відтак, на теоретичному рівні дане питання розкрили у своїх роботах такі науковці як В. Р. Дідусь, Ю. Ю. Ільїна, І. М. Ушакова, О. Ю. Карпова, К. О. Рябокінь, В. С. Ситник та інші. При цьому, практичний аналіз дослідження самооцінки підлітків в умовах війни можна зустріти у роботах О. А. Столярчук, що досліджує навчання та психоемоційний стан українських підлітків в умовах війни в Україні [1], а також О. Зазимко та О. Шиловської, що приділяють увагу в своєму дослідженні динаміці особистісного розвитку підлітків у період війни [2].

Відтак, ключовою **метою** статті є цілісний аналіз самооцінки в підлітковому віці. Відповідно до цього, нами сформовано такі **завдання**: розкрити поняття підліткового віку та його особливостей (1); проаналізувати поведінку підлітків в умовах війни та як вона відображається у їх самооцінці (2); дослідити заходи, що здатні покращити самооцінку підлітків в умовах воєнного стану (3).

Виклад основного матеріалу дослідження. Підлітковий період – це, як відомо, період інтенсивного формування самооцінки особи, бурхливого розвитку самосвідомості як здатності спрямовувати свідомість на власні психічні процеси, включаючи і складний світ своїх особистих переживань, потреби пізнати себе як особистість. На межі молодшого шкільного та підліткового віку відбувається криза самооцінки. У цей період спостерігається різкий зріст незадоволеності особистісті собою. При цьому, саме в підлітковому періоді формується здатність оцінювати себе не тільки через вимоги дорослих, які мають авторитет серед підлітків, а й через власні вимоги [3, с. 31].

У підлітковому віці самооцінка стосується переважно основних моральних якостей: доброти, честі, справедливості тощо. Підлітки не

досить самокритичні, хоч часто вони визнають у собі багато негативних якостей, усвідомлюють потребу позбутися їх і прагнуть до самовиховання, їх самооцінка є нестійкою та не завжди адекватною [4, с. 392].

Кризові події руйнують звичний світ підлітків, що призводить до постійного стресу. Цей стрес може спричинити нейрогормональні порушення, дизрегуляцію біологічних функцій та психосоматичні захворювання. Травматичні події можуть не інтегруватися в пам'ять, призводячи до амнезії та безконтрольного повторення та переживання. Відчуття постійної небезпеки призводить до недовіри та відчуження від інших людей, роблячи підлітка підозрілим і агресивним у спілкуванні [5, с. 1–2].

О. Ю. Карпова у своїх недавніх наукових роботах особливу увагу приділяє аналізу особливостей поведінки підлітків під час війни. Відтак, здійснивши ряд досліджень вітчизняних науковців, що висвітлюють питання поведінки підлітків в умовах війни, вона зауважує, що поведінка підлітків може бути дуже складною і різноманітною в залежності від різних факторів. До таких факторів вона відносить: обставини, в яких підліток опинився під час війни; наявність або відсутність сімейної підтримки; наявність соціального середовища; наявність освіти та доступу до інформації.

При цьому, розкриваючи всю сутність і глибину даних факторів, О. Ю. Карпова відзначає, що значну роль при цьому мають чинники, які можуть вплинути на поведінку підлітків під час війни. Відтак, такими чинниками є:

1. Стрес і травмування: підлітки можуть бути більш вразливими до стресу та травмувань, що відбуваються внаслідок війни. Вони можуть проживати страх, тривогу, депресію та інші емоційні проблеми, які можуть впливати на їх поведінку. Є висока ймовірність того, що внаслідок цих станів може виникнути ПТСР (посттравматичний стресовий розлад).

2. Втрата дому та родини. Підлітки можуть втратити свій дім та родину внаслідок війни. Це може призвести до почуття безпорадності, безнадійності, що може вплинути на їх поведінку та емоційний стан.

3. Ризик радикалізації. Війна може стати фактором, який спонукає підлітків до радикалізації та приєднання до бойовиків або інших збройних формувань.

4. Втрата освіти. Війна може призвести до втрати доступу до освіти для підлітків. Це може призвести до відставання в навчанні,

втрати можливості отримати роботу в майбутньому та зменшення самооцінки.

5. Небезпека та насильство. Підлітки можуть зазнати різні форми насильства, включаючи воєнні операції, тортури, зґвалтування [6, с. 114].

Перелічені вище чинники та обставини поведінки підлітків в умовах війни лише підтверджують той факт, що повномасштабна війна в нашій країні внесла фатальні корективи в життя мільйонів українців, і тепер звернення до спеціалістів стали необхідними для забезпечення психологічної стабільності громадян, важливої для подальшого їхнього існування [7, с. 76]. Тому, для поліпшення стану підлітків, особливо тих, які пережили воєнні конфлікти або інші травматичні події, важливо вжити низку дій та заходів (таблиця 1). Ці дії спрямовані на створення сприятливого середовища для розвитку та відновлення психічного стану підлітків, які пережили травматичні ситуації, включаючи воєнні конфлікти. Відтак, відповідно до кожного заходу, нами описано, як саме вони здатні покращити самооцінку підлітків.

Таблиця 1

Заходи, спрямовані на створення сприятливого середовища для розвитку та відновлення психічного стану підлітків, які пережили травматичні ситуації, включаючи воєнні конфлікти

№	Захід	Дія	Результат
1	Психологічна підтримка	Надання психологічної допомоги та консультацій підліткам для допомоги їм подолати травматичний досвід та розвити стресостійкість. Залучення кваліфікованих фахівців для сприяння психічному відновленню	Допомагає підліткам подолати травматичний досвід, розвивати стресостійкість та позитивне сприйняття себе.
2	Створення безпечного середовища	Забезпечення фізичної безпеки та відчуття безпеки серед	Відчуття безпеки сприяє підвищенню

		підлітків. Це може включати в себе забезпечення доступу до життєво необхідних ресурсів, заборону насильства, заохочення дружби та підтримки між підлітками.	самооцінки, оскільки підлітки можуть бути менш занепокоєні страхами та загрозами.
3	Соціальна підтримка	Забезпечення можливостей для соціальної взаємодії та підтримки, включаючи залучення до груп підтримки, гуртків та соціальних проєктів.	Взаємодія з підлітками та участь у соціальних групах сприяє розвитку соціальних навичок та позитивного ставлення до самого себе.
4	Освіта	Забезпечення доступу до освіти та навчальних ресурсів для підлітків. Освіта може служити інструментом відновлення та розвитку.	Отримання освіти допомагає підліткам розвивати навички та відкривати нові можливості, що позитивно впливає на їхню самооцінку.
5	Спорт та розваги	Залучення підлітків до спортивних та розважальних заходів, які сприяють фізичному здоров'ю та психічному відпочинку.	Фізична активність та розваги покращують психічне здоров'я та покращують самопочуття.
6	Підтримка родини	Забезпечення підтримки родини	Сімейна підтримка

		підлітка, включаючи батьків, опікунів та інших родичів, оскільки родина відіграє важливу роль у розвитку та психічному стані підлітків.	важлива для формування позитивного ставлення до себе та власної цінності.
7	Участь у рішеннях	Залучення підлітків до прийняття рішень, які стосуються їхнього життя та спільноти, що допомагає їм відчувати свою важливість та вплив на події.	Підлітки, які відчувають, що їхні думки та дії важливі, мають більше впевненості в собі.
8	Психо-соціальні навички	Навчання підлітків навичкам розв'язання конфліктів, емоційній саморегуляції та позитивному спілкуванню.	Навички розв'язання конфліктів та позитивного спілкування сприяють розвитку самоконтролю та впевненості.
9	Медична допомога	Забезпечення доступу до медичної допомоги для фізичного та психічного здоров'я підлітків.	Фізичне здоров'я безпосередньо впливає на психічне становище.
10	Доступ до культури і мистецтва	Доступ до культурних та мистецьких заходів, які сприяють розвитку креативності та позитивних інтересів.	Участь у культурних заходах та мистецькій діяльності розвиває креативність та самовираження.

Наведені у таблиці 1 заходи спільно сприяють зниженню стресу, розвитку навичок, створенню позитивного сприйняття себе та покращенню самооцінки підлітків, що допомагає їм бути більш впевненими, справжніми та готовими до подолання життєвих труднощів.

Висновки. Таким чином, у ході аналізу поведінки підлітків нами наведено характеристику поведінки підлітків, що напряму відображає самооцінку в підлітків в умовах війни. При цьому, для того, щоб визначити причини тої чи іншої самооцінки у підлітків, ми проаналізували обставини та чинники, що напряму здатні впливати на рівень самооцінки підлітків в умовах воєнного стану. Це дало можливість узагальнити заходи, які можуть бути спрямовані на створення сприятливого середовища для розвитку та відновлення психічного стану підлітків, які пережили травматичні ситуації, включаючи воєнні конфлікти. Як наслідок, досліджуючи особливості самооцінки у підлітків в умовах війни, дійшли висновку, що ключову увагу варто приділяти психологічній підтримці, психологічній допомозі, а також створенню безпечного та підтримуючого середовища, що можуть допомогти підліткам подолати негативний вплив війни на їхню самооцінку та психічне здоров'я.

Список використаних джерел

1. Столярчук О. А. Навчання та психоемоційний стан українських підлітків в умовах війни в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2022. № 1. С. 115–120.

2. Зазимко О., Шиловська О. Динаміка особистісного розвитку підлітків та осіб юнацького віку в період війни. URL: file:///C:/Users/Dell/Downloads/610-936-1-PB.pdf (дата звернення: 04.10.2023).

3. Дідусь В. Р. Роль самооцінки у формуванні міжособистісних стосунків з однолітками в підлітковому віці. *Українська психологія. XXI століття:* матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю 27-28 квітня 2023 року: Зб. матеріалів. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. С. 31–32.

4. Ільїна Ю. Ю., Ситник В. С. Соціально-психологічні та ситуативні чинники виникнення агресії в різні вікові періоди. Information activity as a component of science development. С. 390–395. URL:https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=Q4u4EAAAQBAJ

&oi=fnd&pg=PA390&dq=%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0+%D1%83+%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%BA%D1%96%D0%B2+%D0%BF%D1%96%D0%B4+%D1%87%D0%B0%D1%81+%D0%B2%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8&ots=PWqJwrplLq&sig=TXkuc4N4mexbEq7BI9RpjmwvYuE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (дата звернення: 05.10.2023).

5. Ушакова І. М. Гострі стресові реакції у дітей та підлітків під час війни. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/15360/1/%D0%A3%D1%88%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20%D0%A5%D0%90%D0%86%2004.22.pdf (дата звернення: 04.10.2023).

6. Карпова О. Ю. Особливості поведінки підлітків під час війни. *Освіта і наука – 2023*: збірник наукових праць учасників звітно-наукової конференції студентів та аспірантів Факультету психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Київ, 2023. С. 113–115.

7. Рябокінь К. О.Психологічна допомога населенню в умовах війни. *Роль психології в часі відстоювання незалежності країни:* зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції молодих вчених. Київ: НУБіП України, 2022. С. 76–78.

УДК 159.98+339.1:355

Євгенія Буланова,
магістрантка 1 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доктор філософських наук, доцент, завідувачка кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП А. О. Нерубасська

ВПЛИВ ВІЙНИ НА ПРОДАЖІ СЬОГОДЕННЯ

Анотація. *У тезах проведено аналіз ситуації в сфері продажів під час війни та досліджено психологічні моменти щодо адаптації продавців до складних умов.*

Abstract. *The situation in the field of sales during the war is analyzed and the psychological aspects of sellers' adaptation to difficult conditions are considered.*

Український бізнес зазнав значних збитків через повномасштабне вторгнення так само, як і інші сфери життєдіяльності. Такі різкі зміни «негативно позначилися на роботі підприємців та суттєво ускладнили можливості ведення бізнесу. Однак, незважаючи на труднощі, які принесла війна, підприємці змогли поступово адаптуватись до воєнних реалій і надалі продовжують розвиватись, масштабуватися та створювати нові види діяльності на тих територіях, де це можливо» [1]. Актуальність дослідження полягає в тому, що багато хто з професійних продавців є успішним, тому що володіє великою емпатичністю до співрозмовників. Але цей фактор поглиблює проблему самопочуття професійних продавців, тому що треба працювати на підтримання свого бізнесу та на підтримку економіки нашої держави під тиском поганих новин ззовні, від новинних джерел, та ще й під час роботи з клієнтами відчувати вплив їх негативного настрою. Але ми бачимо, що економіка нашої країни працює, багато хто з працівників комерційної галузі тримає рівень продажів, як до повномасштабного вторгнення, а деякі навіть перевершили цей рівень.

Аналізуючи проблему продажів у період війни, ми стикаємось з низкою факторів:

• Падіння попиту через зменшення чисельності населення. Частина клієнтів була призвана на захист від нападників, частина евакуювалась в інші регіони нашої країни чи за кордон.

• Зміна об’єму бюджету клієнтів, що залишилися. Обсяг бюджету змінився через велику зміну курсу валют, через це змінились ціни на продукти щоденного вживання та пальне. Також зміни в бюджеті клієнтів обумовлені бажанням клієнтів допомагати нашій армії через донати.

• Емоційний стан працівників комерційної сфери, бо в них пригнічений стан через часті повітряні тривоги, ракетні атаки, постраждалих та вбитих співвітчизників, як цивільних, так і військових, що дуже погано впливає на стан працівників, залишаючи їх без наснаги та жаги до сталого розвитку.

Мета нашого аналізу – дослідити загальну ситуацію щодо емоційного стану працівників торгівлі.

Вирішимо такі питання: які нові задачі постали перед цією галуззю, з якими з цих задач працівники впорались, а які залишились без вирішення. Також нас цікавлять їх зони росту та проблеми сьогодення, вплив цих проблем на подальші кроки щодо підтримання психологічного та економічного балансу; яким чином їм вдалося опанувати економічні та психологічні проблеми для подальшого ведення бізнесу та сталого розвитку.

Респондентами у досліджені виступили:

Територіальні групи

Південь	44%
Захід	14%
Північ, Київ	21%
Схід	21%

Гендерні групи

Чоловіки	55%
Жінки	45%

Вікові групи

25-35 років	26%
35-45 років	55%
45-55 років	19%

Респондентам було поставлено питання: Як змінилася ваша робота?

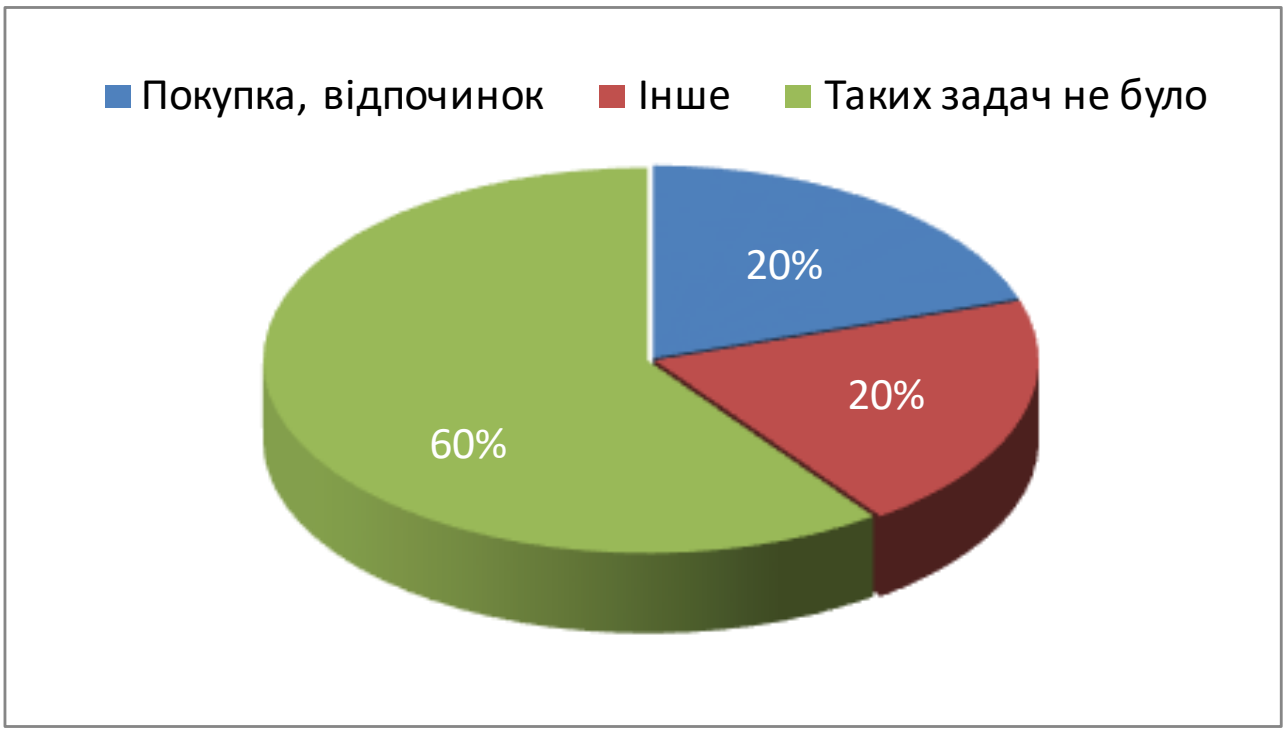


На діаграмі можна побачити такі результати: все стало гірше – 35 %; роботи більше, але й грошей більше – 45 %; нічого не змінилося – 20 %.

Це питання дає змогу зрозуміти рівень адаптації до зміни умов всередині економічного середовища. Зменшення конкуренції, коливання курсу валют, раптові зміни в штаті через мобілізацію змінили обставини. «Воєнний час помітно звужує можливі варіанти бізнесу, тому що до нього висуваються особливі вимоги. Бажано, щоб бізнес не був прив'язаним до конкретного місця, адже в умовах війни завжди може виникнути потреба переїхати» [2]. Хтось був вимушений піти з ринку, переїхати в новий регіон, хтось робить вигляд, наче нічого не змінилось, а хтось адаптувався і працює із збільшеним навантаженням, але зі збільшенням прибутку.

Друге питання, яке поставлено було перед респондентами: розкажіть про задачі, з якими ви впоралися. Це питання розкриває успіхи респондентів, саме розуміння та концентрування уваги на успіхах у питаннях сьогодення допомогло адаптуватися для подальшої роботи та налагодження умов для розвитку. Такі відповіді були отримані: «Швидше приймаю рішення, більш кмітлива та прислуховуюсь до інтуїції»; «Почала проявляти ініціативу на роботі, взяла для себе нову незвичну роль»; «Почав працювати складнішими інструментами, це додало впевненості та виділило мене серед конкурентів»; «Подолала депресію, яка з'явилася після початку війни, опанувавши себе, почала активно допомагати оточуючим»; «Змінили

відтворення дизайну з модних тенденцій на безпекові. Менше уваги на скляні елементи та більше – на безперебійне та незалежне енерго- та водозабезпечення»; «Налагодив наново логістику, оминаючи окуповані території, надаючи водіям місто для ночівлі з урахуванням комендантської години»; «Почала працювати з тендерами, цей ринок був для мене заважкий до початку вторгнення»; «Знаходячись за кордоном і маючи на меті втримати бізнес та зміцнити його, працюю з різними часовими поясами»; «Успішно вирішуємо задачі, пов'язані з безпекою для працівників під час ракетних атак»; «Сам виконую весь цикл продажу, починаючи з пошуку клієнтів, розробки проєкту, замовлення продукції під проєкт з-за кордону, тонування, доставка, пошук майстрів для відтворення на об'єкті задуму»; «Будівництво підвалів та укріплень в нових та зданих приватних будинках»; «Виконую значно більший об'єм роботи, ніж був до війни, але мене це тільки зацікавило»; «Почала працювати в новому ціновому та товарному сегменті». Потім було прохання до респондента навести приклади завдань, з якими він не впорався.



Відповіді відображені в діаграмі: Таких задач не було – 60 %; покупка, відпочинок – 20 %; інше – 20 %. До відповідей входило: не виходить вивчати технічні характеристики товару; налагодити експорт до Європи; побудувати бомбосховище; привчити дитину до горщика; систематизувати роботу.

Це питання відтворює відношення до невдач у галузі продажів, адже за 1,5 року повномасштабного вторгнення кожен з нас стикався з суттєвими невдачами чи не розв'язаними питаннями, але опитані продавці не сконцентрували на цьому увагу і працювали далі. Також ми можемо побачити, що більшість опитаних не відреагувало на нові запити (біля 60 %). Це погана новина, адже ігнорування нових запитів значно гірше, ніж невдала спроба впоратись з ними.

Висновок. Завдяки даному дослідженню ми зрозуміли, що загальна ситуація щодо емоційного стану працівників торгівлі є основним чинником успішного або неуспішного розвитку їхнього бізнесу. Нові задачі, які постали перед цією галуззю, показали всі наявні проблеми економіки України, як то: залежність від курсу валют, відтоки населення та зменшення об'єму коштів. Їх зони росту наразі базуються на адаптації, реальному сприйнятті ситуації навколо та конкретна стратегія щодо розвитку в навколишніх обставинах. Проблеми сьогодення продавців полягають у концентруванні на поганих новинах, емоційному тиску невідомості та ігноруванні змін та нових обставин. Саме це впливає на подальші кроки щодо підтримання психологічного та економічного балансу в цій сфері.

Список використаних джерел

1. Бізнес під час війни. URL: https://chm-s.com/blog/biznes-pid-chas-vijni (дата звернення: 04.10.2023).

2. Війна та бізнес. URL: https://horoshop.ua/ua/blog/biznes-vo-vremya-voyny/ (дата звернення: 04.10.2023).

УДК 349.22

Наталя Воронко,
студентка 3 курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП,
ад'юнкт-професор права МКА О. А. Золотарьова

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ЇХ ВИДИ ТА ОЗНАКИ

Анотація. *Розглянуто різні види трудових відносин та їх основні ознаки, з точки зору правового, соціального та економічного аспектів. Висвітлені питання сприятимуть кращому розумінню та аналізу трудових відносин, їх ролі в сучасному суспільстві та можливим шляхам подальшого розвитку трудового права на шляху євроінтеграції.*

Annotation. *Different types of labor relations and their main features are considered from the point of view of legal, social and economic aspects. The highlighted questions will contribute to a better understanding and analysis of labor relations, their role in modern society and possible ways of further development of labor law on the way to European integration.*

Вступ. Трудові відносини у сучасному світі залишається надзвичайно актуальною з низки важливих причин: соціальна значущість, економічні виклики, правовий аспект, громадський інтерес. Трудові відносини викликають значний інтерес серед громадськості, активістів громадських організацій, вчених та студентів, оскільки вони безпосередньо впливають на якість життя і добробут суспільства.

Постановка проблеми. Відсутність тривалий термін сучасного Трудового кодексу України вимагають постійних досліджень, зокрема ознак трудових відносин, бо на практиці часто фактичні трудові відносини тривають або «в тіні», або безпідставно замінені договором «цивільного характеру». У зв'язку з цим, дослідження теми має велике значення для розуміння і розв'язання актуальних проблем у галузі праці та забезпечення стабільності і соціального розвитку, розвитку трудового права України як країни-кандидата до вступу в Євросоюз.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми трудових відносин досліджували В. А. Андронова, Р. Я. Бутинська, Я. В. Сімутіна, І. О. Таран, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, В. В. Юровська та інші науковці. Разом з тим, відсутність законодавчо закріплених ознак трудових відносин і необхідність реформування трудового права на шляху подальшої євроінтеграції вимагає подальших досліджень.

Метою даного дослідження є аналіз різних видів трудових відносин та ідентифікація їх основних ознак, що дозволить з'ясувати різноманітні форми організації праці та взаємовідносин між працівниками та роботодавцями.

Виклад основного матеріалу дослідження. У підручнику «Теорія держави і права» О.Ф. Скакун наголошує, що правові відносини – це суспільні відносини, учасники яких наділені правами і обов'язками, передбаченими і забезпеченими нормами права, тобто є носіями правомочностей та правообов'язків. Цей зв'язок знаходить своє юридичне відображення в кореспонденції прав та обов'язків: одна сторона наділена правом вимоги від іншої сторони поведінки, передбаченої нормою права. При цьому юридичні норми встановлюють для однієї сторони вид і міру можливої поведінки, а для другої – вид та міру належної поведінки. Отже, в правовідносинах правомочності одного суб'єкта завжди кореспондує обов'язок іншого суб'єкта, і навпаки [1, с. 345]. Чинний КЗпП України не визначає ознак трудових відносин. Але в проєкті ТКУ в статті 30 «Виникнення трудових відносин» є визначення: «Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи (трудової функції) в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця з обов'язковим додержанням працівником правил внутрішнього трудового розпорядку при забезпечені роботодавцем належних, безпечних та здорових умов праці» [3]. І далі надаються ознаки трудових відносин: «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:

1) 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;

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

3) робота виконується на визначеному або погодженому з роботодавцем робочому місці;

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

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

6) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється роботодавцем;

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

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

Укладення цивільно-правових договорів, що фактично регулюють трудові відносини між працівником і роботодавцем, не допускається» [3]. Ці положення є дуже важливими для встановлення факту трудових відносин та їх регулювання, тому вважаємо за доцільне додати їх в чинне трудове законодавство.

Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається між роботодавцем і працівником до початку роботи працівника за цим договором. У випадках, передбачених законодавством, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: призначення на посаду; обрання на посаду; результатів конкурсу; рішення суду. Трудові відносини виникають з дня укладення трудового договору або з іншого дня, зазначеного у трудовому договорі.

На практиці мало відомих випадків визнання в судовому порядку факту існування трудових відносин, але зрозуміло, що у разі покладення судом на роботодавця обов’язку укласти з працівником трудовий договір трудові відносини будуть вважатися такими, що виникли з дати, коли вони фактично розпочалися, зазначеної у рішенні суду, яке набрало законної сили.

У науковій літературі пропонується така класифікація трудових відносин:

1. Власне трудові правовідносини (індивідуально-трудові) – це правовідносини, що виникають на підставі

укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець в свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2]: а) правовідносини робочого часу і часу відпочинку; б) правовідносини оплати праці; в) правовідносини трудової дисципліни; г) правовідносини охорони праці та інші, залежно від правового інституту.

2. Колективно-трудові правовідносини (соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах). Ці правовідносини існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин, відрізняються суб'єктним складом (профспілки, роботодавці, організації та об'єднання роботодавців, трудові колективи тощо) та підставами виникнення (виникають на підставі договорів та угод, які укладаються між сторонами соціальними партнерами).

3. Правовідносини працевлаштування виникають у результаті пошуку роботи громадянином і становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: а) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся із заявою про влаштування на роботу; б) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; в) між громадянином та організацією, до якої йог направлено на роботу органом працевлаштування.

4. Правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. Особливість їх в тому що здебільшого існують із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх.

5. Правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства – постають у результаті виконання уповноваженими державними і профспілковими органами спеціальних функцій з нагляду і контролю за охороною праці на підприємствах та дотриманням трудового законодавства.

6. Правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів (процесуально-трудові правовідносинами).

О. Скакун та інші автори зазначають, що ознаками правових відносин, як особливого виду суспільних відносин, є: 1) вони виникають, припиняються або змінюються лише на підставі правових норм, які їх безпосередньо породжують; 2) мають місце взаємні суб'єктивні права та обов'язки суб'єктів правовідносин, які утворюють між ними двосторонній зв'язок, що і є, власне, правовідносинами; 3) правовідносини завжди мають вольовий характер, тому що в них відбивається як воля держави, так і, в переважній більшості випадків, воля самих учасників; 4) правовідносини охороняються державою; 5) правовідносини характеризуються індивідуалізованістю суб'єктів, суворою визначеністю їх взаємної поведінки, персоніфікацією прав та обов'язків, це завжди конкретний зв'язок «когось» із «кимось» [3, с. 472–477]. Аналіз показує, що це ж стосується і трудових правовідносин. Трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права.

Характерними ознаками трудових правовідносин, на думку В. В. Юровської, є такі: укладаються лише на добровільній основі; регулюються нормами трудового права України; сторонами відносин обов'язково є робітник та роботодавець; тривають у часі; виникають у результаті укладання трудового договору; сторони вказаних відносин наділені суб'єктивними правами і мають певні обов'язки; мають відплатний характер; кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини [5]. Ми згодні з такою трактовкою, проте вважаємо за необхідне включити в чинне законодавство статтю про ознаки трудових відносин, додавши до вище зазначених ознак і ті, що запропоновані у проєкті Трудового кодексу України, щоби трудові відносини не «маскувалися» роботодавцями під цивільно-правові, позбавляючи працівників, що працюють за цивільними договорами, пільг, передбачених трудовим правом.

Висновок. Отже, трудові відносини – це певні види правовідносин, які виникають між працівником та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права. Характерними ознаками трудових правовідносин є їх укладення тільки на добровільній основі, вони регулюються нормами трудового права України, виникають у результаті укладання трудового договору і

тривають у часі, сторонами відносин обов’язково є працівник та роботодавець, сторони цих відносин наділені суб’єктивними права і мають певні обов’язки, відносини мають відплатний характер, кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм трудового законодавства.

На наш погляд, доцільно включити в чинне законодавство ознаки трудових відносин, зокрема запропонованих проєктом Трудового кодексу України № 2410, не очікуючи прийняття ТК України, що дозволить мінімізувати порушення трудових прав працівників заміною трудового договору договором цивільно-правового характеру.

Список використаних джерел

1. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: підручник. 4-те вид. Київ: Алерта, 2016. 528 с.

2. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. Редакція від 01.10.2023. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 10.10.2023).

3. Трудовий кодекс України: проєкт № 2410 від 08.11.2019 р. Картка законопроєкту. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf 3511=67331 (дата звернення: 10.10.2023).

4. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації.* 2016. № 1(13). С. 67–72.

УДК 159.98+005.22/.53

Павло Сапега,
студент 3 курсу спеціальності «Психологія» Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доктор філософських наук, доцент, завідувачка кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП А. О. Нерубасська

КОЛЕКТИВНІ СПОСОБИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Анотація. *Звернено увагу на особливості та нюанси колективного способу прийняття рішень. Запропоновані деякі методи психології управління для використання в негативних випадках.*

Abstract. *Attention is drawn to the peculiarities and nuances of the collective method of decision-making. Some methods of management psychology are proposed for use in negative cases.*

Вступ. У кожній соціальній взаємодії, в якій окрема людина має справу з групою людей, вона піддається певним психологічним впливам, які реорганізують її індивідуальний спосіб мислення. При цьому це відбувається як неусвідомлено, так і свідомо, коли ситуація стає більш сприятливою, ніж у випадку рішень і поведінки, які вона приймає самостійно.

Постановка проблеми. Усвідомлення впливів допоможе особистості на шляху досягнення поставлених цілей. Тому актуальність досліджень різних видів впливів та прийняття рішень в соціальній взаємодії безсумнівна на кожному новому етапі розвитку суспільства та людини.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивчення питання колективного прийняття рішень є предметом досліджень у різноманітних наукових галузях, таких як психологія, соціологія, економіка та ін.. Протягом часу багато вчених займались цією проблематикою, серед яких слід визначити: Ірвінг Л. Яніш (Irving L. Janis) – американський психолог, що провів дослідження в сфері прийняття рішень та зробив значний вклад в розуміння феномену “групової думки” [1]; Робін М. Хогар (Robin M.Hogarth) – британський економіст та психолог, що вивчає процеси прийняття рішень в умовах невизначеності та ризику [2]; Джеймс Суровецькі (James Surowiecki) – американський журналіст та автор книги «Мудрість натовпу», в якій

він досліджує способи колективного прийняття рішень та аргументує, що група може бути мудріша за індивіда [3]; Річард Тайлер (Richard Thaler) – американський економіст, відомий своїми дослідженнями в сфері поведінкової економіки та прийняття рішень в умовах обмеженої раціональності. Питання є многогранним та продовжує привертати увагу дослідників та вчених у всьому світі.

Метою даного дослідження є розгляд способів прийняття рішень та виділення «підводних каменів» прийняття рішень в групі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглянемо наступні варіанти прийняття рішень.

1. Консенсусний підхід – процес, у якому всі учасники колективу досягають єдиної думки та приймають рішення, з яким всі згодні. Такий підхід сприяє зміцненню командного духу та підвищує мотивацію учасників, однак може займати багато часу та потребувати більших зусиль для досягнення згоди;
2. Голосування – один з найпоширеніших способів прийняття рішень в колективі. При цьому кожен учасник має право на один голос, а рішення приймається більшістю голосів. Плюсом цього підходу є його простота та швидкість, але він може привести к ігноруванню думки меншин та виникненню конфліктів;
3. Експертний підхід – у деяких випадках найвигідніший варіант. Він дозволяє використовувати спеціалізовані знання та досвід для прийняття найбільш обґрунтованої думки. Однак такий підхід може викликати недовіру в інших учасників колективу та привести до почуття несправедливості;
4. Делегування – варіант, при якому в деяких випадках найефективніший варіант – це довірити рішення одному чи декільком учасникам колективу, що володіють необхідними знаннями та компетенціями. При цьому інші учасники довіряють їм та визнають їх авторитет. Цей підхід дозволяє швидко приймати рішення, але може привести до почуття незначущості в інших учасників.

Тепер слід розглянути «підводні камені» колективного прийняття рішень.

1. Групове мислення. Це відбувається, коли група компактна і очолюється домінуючим лідером. Потім для групи важливіше збереження згуртованості та солідарності, ніж реалістичний розгляд фактів. У результаті лідер ухвалює неправильні рішення. Члени такої групи добровільно відмовляються від критики чужих ідей, щоб бути єдиними і мати ілюзію одностайності та непогрішності;

2. Групова поляризація – прагнення до крайнощів. Група схильна займати більш крайню позицію, ніж окремі особи до зустрічі. Це відбувається тому, що інші члени групи наводять аргументи, які раніше не розглядалися. Навіть більше – дуже екстремальні, ризиковані позиції більш привабливі й авангардні. Можливе прийняття невигідного рішення, щоб догодити групі;

3. Підтвердження власних ідей. Інший механізм, який може виникнути під час групової роботи – це небажання прислухатися до думки інших людей. У цьому випадку кожен учасник надто багато уваги приділяє собі й не відкривається поглядам інших людей. Однак варто постаратися зрозуміти точку зору учасників групи, обговорити й записати всі "за" і "проти";

4. Прийняття ідеї про домінуючу людину. Коли хтось дуже подобається або є відчуття поваги до людини, з’являється бажання догодити, що визначає погодження з поглядами, навіть якщо думка не співпадає. У такій ситуації під час ухвалення групового рішення може набути чинності ідея найдомінантнішої людини в групі, хоча й не обов'язково найкомпетентнішої в тому чи іншому питанні. Аналогічно: якщо найкомпетентніший член групи має низький статус, тобто не користується загальною повагою або симпатією серед присутніх, його ідея може бути відкинута;

5. Соціальні лінощі визначаються як ситуація, коли один із членів групи не береться за виконання поставлених завдань, оскільки вважає, що його участь не вплине на основний результат виконання завдання, а тому не відчуває себе зобов'язаним працювати й обмежує свій індивідуальний внесок. Це відбувається внаслідок того, що зливання в групу заспокоює. Людина не боїться оцінок, якщо ніхто не зможе визначити внесок у роботу групи. Однак цього можна уникнути, якщо вдасться визначити індивідуальну роботу кожного в завданні. Але, щоб не викликати страху перед оцінкою, найкраще оцінювати індивідуальний внесок у роботу групи тільки стосовно простих завдань. У складних завданнях, коли страх оцінювання знижує рівень їхнього виконання, керівник повинен організувати роботу таким чином, щоб унеможливити оцінювання окремих дій;

6. Тенденція не передавати унікальну інформацію, яку мають у своєму розпорядженні окремі особи. Іноді людина вважає, що її знання настільки очевидні, що не варто розкривати їх на груповому форумі. Тим часом виявляється, що таким чином окрема людина не розкриває цінну для групи інформацію.

Як бачимо, кожен варіант має свої «за» і «проти». Усвідомлюючи всі можливі нюанси ухвалення рішень у групі, які чекають на її учасників, насамперед, необхідно: не боятися пропонувати свої ідеї, давати можливість кожному члену команди висловити свою думку, прислухатись до аргументів інших людей, розглядати кожні "за і проти", та хоча б пробувати співпереживати точці зору оточуючих. Як рекомендації в прийнятті управлінських завдань та рішень Орбан-Лембрик Л.Е [1] пропонує, на наш погляд, дієві методи роботи в групі , наприклад «метод щоденника», «мозковий штурм», «метод гарної ідеї», метод синектики, розроблений У. Гордоном та інші.

Висновок. Використовуючи ці методи, можна знайти більш об’єктивне та вдале рішення, а також уникнути багато яких «підводних каменів». Наприклад метод «всі за та проти» може допомогти у першому пункті, тобто члени групи вже не зможуть добровільно відмовитися від критики чужих ідей. Метод «гарної ідеї» може допомогти позбавитися поляризації у рішеннях. Він може підійти й для п.4, де йдеться мова про ідеї домінуючої людини. Метод «мозкового штурму» може допомогти уникнути соціальних лінощів окремих членів групи. Метод синектики дозволяє уникнути п.6, тобто тенденції не передавати унікальну інформацію групі. Тут може спрацювати й метод «щоденника», де людина опише свої ідеї, а вже лідер або керівник вирішить, наскільки вони необхідні для групи.

Список використаних джерел

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник. К: Академвидав, 2003. 568 с.

2. Irving L. Janis's research while affiliated with Yale University and other places. URL: https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Irving-L-Janis-2048016946 (дата звернення: 02.10.2023).

3. Hogarth Robin. When Simple Is Hard to Accept. URL: https://www.researchgate.net/profile/Robin-Hogarth (дата звернення: 02.10.2023).

4. Surowiecki James. The Wisdom of Crowds. 2005. URL: https://english.yale.edu/people/full-part-time-lecturers-creative-writers/james-surowiecki (дата звернення: 02.10.2023).

УДК 159.9

Анастасія Вячало,
студентка 2 курсу спеціальності «Психологія»
Дніпровського інституту МАУП

Науковий керівник – кандидат філософських наук,
доцент кафедри психології Дніпровського інституту МАУП
О. В. Пархоменко (м. Дніпро, Україна)

ІСТОРІЯ ВИВЧЕННЯ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЖИТТЯ ЛЮДИНИ

Анотація. *Проаналізовано історію вивчення темпераменту. Розглянуто теорії, які пояснюють природу темпераменту. Визначено вплив темпераменту на життя людини, та важливість використання знань про темперамент у трудовому та освітньому процесі.*
Ключові слова: темперамент, особистість, історія, дослідження.
Abstract. *The history of the study of temperament is analyzed. Theories that explain the nature of temperament are considered. The influence of temperament on a person's life and the importance of using knowledge about temperament in the work and educational process have been determined.*
Keywords: temperament, personality, history, research.

Вступ. Темперамент – одне з найдавніших й найпопулярніших понять психології. Проте, на думку науковців, навряд чи є ще одне таке фундаментальне поняття, яке було б усім так добре зрозуміле на рівні здорового глузду, але фактично було б так мало вивчене, незважаючи на численні публікації.

Протягом історії проблема темпераменту вивчалася в межах гуморальної, соматичної, нервової та конституційної теорій. Кожна з них бере за основу темпераменту ті чи інші властивості організму.

Ще в дитинстві ми помічаємо, що між нами існують індивідуальні відмінності – хтось рухливіший і наполегливіший, а хтось повільний і сором'язливий. Саме у цих особливостях проявляється темперамент.

Постановка проблеми. Наразі, на жаль, значення темпераменту недооцінене. Знання темпераменту людини допомагає у вирішенні багатьох проблем і поліпшенню трудового та навчального процесу.

Темперамент проявляється у будь-якому виді діяльності (ігровий, навчальної, трудовий), у ході, в жестах і поведінці загалом. Він включає якості, від яких залежать реакції людини на інших людей та соціальні обставини – вміння швидко включатися в роботу, наполегливість, товариськість, швидкість зміни настроїв, терплячість. Темперамент є динамічною характеристикою людини, від нього залежать психічний ритм і темп, швидкість виникнення почуттів та його стійкість.

Основні проблеми у вивченні темпераменту пов’язані з розкриттям його біологічних основ, з встановленням його генетичної природи. Інші, не менш важливі, проблеми ставляться до пошуку і виміру психологічних складових темпераменту, або його властивостей, на основі яких будується та чи інша типологія темпераменту.

Важливими проблемами, пов'язаними з дослідженням темпераменту, є також: встановлення місця темпераменту в структурі індивідуальності, виявлення його ролі в розвитку характеру і загальних здібностей, вивчення темпераменту як фактора успішності професійної діяльності (спортивної, навчальної та інщої).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сьогодні над аналізом питань, пов’язаних з темпераментом, працюють такі зарубіжні і українські вчені як Д. Н. Узнадзе, Т. О. Блюміна, В. В. Мегедь [3], А. О. Овчаров, Б. Й. Цуканов [5], Е. Кречмер [2], К. Юнг, Г. Айзенк та інші.

Основна мета дослідження полягає в тому, щоб розглянути історію вивчення темпераменту, основні його типи, важливість використання у трудовій та навчальній діяльності знань про плюси на мінуси кожного з темпераментів.

Ця мета зумовлює такі завдання:

- ознайомитися з історією розвитку вчення про темперамент.
- розкрити поняття про темперамент та розглянути типи темпераменту.
- визначити вплив темпераменту на діяльність особистості.

Об'єктом дослідження є темперамент та його типи.

Предмет дослідження – історія вивчення темпераменту та його вплив на життя.

Виклад основного матеріалу дослідження. Темперамент – сукупність властивостей, які характеризують динамічні особливості протікання психічних процесів і поведінки людини, їх силу, швидкість, виникнення, припинення і зміну [6].

Темперамент вивчають з точки зору його фізіологічної основи, а також виходячи з особливостей його прояву у вигляді різних психологічних якостей і характеристик. При цьому перші дослідження темпераменту були пов'язані саме з цим напрямом – на протязі тривалої історії свого вивчення темперамент завжди зв'язувався з органічними основами, або фізіологічними особливостями організму.

Першим, хто вирішив обґрунтувати індивідуальні відмінності у психічній діяльності людини, був давньогрецький лікар Гіппократ (V–IVст. до н. е.), один з основоположників античної медицини. За свій величезний внесок у розвиток медицини Гіппократ був наречений «батьком медицини». Згідно традиціям того часу лікарі не підписували своїх творів, і всі вони з часом виявилися анонімними. Тому досі не відомо, які та скільки праць залишив після себе Гіппократ. Історія не зберегла жодного оригіналу, в якому було б вказано авторство Гіппократа або інших лікарів Стародавньої Греції класичного періоду. Гіппократ (V ст. до н.е.) описав чотири типи темпераменту, з погляду переважання однієї з 4 рідин в організмі людини (кров, слиз, жовта жовч і чорна жовч). Конкретне найменування кожен темперамент отримав за назвою тієї рідини, яка нібито переважає в організмі.

Флегматичний тип, вважав Гіппократ, зумовлений переважанням слизу. Для людей цього типу властиві сповільненість дій, важке переключення на іншу діяльність, емоційна невиразність. До флегматиків відносять І. А. Крилова, М. І. Кутузова, Портоса з «Трьох мушкетерів» А. Дюма.

Переважання жовтої жовчі визначає холеричний тип. Холерика можна охарактеризувати як швидкого, поривчастого, здатного віддаватися справі з пристрасністю, але схильного до бурхливих емоційних спалахів і різких змін настрою. До холериків відносять О. С. Пушкіна, О. В. Суворова, Атоса з «Трьох мушкетерів» А. Дюма.

Домінування крові визначає сангвінічний тип, який відзначається великою активністю та емоційністю, багатою мімікою, барвистою мовою, швидкими рухами і легким пристосуванням до оточення. До сангвініків відносять Наполеона, Д'артаньяна з «Трьох мушкетерів» А. Дюма.

Меланхолійний тип характеризується переважанням чорної жовті, і йому властиві мала активність, уповільненість у діях, швидка втомлюваність. До меланхоліків відносять П.І. Чайковського, Араміса з «Трьох мушкетерів» А. Дюма, М. В. Гоголя.

Аристотель, пояснюючи цю теорію, стверджував, що різні темпераменти породжуються якостями крові людини. Так, від якості крові залежить загальна рухова активність людини. Аристотель виділяв такі якості крові як швидкість згортання, ступінь густини та теплоти. Так, наприклад, легка кров властива сангвінікам, важка – меланхолікам, тепла – холерикам, рідка – флегматикам.

Цікаві думки щодо природи темпераменту висловлював німецький філософ Іммануїл Кант (1724–1804), стверджуючи, що сангвінічний темперамент характеризується швидкою зміною емоцій за незначної їх глибини, холеричний – гарячковістю, поривчастістю дій і вчинків, меланхолійний – глибиною і тривалістю переживань, а флегматичний – повільністю і спокійністю.

В.Вундт трактував темперамент як індивідуальну схильність до афектів. Холериків і меланхоліків він зараховував до групи із сильними афектами, а в сангвініків і флегматиків відзначав слабкі афекти.

Гуморальний підхід не зміг розкрити природу темпераменту. Тому на зміну йому в XIX – XX ст. прийшли нові теорії, автори яких намагалися знайти фізіологічні основи темпераменту.

Найяскравіше відображення теорія Гіппократа знайшла в соматичних концепціях, що виникли на рубежі XIX і XX століть. Тоді німецькі, французькі та італійські дослідники висунули ідею про зв'язок статури людини та її темпераменту. Автором соматичної теорії темпераменту є німецький психіатр Е. Кречмер, який спробував «ув'язати» особливості темпераменту вже не з гуморальними системами, а з особливостями будови тіла людини. У 1921 році з 'явилася його праця «Будова тіла і характер», в якій дослідник стверджував, що кожне з двох захворювань – маніакально-депресивний (циркулярний) психоз і шизофренія – обумовлені певним типом статури. Е. Кречмер визначив чотири конституційні типи:

- Лептосоматик – циліндрична форма тулуба і крихка статура.
- Піквік – бочкоподібна форма тулуба і сутулість.
- Атлетик – характерними рисами є широкий плечовий пояс і вузькі стегна.
- Диспластики – відрізняються асиметричною, неправильною будовою тіла [4].

Кожен із цих типів має вроджену схильність до певного психічного захворювання і типу темпераменту. Отже, Е. Кречмер вирізнив три типи темпераменту:

Шизотиміки мають астенічну будову тіла, вони занурені в себе, замкнуті, погано пристосовані до оточення. Проявляють схильність до надмірних абстракцій. Шизотиміки схильні до захворювання шизофренією.

Циклотиміки мають пікнічну будову тіла. Вони комунікабельні, відкриті, реалістично дивляться на світ, характеризуються різкою зміною настрою. Схильні до циклотимії.

Іксотимікам притаманна атлетична будова тіла. Вони мало вразливі, зациклюються на дрібницях, стримані у жестикуляції. Схильні до епілепсії [4].

Очевидно, що природні передумови темпераменту існують. Серед них властивості нервової системи безпосередньо стосуються темпераменту і визначають стійкість його виявів. Тому, щоб ознайомитись із фізіологічними основами темпераменту, ми докладніше розглянемо вчення І. П. Павлова.

Вивчаючи умовно-рефлекторні реакції собак, він зі своїми співробітниками звернув увагу на відмінності у їхній поведінці. В одних тварин умовні рефлекси утворювались швидко, однак так само швидко і зникали; в інших – повільно, однак зберігались на значно довший час.

І. П. Павлов висунув припущення, що в основі цих особливостей поведінки лежать три основні властивості нервової системи: сила, врівноваженість і рухливість процесів збудження і гальмування.

Сила визначається працездатністю нервової системи і виявляється у здатності витримувати сильні подразники. Якщо людина тривалий час, не втомлюючись, витримує сильне збудження, може довго перебувати у шумній компанії, вона має сильний тип нервової системи; якщо ж незначний подразник викликає перевтому людини, сонливість, – то слабкий тип.

Врівноваженість – це баланс між збудженням і гальмуванням. Якщо в людини немає великої різниці між збудженням і гальмуванням, вона є спокійна, приймає обдумані рішення, то в неї врівноважена нервова система; якщо ж між збудженням і гальмуванням велика різниця, наприклад, переважає збудження, і тому людина є надмірно імпульсивна, дратівлива, тривожна, то вона має неврівноважену нервову систему.

Рухливість – це швидкість, з якою збудження переходить у гальмування, і навпаки. Люди з рухливою нервовою системою легко

переключаються з однієї роботи на іншу, легко переходять зі стану активності у стан спокою, і навпаки. При інертній нервовій системі людині важко перейти з однієї справи до іншої; зранку їй важко прокинутись, а увечері заснути.

І. П. Павлов пов’язав чотири типи темпераменту, визначених античною класифікацією, з властивостями нервової системи. Чотири основних комбінації цих властивостей І.П. Павлов описав як чотири типи ВНД, співвідносні з типами темпераменту Гіппократа:

– сильний, врівноважений, рухливий тип (“живий”) – сангвінік;
– сильний, врівноважений, інертний тип (“спокійний”) – флегматик;
– сильний, неврівноважений тип (“нестримний”) – холерик;
– слабкий тип (“слабкий”) – меланхолік [1].

Типи нервової системи І. П. Павлов назвав генотипами, вважав їх вродженими і недостатньо схильними до змін під впливом оточення. Подальші розроблення фізіологічної теорії темпераменту показали, що не завжди кожному із чотирьох типів нервової системи відповідає зазначений тип темпераменту. Крім того, є факти, які свідчать про опосередковану залежність типу темпераменту і від анатомо-фізіологічних особливостей організму загалом.

Конституційна теорія темпераменту – своєрідний синтез попередніх підходів до вивчення природи темпераменту. (Василевський, Русалов, Стреляу).

Згідно з цією теорією, темперамент ґрунтується на роботі цілісного організму в сукупності його біохімічного, соматичного і нейродинамічного рівнів. Серед них властивості нервової системи є характеристикою найвищого рівня і тому вони найщільніше пов'язані з властивостями темпераменту. Принаймні вплив на властивості обмінних процесів організму опосередковується впливом нервової системи.

Загалом ж, темперамент базується не на властивостях нервової системи самих по собі, а на властивостях багаторівневої конституції організму людини, закріпленої в її спадковому апараті. Проте ця теорія має більше гіпотетичний характер, що пояснюється труднощами дослідження різних рівнів функціювання організму та переходів між ними у їх відношенні до властивостей темпераменту.

Таким чином, протягом історії проблема темпераменту вивчалася в межах гуморальної, соматичної, нервової та конституційної теорій. Кожна з них бере за основу темпераменту ті чи інші властивості організму. Беручи до уваги інформацію, зібрану за

всю історію вивчення темпераменту, було сформовано психологічні описи – "портрети" різних темпераментів.

Наразі існує 4 типи темпераменту: флегматик, сангвінік, холерик та меланхолік.

Сангвінік – це цілеспрямована людина, яка характеризується самовладанням, постійним потягом до руху у майбутнє, не відкладає справи на потім, «поспішає жити» й завжди готова долати труднощі. У своїй діяльності сангвінік здатний швидко переключатися з одного виду діяльності на інший, не драматизує ситуацію; працює продуктивно, оптимістично.

Холерик – це неврівноважена, нестримана людина; вона працює натхненно тоді, коли не має особливих перешкод. Іноді навіть дрібниця може роздратувати її, вивести з урівноваженого стану або «заклинити». Тому часто-густо у холериків поєднуються: недостатність самовладання й велика життєва енергія; запальність й нестача сил у розв’язанні тієї чи іншої проблеми.

Флегматик – це людина з сильною, але інертною нервовою системою, вона не поспішає жити, часу у неї достатньо та й живе більше минулим, аніж майбутнім. Характеризується повільними рухами, впертістю, слабкою чутливістю й емоційністю.

Меланхолік – людина з високою чутливістю, емоційною ранимістю, навіть сльозливістю, вона може підпорядковуватись чужій волі, оскільки невпевнена в собі. Тяжко переживає екстремальні ситуації, впадає в паніку й намагається ізолюватися від зовнішнього світу. Для меланхоліка сутнісним є не минулий або майбутній час, а лише реальний (теперішній) час, в якому він живе[1].

Виникає природне запитання: «Який темперамент краще?». Відповідь на це питання звучить так: «Ніякий». Це пов’язано з самою сутністю темпераменту як динамічної характеристики психіки. Він ніби забарвлює в динамічні характеристики (темп, швидкість, інтенсивність, сила тощо) прояв властивостей особистості і протікання психічних процесів. Таким чином, темперамент – нейтральний фактор психіки.

Отже, кожен з описаних вище типів темпераменту сам по собі не є ані хорошим, ані поганим (якщо не пов’язувати темперамент і характер). Проявляючись в динамічних особливостях психіки і поведінки людини, кожен тип темпераменту може мати свої переваги та недоліки.

У практичній діяльності щодо носіїв різних типів темпераменту учені-психологи радять користуватися такими формулами:

1. «Довіряй, але перевіряй», тому що сангвінік має: плюси – життєрадісність, захопленість, чуйність, товариськість; мінуси – схильність до зарозумілості, розпорошеність, легковажність, поверховість, надтовариськість, ненадійність; схильність до обіцянок, щоб не скривдити іншого, але не завжди виконує їх, що вимагає контролю.
2. «Ні хвилини спокою», тому що холерик має: плюси – енергійність, захопленість, рухливість, цілеспрямованість; мінуси – запальність, агресивність, нестриманість, нетерплячість, конфліктність.
3. «Не підганяй», тому що для флегматика характерні: плюси – стійкість, постійність, активність, терплячість, самовладдя, надійність; мінуси – загальмованість, байдужість, «товстошкірість», сухість, неможливість працювати в режимі дефіциту часу, в індивідуальному темпі є свідченням того, що його не треба підганяти, він сам розраховує свій час і виконує роботу.
4. «Не нашкодь», тому що у меланхоліка: плюси – висока чутливість, м’якість, людяність, доброзичливість, здатність до співчуття; мінуси – низька працездатність, підозрілість, вразливість, замкненість, сором’язливість; на нього не можна кричати, надто тиснути, давати різкі та суворі вказівки, оскільки він надто чутливий до інтонації і дуже вразливий.

За цими формулами, формально, без врахувань специфіки кожної індивідуальності при організації робочих пар можна виходити з того, що ефективніша робота в парах: холерик – сангвінік; сангвінік – меланхолік; меланхолік – флегматик.

Подібних позицій рівноправність темпераментів дотримувалися такі видатні спеціалісти в цій галузі як Б. М. Теплов та В. Д. Небиліцин. На їхню думку, питання, який темперамент є найкращим, неправомірне. Припущення, що бувають гірші і кращі темпераменти, шкідливо з соціальної точки зору і призводить до нічим не обґрунтованих песимістичних висновків, особливо в педагогіці [4].

Однак, така аргументація не здається переконливою Я. Стреляу. «Навряд чи хто-небудь буде сьогодні стверджувати, що всі люди мають однакові розумові здібності, пам'ять і т.п. Хіба виявлення такого роду відмінностей теж є суспільно шкідливим? На наш погляд, якраз навпаки!» [4], – пише він. У даному випадку дослідник має на

увазі різну цінність темпераментів з точки зору адаптивних здібностей. І це питання він закликає розглядати завжди в залежності від конкретних умов.

Досліджуючи проблему оптимізації умов діяльності (зокрема навчальної), В.А.Козаков дійшов висновку, згідно з яким бажано:

1. Перед сангвініком щоразу ставити нові і, якщо є змога, цікаві завдання, які вимагали б від нього зосередженості і напруження; треба постійно залучати його до активної діяльності, систематично скеровувати його зусилля.
2. Контролювати діяльність холерика якомога частіше; з ним неприпустимо поводитися різко і нестримно, оскільки це може з його боку викликати негативну реакцію; водночас будь-який його негативний вчинок має бути вимогливо і справедливо засуджений; щодо холерика негативну оцінку слід застосовувати в дуже енергійній формі та настільки часто, наскільки це потрібно для поліпшення роботи й навчання.
3. Флегматика треба залучати до активної діяльності і зацікавити; він потребує систематичної уваги, його неприпустимо переключати з одного завдання на інше.
4. Щодо меланхоліка неприпустимі не лише різкість, грубість, а й підвищений тон, іронія; про його вчинок, провину краще поговорити наодинці; для меланхоліка вкрай необхідним є прояв особливої уваги, вчасне оцінювання успіхів, рішучість та воля; негативну оцінку слід використовувати з великим застереженням, пом’якшуючи її негативні дії.

Слід пам’ятати про те, що в нормальних умовах темперамент має прояв лише в особливостях індивідуального стилю і не визначає результативність діяльності. В екстремальних ситуаціях вплив темпераменту на ефективність діяльності суттєво підсилюється, оскільки попередньо засвоєні норми поведінки стають неефективними і необхідні додаткова енергетична або динамічна мобілізація організму, щоб впоратися з несподіваними чи дуже сильними впливами – подразниками. Типовим прикладом екстремальної ситуації може бути необхідність відповідей, зокрема на екзаменах, співбесідах тощо. За цих умов корисно враховувати таке:

- зайва поспішність сангвініка або невиправдана поривчастість холерика можуть призводити до недостатньо обміркованих відповідей;

• флегматик реагує на запитання загальмовано і може скластися враження, що він не знає відповіді; щоб не вивести його з рівноваги, треба мати терпіння;
• меланхолік – найчутливіший і найвразливіший тип, з ним слід поводитися дуже м'яко і доброзичливо.

Висновки. Отже, темперамент є єдиною, природною особистісною особливістю людини, а підставою цього можна вважати те, що від нього залежать дії і вчинки, які робить людина. Не існує хорошого або поганого темпераменту. Кожен тип темпераменту може мати свої переваги та недоліки.

Дуже важливо у професійній та навчальній діяльності використовувати знання темпераментів та їх плюсів і мінусів. Завдяки цьому можливо набагато продуктивніше організувати трудовий та навчальний процес. Тому що, наприклад, меланхолік швидко втомлюється та дуже чутливий. До людей з таким темпераментом не припустима не лише різкість, грубість, а й підвищений тон, іронія; про його вчинок, провину краще поговорити наодинці; для меланхоліка вкрай необхідним є прояв особливої уваги, вчасне оцінювання успіхів, рішучість та воля; негативну оцінку слід використовувати з великим застереженням, пом'якшуючи її негативні дії.

Дослідження психологів показали, що представники різних типів темпераменту можуть досягти однаково високих успіхів у діяльності, але йдуть вони до цих успіхів різними шляхами.

Незважаючи на те що більшість властивостей, що відносяться до темпераменту, було описано ще в давнину (наприклад, сангвінік – активний, веселий, життєрадісний; холерик – активний, збудливий, дратівливий; флегматик – спокійний, незворушний, стриманий; меланхолік – пасивний, дратівливий, ранимий), до цих пір немає єдиного загальноприйнятого списку психологічних властивостей, що відносяться до категорії темпераменту.

Список використаних джерел

1. Васянович Г. П. Основи психології: навчальний посібник. Київ: Педагогічна думка , 2012. 114 с.

2. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: навчальний посібник. Київ : МАУП, 2000. 368 с.

3. Мегедь В. В., Овчаров А. А. Учитесь эффективно управлять людьми: навчальний посібник. Рівне: ППФ «Волинські обереги», 2000. 126 с.

4. Степанов О. М., Фіцула М. М. Основи психології і педагогіки: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2006. 520 с.

5. Цуканов Б. Й. Еволюційне відлуння індивідуальних відмінностей: навчальний посібник. Тернопіль, 2002. С.126-148.

6. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.

УДК 159.923.3

Аліна Паладе,
студентка 3 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін, Одеського інституту МАУП М. А. Крюкова

ПСИХОЛОГІЯ ІМІДЖУ

***Анотація**. Інформаційною базою тез є дані досліджень провідних зарубіжних фахівців, матеріали наукових та аналітичних публікацій з досліджуваного питання.*

***Abstract.** The information base of theses is the research data of leading foreign specialists, materials of scientific and analytical publications on the researched issue.*

Вступ. Психологія іміджу як галузь психологічної науки вивчає особливості впливу зовнішнього вигляду, стилю та самопрезентації на оточуючих та суспільство в цілому. Ця проблематика добре відображає неоднозначну взаємодію людини та оточуючого світу та вплив, який імідж створює на психічні та емоційні стани особистості. Сучасна людина дедалі більше приділяє уваги створенню та утриманню свого іміджу, що виражається в одязі, макіяжі, зовнішньому вигляді та поведінці. Важливість іміджу стає основою для успіху в багатьох сферах життя, включаючи кар'єру, особисті стосунки та соціальні інтеракції.

Постановка проблеми. Проблема психології іміджу полягає в тому, як зовнішній вигляд, стиль та особливості самопрезентації впливають на психічний стан та поведінку особистості, на сприйняття її оточуючими. Дослідження цієї проблеми передбачає аналіз психологічних механізмів формування іміджу, його впливу на самовизначення та взаємодію з іншими людьми, а також розробку практичних стратегій для покращення іміджу в різних контекстах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На початку 21 століття психологія іміджу стала значущою галуззю досліджень, оскільки сучасне суспільство надавало велике значення зовнішньому вигляду та стилю. В українській та зарубіжній психології проблемами

іміджу займалися А. О. Кононенко [1], І. О. Мартинюк [2], Н. І. Соболєва [2], F. Jefkins [3], D. Row [5] та ін. Дослідження в цій області охоплюють такі аспекти:

- Вплив іміджу на самопочуття та самовизначення: як сприйняття власного іміджу може впливати на психологічне становище та самооцінку особистості [1].

- Взаємозв'язок іміджу та соціальних відносин: вплив іміджу на сприйняття іншими, на міжособистісні відносини та соціальну інтеракцію [3].

- Психологічні аспекти моди та стилю: мотивація вибору певного стилю одягу як реалізації індивідуальності [3].

- Вплив медіа та реклами на імідж: його вплив на споживачів [3].

- Роль іміджу у професійному розвитку: вплив на успішність у кар'єрі, в тому числі в бізнесі та політиці [5].

Останні роки, напевно, призвели до подальших досліджень у цій області, з огляду на швидкі зміни в суспільстві та технології.

Мета дослідження – теоретичні узагальнення основних аспектів цієї проблеми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основний матеріал дослідження на тему "Психологія іміджу" можна поділити на декілька ключових аспектів, які вивчаються в цій галузі:

1. Вплив іміджу на самопочуття та самовизначення:

- Дослідження показують, що сприйняття свого власного іміджу може впливати на емоційний стан особистості.
- Імідж може відігравати важливу роль у формуванні самооцінки і самовизначення людини [1].

2. Взаємозв'язок іміджу та соціальних відносин:

- Досліджується, як сприйняття іншими іміджу особистості впливає на соціальну інтеракцію.
- Вивчається роль іміджу у формуванні першого враження та сприйняття інших [2].

3. Психологічні аспекти моди та стилю:

- Досліджується, як імідж впливає на вибір одягу та стилю та як це відображає індивідуальність [3].
- Розглядаються психологічні механізми, що впливають на модні тенденції та стилі [3].

4. Вплив медіа та реклами на імідж:

- Досліджується, як медіа, реклама та Інтернет впливають на створення стандартів ідеального іміджу [5].

- Вивчається вплив рекламних засобів на споживачів та їхні психологічні реакції [5].

5. Роль іміджу у професійному розвитку:

- Досліджується, як імідж впливає на успішність в кар'єрі та бізнесі.

- Розглядаються стратегії формування та підтримки професійного іміджу [1].

6. Практичні аспекти психології іміджу:

- Розробляються рекомендації для покращення іміджу в різних сферах життя, включаючи особисті, професійні та соціальні аспекти [2].

- Досліджуються ефективні методи зміни іміджу та збереження психологічного комфорту [4].

Основний матеріал дослідження в цій галузі розширює наше розуміння того, як імідж впливає на нас і наші взаємовідносини з іншими, а також надає інструменти для кращого управління іміджом у сучасному суспільстві.

Висновок. Таким чином, психологія іміджу є важливою галуззю, що допомагає нам краще розуміти вплив зовнішнього вигляду та представлення на наш психічний стан і соціальну взаємодію. Дослідження в цій галузі надають інструменти для покращення нашого іміджу та збереження психологічного комфорту в сучасному суспільстві.

Список використаних джерел

1. Кононенко А. О. Психологічні складові індивідуального іміджу сучасного педагога: автореферат дис. … к-та психол. н. Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2003. 21 с.

2. Мартинюк І. О., Соболєва Н. І. Люди і ролі. К., 2021. 286 с.

3. Jefkins F. Public relations. - London, 1992. 280 p.

4. Pedagogic Personology: Teachers and Youth. N.Y.: Education Press, 1991. 396 p.

5. Row D. The Succesful Self. N.Y.: Pantheon, 1994. 412 p.

УДК 35.071.6(477)

Віолетта Кривенко,
студентка 2 курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП,
ад'юнкт-професор права МКА О. А. Золотарьова

ПРОБЛЕМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Анотація. *Розглянуто проблеми і зміст реформи децентралізації влади в Україні, проаналізовано етапи її проведення, причини гальмування і перспективи її продовження.*

Abstract. *The problems and content of the reform of the decentralization of power in Ukraine are considered, the stages of its implementation, the reasons for its inhibition and the prospects for its continuation are analyzed.*

Децентралізація влади в Україні є однією з ключових реформ, яка спрямована на побудову сучасної демократичної країни. Цей процес розпочався у 2014 році і став важливим етапом в історії України [1]. Основною метою децентралізації влади є забезпечення більшої впевненості та автономії регіонів і територіальних громад.

Раніше централізована система управління концентрувала всю владу в столиці країни, що призводило до нерівномірного розподілу ресурсів, недовіри і незадоволення в регіонах. Децентралізація влади передбачає передачу окремих повноважень, фінансових ресурсів та владних функцій від центрального уряду до місцевих органів влади і громадянського суспільства. Цей процес розпочався за допомогою створення територіальних громад та місцевих органів самоврядування. Одним з головних результатів децентралізації було збільшення фінансової стабільності регіонів.

Тепер місцеві органи мають можливість самостійно встановлювати податки та отримувати доходи від цих платежів. Це дозволило залучити більше інвестицій у розвиток регіональної інфраструктури, освіти, охорони здоров'я та інших галузей. Крім того, децентралізація сприяла зміцненню демократичних інститутів в країні. Розширення повноважень місцевих органів самоврядування стимулює

громадян до активної участі у прийнятті рішень на місцевому рівні, а також розвиває їх політичну свідомість та відповідальність.

Разом з тим, процес децентралізації влади все ще потребує додаткової підтримки та удосконалення. Необхідно побудувати ефективну систему контролю та забезпечити доступність інформації для громадян про діяльність місцевих органів влади. Децентралізація влади в Україні є важливим кроком на шляху до побудови демократичного, прозорого та стабільного суспільства. Цей процес сприяє зміцненню регіональної економіки, підвищенню якості життя громадян та розвитку демократичних цінностей.

Але наразі триває наступний етап процесу децентралізації влади, який розпочався в 2014 році – передачі повноважень від місцевих державних органів органам місцевого самоврядування. Децентралізація сьогодні – це передача повноважень та бюджетних надходжень від державних органів до органів місцевого самоврядування. Метою реформи місцевого самоврядування є, передусім, забезпечення його спроможності самостійно, за рахунок власних ресурсів, вирішувати питання місцевого значення. Йдеться про наділення територіальних громад більшими ресурсами та про мобілізацію їхніх внутрішніх резервів.

Реформа органів місцевого самоврядування передбачає об’єднання (укрупнення) територіальних громад. Це здійснюється через те, що надмірна частина ресурсів у громад і далі витрачатиметься на утримання управлінського апарату, а для реалізації серйозних проєктів місцевого розвитку коштів не вистачатиме. Тому реформа місцевого самоврядування, враховуючи позитивний як європейський, так і власний історичний досвід, передбачає обов’язкове об’єднання (укрупнення) територіальних громад. Укрупнення території громад не може бути довільним, воно має свої логічні межі. Відстань від центру громади до її найдальшого населеного пункту має бути такою, щоб у екстрених випадках її не довше ніж за 30 хвилин могли подолати пожежна команда, швидка допомога, поліцейський патруль. Допомога, надана через більший проміжок часу, різко втрачає ефективність. Питання визначення меж нових, об’єднаних громад вирішуватиметься органами влади обласного рівня з урахуванням як об’єктивних критеріїв, так і думки громадян.

Після консолідації громад села, які не матимуть власних сільрад, будуть представлені в місцевій раді своїми депутатами, а у виконкомі – сільськими старостами. Старости та депутати

здійснюватимуть зв’язок між односельцями і владою громади та вирішуватимуть різні проблеми його жителів у раді та виконкомі. Повноваження старости визначені додатково в спеціальному законі [2].

Перший етап сучасної децентралізації в Україні відбувся в 2014–2019 роках. На жаль, політичні обставини не дозволили Верховній Раді України прийняти подані Президентом України зміни до Конституції щодо децентралізації, хоча потрібно було б почати зі змін до Конституції. Але через зазначені причини і початок гібридної війни росії проти України Уряд з 2014 року розпочав реформу в межах чинної Конституції. Проєкт Закону про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади) № 2217а від 01.07.2015 [3] був відкликаний у 2019 році, а законопроєкт № 2598 від 13.12.2019 [4] у 2020 р. знято з розгляду.

За цей час вже сформований і діє основний пакет нового законодавства. Прийнято Закони про внесення змін до Бюджетного та Податкового кодексів України. Завдяки цим змінам відбулася фінансова децентралізація: місцеві бюджети зросли на 206,4 млрд грн: з 68,6 млрд в 2014 до 275 млрд грн в 2019 році. Закон «Про добровільне об’єднання територіальних громад» дав змогу почати формувати спроможний базовий рівень місцевого самоврядування. За 2015–2019 роки в Україні добровільно створено 982 об’єднані територіальні громади (ОТГ). До складу цих ОТГ увійшли близько 4500 колишніх місцевих рад (з майже 12 тисяч). Такі темпи міжмуніципальної консолідації міжнародні експерти назвали дуже високими. Закон також запровадив інститут старост в ОТГ, які представляють інтереси сільських мешканців в раді громади. У 2018 році об’єднані громади отримали у комунальну власність майже 1,5 млн га земель сільськогосподарського призначення за межами населених пунктів.

Закон «Про співробітництво територіальних громад» створив механізм вирішення спільних проблем громад: утилізація та переробка сміття, розвиток спільної інфраструктури тощо. Цим механізмом скористалися вже сотні громад. Закон «Про засади державної регіональної політики» передбачив державну підтримку регіонального розвитку та розвитку: інфраструктури громад за час реформи зросла у 41,5 разів: з 0,5 млрд в 2014 до 20,75 млрд грн у 2019 році. За рахунок цієї підтримки в регіонах та громадах реалізовано у 2015–2019 роках більше 12 тисяч проєктів [1].

Прийнято пакет законів щодо розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних

послуг. Це дозволило делегувати органам місцевого самоврядування відповідного рівня повноваження з надання базових адміністративних послуг.

Другий етап децентралізації в Україні відбувся в 2020–2021 роках. 12 червня 2020 року Уряд затвердив новий адміністративно-територіальний устрій базового рівня. Відповідно до розпоряджень Кабінету Міністрів, в Україні сформовано 1469 територіальних громад. 17 липня 2020 року Верховна Рада України прийняла Постанову № 3650 «Про утворення та ліквідацію районів». Згідно з документом, тепер в Україні 136 районів замість старих 490 [1].

Для продовження реформи необхідно прийняти ще ряд важливих законів: Про засади адміністративно-територіального устрою України; Про службу в органах місцевого самоврядування (нова редакція); Щодо державного нагляду за законністю рішень органів місцевого самоврядування; Про місцевий референдум, слід також оновити закони про місцеве самоврядування, про місцеві державні адміністрації тощо. У результаті повноваження між рівнями управління повинні бути розмежовані за принципом субсидіарності. Мешканці громад мають бути забезпечені механізмами та інструментами впливу на місцеву владу та участі у прийнятті рішень.

Крім того, буде створено виконавчі органи районних і обласних рад, зараз вони відсутні. Їм буде належати реальна влада в регіонах. Це посилить місцеве самоврядування, зробить систему влади в регіонах справді демократичною – управляти регіонами будуть суб’єкти, обрані в ході місцевих виборів. Місцеві держадміністрації будуть ліквідовані, на їх місці постануть префекти. Виписані для них повноваження передбачають, передусім, контроль за діяльністю органів місцевого самоврядування з огляду на дотримання Конституції і законів. Президент також зможе тимчасово зупинити повноваження органу місцевого самоврядування, а після визнання акту цього органу неконституційним – достроково припинити його повноваження. У 2022 році очікувалося внесення зміни до Конституції щодо децентралізації, які необхідні для подальшого просування реформи та її завершення [1]. Але початок повномасштабної агресії росії проти України завадив цим планам.

Автор цих тез провела власне дослідження, щоби зрозуміти, чи дала децентралізація позитивний поштовх до покращення ситуації в державі, яку роль зіграла реформа децентралізації, що вже проведена. Звичайно, під час воєнного стану влада призупинила розвиток реформи

децентралізації, тому поки невідомо, коли буде її продовження. Нам здається, що децентралізація влади поки не принесла помітних позитивних змін. Дійсно, щоб зрівняти територіально і посилити фінансові можливості громад, вирішили зробити ОТГ (об'єднані територіальні громади). Але більшість громадян вважають, що поліпшення соціального життя не настало, корупцію в країні не подолано. Сьогодні дуже важко це оцінювати, оскільки триває війна, і це не найкращий час для змін. Разом з тим, впевнені, що в повоєнний час реформу децентралізації буде успішно завершено.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити висновки, що сучасна децентралізація влади в Україні має об'єктивне підґрунтя і передбачає передачу повноважень від місцевих державних органів органам місцевого самоврядування. Вже відбулися два етапи цієї реформи децентралізації влади, прийнято низку законів, проведено адміністративну реформу і скорочення кількості районів, створено ОТГ, інститут сільських старост. Разом з тим, зміни до Конституції України щодо децентралізації так і не були внесені, а кривава війна завадила продовженню третього етапу реформи.

Сподіваючись на успішне завершення реформи децентралізації влади в України в повоєнний період, попри існуючі проблеми, зазначимо, що, на нашу думку, реально реформа дасть помітне покращення життя населення територіальних громад лише при мінімізації корупції в країні до безпечного рівня. Тобто, вважаємо ці два процеси – децентралізації та реалізації Антикорупційної стратегії – пов'язаними між собою і дуже важливими для майбутнього країни.

Список використаних джерел

1. Навіщо децентралізація? Офіційний сайт «ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ». URL: https://decentralization.gov.ua/about (дата звернення: 10.10.2023).

2. Про внесення змін до деяких законів України щодо статусу старости села, селища: Закон України від 14.07.2021 № 1638-IX. *Відомості Верховної Ради (ВВР*), 2017, № 12, ст.134.

3. Проєкт Закону про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади): Законопроєкт № 2217а від 01.07.2015. Картка законопроєкту. (29.08.2019 проєкт відкликано). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=2217%D0%B0 &skl=9 (дата звернення: 10.10.2023).

4. Проєкт Закону про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади): Законопроєкт № 2598 від 13.12.2019. Картка законопроєкту. (17.01.2020 проєкт відкликано). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc 4_1?pf3511=67644 (дата звернення: 10.10.2023).

УДК 159.947

Ольга Махновська,
студентка 2 курсу спеціальності «Психологія»
Дніпровського інституту МАУП

Науковий керівник – кандидат філософських наук, доцент кафедри психології Дніпровського інституту МАУП О. В. Пархоменко
(м. Дніпро, Україна)

ПОТРЕБИ І МОТИВИ ЯК ДЖЕРЕЛО АКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Анотація. *Розглянуто історію вивчення потреб і мотивів людини та визначено вплив потреб і мотивів людини на діяльність особистості.*

Ключові слова: мотиви, особистість, потреби, дослідження.

Abstract. *The history of the study of human needs and motives is considered. But the influence of human needs and motives on the activity of the individual is defined.*

Key words: motives, personality, needs, research.

Вступ. Активність людини багато в чому визначається мотивацією, зокрема в трудових колективах. Ефективність праці за рівних умов визначається особистим відношенням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу, трудова поведінка визначається впливом багатьох факторів, що діють з різною силою в різних напрямках.

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання визначених дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо або несвідомо робити ті або інші вчинки.

Вивчення складних теоретичних і прикладних проблем мотивації починається з розгляду категорії «потреби». Людина є біосоціальною автономною, високоорганізованою системою, яка саморозвивається, активно взаємодіє з зовнішнім середовищем, вимагає постійного задоволення визначених потреб. Потреби – це те, що неминуче виникає і супроводжує людину в процесі її життя, то, що є загальним для різних людей і одночасно виявляється індивідуально в кожній людині. Потреби – це відчуття фізіологічного, соціального або

психологічного дискомфорту, нестача чогось, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя й функціонування людини.

Постановка проблеми. Дослідження проблем мотивації має теоретичне і практичне значення. До вивчення потреб та мотивації звертаються представники різних наук: економісти, соціологи, філософи, психологи, юристи, педагоги.

У сучасному суспільстві поведінка людини визначає безліч потреб і мотивів, здатних спонукати, зацікавити, спрямовувати та активізувати. У потреб людини немає кордонів. Чим більше людина має, тим більше вона потребує, як усвідомлено, так і несвідомо. Під час діяльності людини виникають все нові і нові потреби, які стають основним стимулом як розвитку окремих особистостей, так і історичного прогресу людства в цілому. Жага задовольнити особисті потреби змушує людину шукати мотивацію, а значить – формує мотиви поведінки. Мотиви – це стимули, причини, що викликають активність людини, тим самим спонукають її вести себе певним чином.

Мотиви впливають на поведінку людини як особистості, так і на її соціальну роль. Вони виступають як ціль у свідомості людини, на яку, зрештою, спрямована поведінка. А значить потреби і мотиви – це головна рушійна сила, що спонукає людину до дії в будь якій сфері її життя.

Проблема вивчення мотивацій лише з психологічного погляду не дає можливості чітко визначити, що ж спрямовує людину до діяльності. Однак дослідження поведінки особистості у процесі активності подає певні загальні трактування мотивації діяльності суб'єкта, але навіть вони дозволяють розробляти прагматичні моделі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сьогодні проблема мотивації привертає увагу багатьох вчених. Питанням мотивації зацікавлені вчені США, Європи та Японії: Лінс та Дороті Бергери, Мануель Зайферт та Райнер Нирмайер, Брюс Р. Елліг, Н. Сумаркіна, усі вони вивчають проблеми мотивації з різних сторін. Хтось розглядає мотивацію як органічний компонент загальної стратегії підприємства, хтось аналізує основні елементи різних систем мотивації та мотивуючий вплив кожного з них на персонал. Деякі вчені висловлюють думку про те, що мотивація знаходиться у тісному взаємозв’язку із корпоративною культурою підприємства, та стверджують, що мотивувати персонал треба, базуючись на вивченні потреб кожного окремо взятого працівника.

Серед українських вчених, які досліджували різні аспекти мотивації, можна виділити таких вчених як: Д. П. Богиня [4], М. В. Семикіна [5], А М. Колот [8], П. З. Капустянський [7], Г. А. Дмитренко [5], С. С. Занюка [6], О. І. Амоша [1], Г. Т. Куліков [9] та інші.

Об'єктом нашого дослідження є потреби і мотиви людини. Предмет дослідження – теоретичні аспекти вивчення мотивів та потреб людини та їх впливу на життя особистості.

Основна **мета** даної статті полягає в тому, щоб розглянути вплив потреб і мотивів людини на її діяльність, роль мотивів та потреб у житті особистості.

Виходячи з мети статті, поставлені наступні завдання: розкрити поняття про потреби і мотиви людини та розглянути їх типи, ознайомитися з історією розвитку вчення про потреби і мотиви людини, визначити їх класифікацію і функції, вплив потреб і мотивів людини на діяльність особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Потреба — це основна рушійна сила розвитку людини. Завдяки потребам життя набуває цілеспрямованості, і цим досягається задоволення потреби або запобігається неприємне зіткнення з середовищем [13, с. 351].

Основними характеристиками людських потреб є:

- сила – це ступінь прагнення до задоволення потреби, яка оцінюється за ступенем усвідомлення;
- періодичність – це частота, з якою у людини виникає та чи інша потреба;
- наявність способу задоволення;
- предметний зміст – ті об’єкти, за рахунок яких потреба може бути задоволена;
- стійкість – збереження впливу потреби на ті чи інші сфери діяльності людини з плином часу [5, с. 38–39].

Величезна роль потреб полягає у тому, що вони стимулюють людей до дії. Характер походження потреб досить складний, але в їхній основі лежать дві визначальні причини. Перша має фізіологічний характер, тому що людина, як жива істота, вимагає визначених зусиль і засобів існування. Друга є результатом суспільних умов.

Існує така класифікація потреб:

- За природою – первинні (фізіологічні, як правило, природжені) і вторинні (психологічні, які усвідомлюються з досвідом);

- За суб′єктами прояву (особисті, групові, колективні, суспільні);
- За кількісною визначеністю і можливостями задоволення (абсолютні, дійсні, платоспроможні, задоволені);
- За характером, причиною виникнення (матеріальні, трудові, статусні) [11, с. 212].

Важливою задачею науковців є вивчення соціально-економічних аспектів суспільних потреб. Ці останні є потребами, що виникають у процесі розвитку суспільства у цілому, окремих його членів, соціально-економічних груп населення. Суспільні потреби поділяються на 2 основні укрупнені групи: потреби суспільства і населення (колективні, особисті).

Потреби суспільства визначаються необхідністю забезпечення його безперервного функціонування і розвитку. До них відносяться потреби: виробничі, державного управління, оборони, охорони навколишнього середовища, забезпечення конституційних гарантій членам суспільства. Особисті потреби виникають і розвиваються в процесі життєдіяльності людини. Вони є усвідомленим потягом людини до досягнення об′єктивно необхідних умов життя, що забезпечують добробут і всебічний розвиток особистості [11, с. 212].

У процесі задоволення потреби відбувається як розвиток особистості, так і перетворення середовища, в якому живе людина. А це означає, що саме потреби є рушійною силою розвитку та активності людини.

Потреби мають одночасно і пасивний, і активний характер, бо, з одного боку, вони задаються умовами біологічного та соціального існування індивіда, з другого ж боку – потреби детермінують активність, спрямовану на усунення дефіциту, який виник під час його існування.

До особливостей потреби як психологічної категорії можна віднести наступні ствердження:

− виникають у випадку, якщо спостерігається нестача яких-небудь корисних категорій або надлишок шкідливих;

− супроводжуються станом внутрішньої напруги, пов’язаної з пошуком предмета, за рахунок якого буде задоволена потреба;

− ціла низка потреб є генетично обумовленою, а решта неодмінно виникає у процесі життєдіяльності;

− після того, як потреба була задоволена, настає емоційна розрядка, але через деякий час потреба може виникнути знову;

− кожна потреба має свій конкретний предмет, який асоціюється з її задоволенням;

− відтворення наявних і поява нових потреб є обов'язковою умовою безперервного і гармонійного розвитку особистості;

− у залежності від того, який спосіб вибраний для задоволення потреби, вона може набувати різний зміст;

− по мірі того, як змінюється якість і умови життя людини, перелік її потреб постійно розширюється;

− потреби можуть значно відрізнятися по силі, що визначає черговість їх задоволення.

Потреби виявляються в мотивах, потягах, бажаннях, що спонукають людину до діяльності й стають формою прояву потреби [12, с. 58]. З потребами пов'язані мотиви людини.

Термін «мотив» походить від латинського «movere», що значить «надавати руху», «штовхати» [11, с. 213]. У психологічній літературі цей термін трактується по-різному, але найчастіше – як усвідомлене спонукання до дії. Мотив звичайно трактується як усвідомлене спонукання до дії, а також як відображення і прояв потреб. Потреби – це недостача чогось, мотив – це спонукання людини до чого-небудь. Мотиви проходять визначені стадії, аналогічні стадіям формування потреб [11, с. 213].

Основними функціями мотивів визначають:

- спонукання – людський мозок отримує певний імпульс, що спонукає його до певних дій;
- напрям – мотив визначає спосіб і сферу діяльності людини;
- утворення сенсу – мотив наділяє людську діяльність значимістю, наділяє її певною ідеєю [2, с. 118].

Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб та проходять певні стадії і характеризується наступною структурою:

- потреба (певна потреба, яку потрібно задовольнити);
- емоційне спонукання (внутрішній імпульс, що штовхає людину до виконання певних дій);
- предмет (категорія, за рахунок якої відбувається задоволення потреби);
- способи досягнення цілей [8, с. 34].

Мотив перебуває «всередині» людини, має «персональний» характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників. Мотив не тільки спонукає людину до дії, а й визначає, що

саме і як треба зробити. Поведінка людини здебільшого визначається не одним окремим мотивом, а їхньою сукупністю та конкретним співвідношенням їхньої значущості щодо мотиваційного потенціалу. При цьому один з них може бути основним, провідним, а інші – виконувати функцію додаткової стимуляції [8, с. 34].

Безперечно, мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб. Водночас вони відносно самостійні, оскільки потреби не визначають однозначно сукупності мотивів, їхньої сили та сталості. За однакової потреби у різних людей можуть виникати неоднакові мотиви [8, с. 35].

Потреби і мотиви людини досить численні. Вони формуються в залежності від способу життя, переконань та інших факторів. Так, виділяють групу поширених мотивів, до яких відносять наступні:

− переконання – система ідей і світоглядів, яка спонукає людину діяти саме так, а не інакше;

− досягнення – прагнення до отримання певного результату, до дії на певному рівні, набуття бажаного становища в професії, сім'ї або суспільстві;

− успіх – мотив, що спонукає не тільки до досягнення висот, але також і до запобігання невдач (люди, які керуються у своїй діяльності даною категорією, воліють вирішувати середні і складні завдання);

− влада – здатність реалізовувати свою волю і бажання всупереч опору з боку оточуючих (такі люди хочуть домінувати над іншими, використовуючи при цьому різні механізми);

− афіліація – передбачає прагнення до спілкування і взаємодії з іншими людьми, які викликають довіру і користуються хорошою репутацією в ділових та громадських колах;

− маніпуляція – управління іншими людьми з метою задоволення власних інтересів;

− допомога – самореалізація шляхом безкорисливої турботи про оточуючих, здатність до жертовності, обумовлена загостреним почуттям відповідальності;

− емпатія – мотив, обумовлений співчуттям і співпереживанням [15, с. 107].

Зігмунд Фрейд вважав, що поведінка людини підпорядковується закону збереження енергії: енергія може переходити з одного стану в інший, але кількість її залишається сталою.

А. Адлер вказував, що джерелом мотивації є бажання самоствердитися, як компенсація неповноцінності в дитинстві. Потреба в самовдосконаленні знаходить вираз у широкому спектрі мотивів.

К. Юнг вважав, що особистість постійно здобуває нові знання, вміння, досягає нових цілей і реалізовує себе дедалі повніше. Мотиваційною силою особистості, на думку К. Юнга, виступає прагнення досягти кінцевої життєвої мети – повної реалізації свого «Я».

На переконання Е. Фромма, у природі людини закладені унікальні екзистенційні потреби. Вони не мають нічого спільного з соціальними та агресивними інстинктами.

А. Маслоу визначав, що поведінка особистості мотивована певною системою потреб, що виникають у певній послідовності й ієрархічно впорядковані. Для того, щоб вищі потреби заявили про себе, спочатку мають бути задоволені потреби, що розташовані на нижчих рівнях ієрархії. Порядок домінування потреб особистості такий: фізіологічні потреби; потреби у безпеці та захисті; потреби належності та любові; потреби самоповаги; потреби самоактуалізації, або потреби особистого самовдосконалення. Ієрархія потреб функціонує за певними закономірностями. Якщо людина потрапляє в ситуацію вибору між нижчими і вищими потребами, вона надає перевагу нижчим. Принципово важливим є те, що хоча нижчі потреби є визначальними для виживання та психічного здоров'я, але максимум психічного здоров'я та благополуччя досягається тільки задоволенням вищих потреб. А. Маслоу визначав потреби людини як інстинктоїдні утворення. Вони генетично детерміновані, однак це лише пережитки інстинктів: «У людей більше немає інстинктів у тваринному вигляді, владних безпомилкових внутрішніх голосів, котрі однозначно вказують їм, що робити, коли, де, як і з ким. Все, що у нас залишилось, – це пережитки інстинкту» (А. Маслоу, 1968) [16].

Ієрархія потреб Маслоу, або Піраміда Маслоу — це мотиваційна теорія в психології, що включає п'ятирівневу модель людських потреб, яку часто зображують у вигляді ієрархічних рівнів у піраміді. Вона і сьогодні є актуальною для теорії та практики психологів.

Висновок. Нами були проаналізовані мотиви та потреби, їх типи, функції. Отже, потреби і мотиви здатні спонукати, зацікавлювати, спрямовувати й активізувати людину. Потреба – це усвідомлена чи неусвідомлена нужда (нестача чогось), яку потрібно задовольнити для

нормальної життєдіяльності. Тісний зв'язок мотивів та потреб пояснюється передовсім схожістю сутностей. Потреби людини – це нестача чогось, мотиви – усвідомлені причини діяльності, які спонукають людину до отримання цього «чогось». Мотиви з'являються майже одночасно з появою потреб і проходять визначені стадії, аналогічні стадіям формування потреб. Від мотивів і потреб залежить діяння людини.

Список використаних джерел

1. Амоша О. І., Пономаренко О. П.. Мотивація праці як складова стратегії розвитку вугільної галузі України в сучасних умовах. *Стратегія економічного розвитку України.* Київ: КНЕУ, 2009. Вип. 22–23. С. 104–111.
2. Артюшина М. В., Журавська Л. М., Колесніченко Л. А. та ін. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2008. 336 с.
3. Васянович Г. П. Основи психології: навчальний посібник. Київ: Педагогічна думка, 2012. 114 с.
4. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010. 226 с.
5. Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала: навчальний посібник. Київ: МАУП, 2002. 248 с.
6. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник. К.: Либідь, 2002. 304 с.
7. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій: монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2007. 155 с.
8. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
9. Куликов Г. Т. Мотивация персонала. Київ: ИЭ НАНУ, 2012. 234 с.
10. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: навчальний посібник. Київ: МАУП, 2000. 368 с.
11. Никифоренко В. Г.Управління персоналом: навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
12. Степанов О. М., Фіцула М. М. Основи психології і педагогіки: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2006. 520 с.
13. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.

14. Чухно А. А., Єщенко П. С. Основи економічної теорії: підручник. Київ: Вища шк., 2001. 606 с.

15. Шпалінський В. В., Кожухова Т. В. Мотивація в управлінській діяльності. Х. Одеса, 2002.

16. Maslow A. H. Toward a psychology of being (2nd ed.). New York: Van Nostrand, 1968. 198 с.

УДК 930.85

Анна Домбровська,
студентка 3 курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеського інституту МАУП

Ірина Масненька,
студентка 1 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – кандидат історичних наук, доцент, професор МКА, професор кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП Л. Ф.Домбровська

КУЛЬТУРА КИЇВСЬКОЇ РУСІ – ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР ДУХОВНОЇ СПАДЩИНИ УКРАЇНСЬКОГО НАРОДУ

Анотація. *У дослідженні аналізуються основні напрямки культури Київської Русі, підкреслено важливість цієї духовної спадщини для українського народу.*

Abstract. *The study analyzes the main directions of the culture of Kyivan Rus, emphasizes the importance of this spiritual heritage for the Ukrainian people.*

Вступ. Період Київської Русі є важливим в історії розвитку українського народу та становленні українського суспільства. Змістовним і насиченим було культурне життя, яке є важливим фактором формування духовності українців. Тому важливо дослідити основні напрямки культури Київської Русі, яким чином в сучасних умовах розвиваються закладені в тодішній історії традиції.

Постановка проблеми. Дослідження корінних цінностей українського народу дає змогу зрозуміти, на яких засадах будувалася і розвивалася держава. Важливим є процес аналізу питання української національної ідеї нашого народу, що, на нашу думку, почала своє формування ще задовго до сучасної незалежної України.

Аналіз останніх досліджень. Важливими джерелами про зміст культурного життя Київської Русі є різні історичні джерела, літописи, спеціальні дослідження відомих науковців, таких як: М. Грушевський, В. Бокань, Л. Польовий, Д. Малахов, Є. Дерлеменко, Є. Акимович, В. Король, В. Толочко, М. Дорошенко та багато інших.

Мета дослідження – проаналізувати зміст культури Київської Русі і показати її місце в духовній спадщині українського народу.

Виклад основного матеріалу. Як вважають фахівці, Київська Русь є тим фундаментом, з якого розвивалась історія Української держави. Яскрава і багатогранна культура Київської держави сформувалася внаслідок тривалого внутрішнього розвитку східнослов'янського суспільства й успадкувала усе краще від своїх слов'янських предків та світової цивілізації.

Найважливіше значення мала писемність, яка насамперед пов'язувалася з християнством, як зазначав відомий український дослідник М. Грушевський, що саме з християнством з Греції та Болгарії активно прийшли до нас наука, освіта, різні книги. Київська Русь у дев'ятому – дванадцятому століттях була однією з провідних європейських країн за рівнем соціально-політичного та культурного життя. Особливо позитивний вплив на культуру та і взагалі на розвиток Київської Русі мало прийняття християнства. Літописні хроніки свідчать, що Аскольд і Дір були християнами. Але, як зазначають дослідники В. Бокань і Л. Польовий, що «… попри їх понад двадцятирічне княжіння у Києві (862–885) особливого поширення окрім княжої дружини християнство не дістало» [1, с. 29]. Маємо зазначити, як підкреслює науковець Є. Акімович, що і за часів княгині Ольги, яка особисто прийняла християнство разом зі своїм оточенням, «…були періоди превалювання християнства» [2, с. 17].

Як відомо християнізація Київської Русі відкрила культурні впливи Візантії, запровадження християнства сприяло поширенню кирилиці. Хоча історик В. Король підкреслює, що «Археологічна наука відносить до IX ст. оволодіння східними слов'янами неупорядкованим письмом. На стіні Софії Київської виявлено азбуку, яка складається з 27 літер: з 23 грецьких і 4 слов'янських: б, ж, ш, щ.» [3, с. 46]. Як уже зазначалося, запровадження християнства у Київській Русі як державної релігії князем Володимиром Великим у 988 році сприяло поширенню кирилиці. Однак, треба звернути увагу на зауваження науковців В. Боканя і Л. Польового, які стверджують, що «найвірогідніше охрещення відбулося влітку 990 р.» [1, с. 31].

Запровадження християнства сприяло розвитку культури, освіти, мистецтва. Наочним свідченням нової релігії стала перша в Київській Русі мурована церква Богородиці, або Десятинна (989–996 рр.), названа так тому, що князь виділив на її спорудження й утримання десятину – десяту частину своїх доходів [4, с. 28]. Активно в Київській

Русі будують храми, церкви, собори, монастирі. Саме вони і стали осередками освіти, що сприяли розвиткові літератури та мистецтва. Одним із них був Києво-Печерський монастир, який був центром не тільки православ'я, а й літописання, мистецтва, медицини. Києво-Печерський монастир є чудовою пам'яткою української архітектури, де поєднується візантійське й українське архітектурне мистецтво.

Прийняття християнства сприяло розвитку книжної справи. Взагалі, високий розвиток культури Київської Русі мав міцне підґрунтя, яке створене попередниками, формується унікальне явище – література Київської Русі. Унікальними є літописи, де поряд з викладенням фактів у хронологічному порядку, можна знайти безцінні творіння високого поетичного слова. Важливим духовним надбанням часів Київської Русі є «Повчання Володимира Мономаха дітям». Настанови князя своїм синам – невтомно працювати, вчитися, бо це єдина можливість бути господарем і утримувати державу, є і сьогодні актуальними для духовного стану українського народу. Князь учив бути вірним слову, не давати сильним губити людину. На нашу думку, такі заповіти державних діячів мають знати і притримуватись сучасні керівники держав, особливо ті, які очолюють диктаторські режими. Володимир Мономах – мудрий державець, освічена людина, яка дбала про розбудову своєї держави.

Літературні традиції Київської Русі гідно розвивав митрополит Іларіон у «Слові про закон і благодать». Як зазначають дослідники, він був перший, хто з такою духовною віддачою написав твір, що пізніше став взірцем для наслідування. І далі зазначається, що твір на півтора століття старше за «Слово о полку Ігоревім» [1, с. 42]. Доречно підкреслити, що «Слово о полку Ігоревім» – це вершина поетичної творчості Київської доби. Відчувається, що автор палко любив свій край і співвітчизників, уміло поєднував епос із лірикою. Читаючи твір, можна спостерігати уболівання автора за події, про які він повідомляє. На нашу думку, така праця мала б бути написана у суспільстві, яке мало розвинені культурні, зокрема, літературні традиції. Спостерігається основна тема твору – це єднання суспільства в ім'я утвердження державності, збереження культурних набутків, об'єднання кращих сил для того, щоб уникнути помилок.

Не можна не зупинитися на характерних особливостях рукописної книги Київської Русі, майстри яких характеризувались високим рівнем художньої культури, довершеним смаком. Книги були різні за обсягом та форматом, які залежали від змісту та призначення

книги. Існували книги близько 1000 сторінок паперу чи пергаменту або зовсім невеликі – кишенькового розміру. Є свідчення про високий рівень майстерності переписувача та художника, які створювали книги. Цікавим є той факт, що текст писали у два кольори – чорним та червоним. Як правило, червоним кольором перші рядки писали, звідси і вираз, який ми знаємо, – «червоний рядок». Окрім того, червоним кольором писали окремі слова і речення, на які читачі мали звернути особливу увагу. Про високий рівень майстерності у підготовці рукописної книги Київської Русі свідчило використання декоративного елементу – в'язі. Це специфічний вид написання літер, коли слово або назва відігравали роль орнаменту. Як правило, їх писали червоною фарбою, а в так званих «престижних» виданнях – золотом [1, с. 43].

Також цікавим елементом рукописної книги для художнього її оформлення були мініатюри. Іноді зображення займали цілу сторінку. Самі книги розміщували в оправи, причому вони могли бути з добре висушених дошок, шкіри, коштовних тканин з металевими прикрасами. Також обов'язковими елементами були орнаментовані застібки, які відлиті з металу, найчастіше з бронзи. Були спеціальні замовлення на оформлення книг – це обробка спеціальним інструментом по кольоровому або золотому тлу. Фахівці таку техніку називають басменням. Отже, можна сказати, що такі книги були схожі на коштовну річ чи ювелірний виріб, який був досить коштовний.

На жаль, більшість майстрів рукописної книги невідомі. Але однозначно можна зауважити, що ці майстри володіли секретами декоративного мистецтва часів Київської Русі та використовували також кращі досягнення рукописання в Європі. Рукописні книги періоду Київської Русі стали цінним надбанням нашої духовної культури.

У Київській Русі розвивалася освіта. Освіченими були не лише багато представників влади, але й простого населення. Князі завжди переймалися проблемою освіти. Літопис повідомляє, що Володимир Святославович відкрив школу у Києві, де навчались князівські й боярські діти. Ярослав Мудрий відкрив школу у Новгороді, в якій навчались діти старост і священників [3, с. 46]. Основу освіти становили предмети – богослов'я, філософія, риторика, граматика. Вивчали в школах Київської Русі і іноземні мови, твори античних авторів. У монастирях і соборах засновували бібліотеки, при яких були майстерні для переписування або перекладу книг. Князь Ярослав Мудрий заснував державну бібліотеку у Софії Київській,

передавши їй свою власну бібліотеку, яка нараховувала дуже велику кількість рідкісних книг. Досить справедливо зазначає науковець Є. Акімович, що «…стосовно духовності Київська держава помітно відрізняється від більшості інших країн середньовічної Європи. Вона відставала щодо лицарських турнірів та палацових переворотів, зате йшла попереду щодо писемності й прагнення до знань» [2, с. 19].

Ми зупинилися на характеристиці окремих напрямів культури Київської Русі, які є вагомими складниками духовної спадщини українського народу. Не менш важливими в цьому контексті є музичне, декоративно-прикладне мистецтво, живопис, художнє різьблення, культова архітектура, здобутки в медицині.

Висновки. Отже, як зазначають науковці, Київська Русь в певній мірі успадкувала побутову та культову культуру від багатьох своїх попередників – давніх жителів Східної Європи. Проте, географічні, економічні та політичні обставини диктували культурну першість українських земель. Саме сплав досягнень тодішньої світової культури – від творів Арістотеля до засобів кладки кам'яної арки в спорудах та успіхів культури східнослов'янських племен – і породив самобутній характер культури України-Русі, яка, незважаючи на певну етнічну і мовну спорідненість слов'янських народів, була відмінною від інших культур. Більше того, саме культура Київської держави мала позитивний вплив на культурний поступ сусідів [13].|

Культуру Київської Русі слід розглядати в контексті матеріальних та духовних досягнень наших пращурів. До матеріальної культури цієї доби можна віднести досягнення в галузі ремесел, архітектури, живопису тощо, до духовної – досягнення в галузях науки, літератури, усної народної творчості, музики и театру та інше.

Виходячи з вищесказаного, ми можемо відчути і зрозуміти, наскільки високий рівень розвитку мав тодішній народ України та як вдало він будував свою державу. На сьогодні ми маємо величезну культурну та духовну спадщину наших пращурів, яка ставить нас попереду багатьох інших країн і надихає на перемогу.

Список використаних джерел

1. Бокань. В., Польовий Л. Історія культури України. К.: МАУП, 2002. 256 с.

2. Акимович Є. Українська культура в історичному вимірі (IX – XVII століття). Одеса, 2009. 496 с.

3. Король. В. Ю. Історія України. К., 2008. 496 с.
4. Малахов Д. В., Дерлеменко Є. А. По історичних містах Київської Русі. К., 1990. 311 с.

УДК 159.9:005

Євген Тараненко, Богдана Хорошунова,
студенти 2 курсу спеціальностей «Менеджмент» і «Психологія»
Дніпровського інституту МАУП

Науковий керівник – кандидат філософських наук, доцент
кафедри психології Дніпровського інституту МАУП О. В. Пархоменко
(м. Дніпро, Україна)

ЯК РОЗВИНУТИ РИСУ ПЛАНУВАННЯ І НАВІЩО ЦЕ СУЧАСЧНІЙ ЛЮДИНІ

Анотація. *Розглянуто питання на тему планування, проаналізовано методики, які допомагають у плануванні сучасній людині, а також проблеми, з якими можна зіткнутися при плануванні.*

Ключові слова: планування, методика, сучасна людина, проблеми.

Abstract. *The question on the topic of planning is considered, the methods that help modern people in planning are analyzed, as well as the problems that can be faced during planning.*

Key words: planning, methodology, modern man, problems.

Це дослідження знаходиться на стику двох наук: менеджменту та психології, але питання, які ми розглянемо, актуальні для всіх, незалежно від професії, віку, статі тощо. Теми планування, які ми піднімемо, є досить гарно вивченими, бо потреба у грамотному розподілі часу і сил, з чим допомагає як раз планування, завжди гостро стояла перед людством.

Нашою метою є: визначити, навіщо потрібна сучасній людині риса планування.

Наша задача розглянути наступні питання:

1. Що таке планування і навіщо воно сучасній людині?
2. За допомогою яких методів можна розвинути в собі рису планування?
3. З якими проблемами можна зіткнутися в процесі планування?

У процесі вивчення теми ми розглянули тематичну літературу, як, наприклад, книга Д. Алана «Як упорядкувати справи. Мистецтво

продуктивності без стресу» [7], в якій автор багато говорить про переваги та користь риси планування, а також Райдер К. Щоденник за методикою Bullet Journal «Аналізуй минуле, керуй теперішнім, проєктуй майбутнє» [8] і чудову англомовну книгу «Ready for Anything: 52 Productivity Principles for Getting Things Done» by David Allen [6], з багаточисленними методиками для розвитку риси планування. В Інтернеті є чимало блогів з питань планування [1–5].

Об'єктом досліду є риса планування сучасної людини.

Предметом досліду є змістові аспекти розвитку риси планування в сучасної людини.

Не секрет, що в сучасному світі людина живе у швидкому темпі та постійному русі, коли доводиться брати відповідальність за велику кількість завдань та постійно отримувати нові навички. Через такий тиск багато людей стикаються з труднощами щодо нестачі часу на виконання необхідної роботи, відсутності вільного часу і банального вигоряння. Це відбувається тому, що при необхідності виконувати великі обсяги роботи час людини обмежений, а при цьому ще потрібно знаходити час на себе. Багатьом стає страшно від усвідомлення кількості завдань, при нерозумінні, як їх ефективно виконувати у стислі терміни.

І тут виникає необхідність планування часу та розподілу діяльності. Мовою менеджменту, планування – це вид діяльності, пов'язаний з постановкою цілей, завдань та дій у майбутньому. Тобто, відповідно до зазначеного, характеристика продумування всього наперед може надати вам наступні переваги:

1) Планування дисциплінує.

Вміння дисциплінувати себе дуже цінно для людини, яка прагне досягти успіху у різних сферах життя. Але навчитися цьому не просто. Щоденне планування допомагає нам дисциплінувати себе, адже ми діятимемо у встановлених рамках. Згодом щоденне планування допоможе сформувати звичку до дисципліни, яку можна буде використати в інших сферах життя.

2) Більше вільного часу.

Завдяки тому, що планування встановлює чіткі рамки і в їх межах набагато простіше виконувати роботу у визначений термін, воно відповідно підвищує продуктивність і, отже, з'являється більше вільного часу, на брак якого скаржиться значна кількість людей.

3) Планування сприяє досягненню цілей.

Імпровізуючи, звичайно, можна досягти поставлених великих цілей, але це буде, як мінімум, набагато складніше, довше і ризикованіше, ніж за наявності чіткого плану дій. З продуманим наперед планом людина приводить думки в порядок і бачить чіткий шлях до досягнення мети.

Також варто відмітити, що:

4) Планування робить нас ефективнішими.

Виходячи з попередніх пунктів, можемо зробити висновок, що за складеним заздалегідь планом набагато простіше отримувати хороші результати в найкоротші терміни. Планування дозволяє нам реалізовувати свій потенціал максимально, адже воно спрямовує нашу енергію в чітке русло, не дозволяючи розпорошувати її даремно. Тобто ця риса нам допомагає рівномірно і з розумом розподіляти наші сили на необхідні речі, а не на метушню.

І наостанок:

5) Планування звільняє мозок.

І завдяки цьому він працює набагато краще та швидше. Якщо ви не записуєте необхідні завдання, ви обов'язково тримаєте їх у пам'яті. Через це ви не можете використовувати свій розум по максимуму, тому що він зайнятий іншими завданнями – намагається не забути, що потрібно зробити надалі. Але, якщо всі ваші завдання збережені на папері, ваш мозок вільний від необхідності все пам'ятати, і працюватиме по максимуму. Про це у свій час гарно висловився Дж. Хетфілд: «Мистецтво розслабляти свідомість і здатність звільняти її від усіх турбот та переживань, ймовірно, є одним із найбільших секретів великих людей» [7, с. 15].

Багато людей люблять мріяти на різні теми, розмірковуючи, чого б їм хотілося від життя, але ці фантазії так і не втілюються в життя, бо люди не знають, як це зробити. З планом дій людина зважить ризики, розгляне ситуацію з різних сторін, подивиться приклади з життя, і прийдуть ясність та розуміння ситуації, завдяки чому фантазія стане чіткою метою.

Тож робимо висновок, що плануючи наперед свої дії та грамотно розподіляючи свій час, легше та продуктивніше жити. Ви встигаєте зробити більше, при цьому звільняючи себе від зайвих думок, бо продумуєте все на початку і потім слідуєте заданому вектору із вільною головою. Ви стаєте дисциплінованими, у вас з'являється більше вільного часу, вам стає легше досягати назначених цілей, ви

виконуєте свою роботу ефективніше і, врешті решт, ви звільняєте свій мозок [1].

Тепер, коли стало ясно, що собою являє планування і навіщо воно сучасній людині, постає логічне питання, як навичку планування в собі розвинути. Тому ми зібрали декілька методів з різними підходами та ступенем важкості виконання до питання, як можна навчити себе планувати. Розглянемо це питання в наступній частині.

Першим методом буде:

1) Метод карток. У цьому випадку товстий щоденник нам не знадобиться, варто лише приготувати три картки. Перша картка буде для ключових цілей, для досягнення яких можна докласти всіх можливих зусиль. Друга картка буде присвячена довгостроковим цілям, в яких варто врахувати бажані плани на рік або більш тривалий час. У такий спосіб буде легше пам'ятати про головну мету. Третя ж картка буде призначена для планування майбутнього дня (див. рис.1).



Рис.1. Метод карток.

Наступним розглянемо:

2) Метод Айві Лі. Принадність методики американського журналіста Айві Лі полягає в його простоті та послідовності [5]. Більшість спроб зазнають невдачі через відсутність планування, невміння зосередитися у неправильно розставлених пріоритетах. Для вирішення цих проблем Лі пропонує обмежитися шістьма завданнями на день і виконувати їх по черзі.

Наприкінці дня визначте шість найважливіших справ і розташуйте їх у порядку пріоритету – від найважливіших до найменш важливих. Наступного дня з ранку відразу ж приступайте до виконання першого завдання зі списку, і як тільки воно буде виконано, приступайте до наступного. Так ви рухатиметеся доти, доки не досягнете перемоги. На допомогу може прийти зручний вам інструмент планування. Приклад: календар, щоденник, нотатки в телефоні, to do лист. Чітка розстановка пріоритетів. Складніше виконувати відповідальну роботу, коли голова забита тисячею і однією думкою про щось. Неможливо виконувати завдання, коли фокус уваги хаотично переміщається на недочитану книгу або не витертий пил. Переживання про те, що ви не встигнете зробити – нормальна реакція на багатозадачність, без чіткого розмежування часу. У таких ситуаціях варто прописати важливі пункти та розставити пріоритети за значимістю (див. рис.2).



Рис.2. Метод Айві Лі.

3) Метод оцінок. Часто у процесі планування важливі завдання губляться серед незначних справ. Тому в зручному інструменті планування можна розставляти оцінки вашим завданням, наприклад від одного до десяти. Чим вище бал у завдання, тим воно важливіше і пріоритетніше за інших. Структурування своїх дій протягом дня – це коли людина знає, в який період здатна працювати якнайкраще. Також варто виконувати лише одне завдання в даний момент часу, щоб бути організованішим і продуктивнішим.

Так само варто не забувати про те, що організму потрібен відпочинок, щоб запобігти вигоранню та розвитку депресії. Бажання стати кращим і вдосконалюватися, підкріплене чіткими діями у правильній послідовності, завжди приведе до хорошого результату. Підсумок старань може бути навіть кращим, ніж людина спочатку очікує (див. рис.3).



Рис.3. Метод оцінок.

Ще одним цікавим методом є:

4) Енергетичний перелік. Кожне завдання потребує різної кількості розумових чи фізичних зусиль. При цьому нетривалі за часом справи можуть забирати більше енергії, ніж триваліші. Суть цього методу в тому, щоб розподілити всі завдання по необхідним зусиллям і братися за них, залежно від свого самопочуття. Складаючи список справ, розбивайте всі завдання на три категорії: важкі, середні та легкі. Перші – це все, що потребує максимальної концентрації та напруги, другі – звичайні справи, останні – проста рутина, що виконується майже на автоматі. Починаючи роботу, оцініть рівень сил і вибирайте відповідне завдання.

Наступним виділимо:

5) Метод 1–3–5. Багато справ відбиває бажання братися за них. Тому багато фахівців із тайм-менеджменту радять виділяти до дев'яти завдань та виконувати їх залежно від ступеня важливості. Так, незначні цілі можна перенести на інший день, закінчивши при цьому найголовнішу із запланованих справ. Метод 1–3–5 досить простий у

використанні, хоча потребує певного часу та зусиль, щоб виділити завдання.

Щодня плануйте собі по дев'ять справ: 1 — найважливіше завдання, що завжди буде у пріоритеті; 3 — справи, які потребують вирішення протягом робочого дня; 5 – дрібні завдання, які виконуються по можливості. Не забувайте, що потрібно дотримуватись кількості справ і не перевищувати її. Плюс: вже в процесі планування непотрібні завдання відкидаються і у списку залишаються справді необхідні. Мінус: методика не працює у ті дні, коли кількість важливих завдань перевищує рекомендоване (див. рис.4).



Рис.4. Метод 1/3/5.

6) GTD – Getting Things Done. Українською назва методики звучить як «Доведення справ до завершення» або «Як упорядкувати справи». Її розробив американський експерт з тайм-менеджменту Девід Аллен. У однойменній книзі він припустив, що для зайнятої людини важливо звільнити мозок від поточних завдань. Тільки так можна сконцентруватися на їх якісному виконанні. Цей метод чудово підходить для ведення настільного щоденника. Щоб впевнено використати метод GTD, потрібно до нього звикнути. Тут ціла система оцінки завдань, і впоратися з нею відразу непросто. Записуйте справи та позначайте їх особливими символами: Порожній квадрат – завдання для виконання. Квадрат із перекресленою смужкою — завдання, яке виконується зараз. Наполовину зафарбований квадрат — завдання не повністю виконане. Зафарбований квадрат – завдання виконане. квадрат з хрестом — завдання скасовано. Зафарбований квадрат зі стрілкою – завдання виконує хтось інший. Знак оклику — завдання з

максимальним пріоритетом. Кухоль з точкою – потрібно постійно пам'ятати про це завдання. Плюс: Розширений варіант моментального планування. Не слід стежити за пріоритетністю завдань. Є справа – виконай. Мінус: метод погано пристосований для довгострокового планування. Підійде швидше як доповнення до основного [6; 7].

І особливо хочеться виділити:

7) Буллет-джорналінг. Найгнуткіший варіант щоденника – планер і особистий щоденник одночасно. Його вигадав американський дизайнер Райдер Керрол. Цей метод дозволяє записувати у свій щоденник як будь-які випадкові думки, так і важливі бізнес-завдання або плани на тривалий час. Розібратися з таким веденням непросто, але якщо звикнете, то ніколи не кинете планування.

Рекомендації такі: на першій сторінці зробіть зміст із назвами розділів і заповнюйте його у міру відання. Далі — річний розворот із великими цілями та важливими датами. Він допомагає оцінити плани загалом. На наступних сторінках – місячні розвороти. Зліва впишіть числа місяця та дні тижня. Навпроти них відзначте події, дати яких точно не зміняться. Праворуч – загальні завдання на місяць.

За бажанням можна додати справи щотижня або навіть планувати день за годинами. Використовуйте спеціальні символи для виділення різних завдань. Спочатку такі позначки краще виписати на окремий листок, доки не звикнете використовувати їх. Головне, не забувайте вносити до змісту сторінки місяців або, наприклад, списків [8] (див. рис.5).



Рис.5. Метод буллет-джорналінг.

Сюди гарно підходить наступна цитата: «Щодо методів, їх може бути мільйон, а от принципів завжди буває лише кілька. Людина, яка освоїла принципи, легко може вибрати власні методи. У людини, яка

пробує методи, ігноруючи принципи, неодмінно виникнуть проблеми» (Ральф Волдо Емерсон, філософ, письменник) [8, с. 12].

Ми розглянули на прикладах, які бувають методи по розвитку в собі риси планування і у підсумку цієї частини можемо підвести, що тактик у розвитку в собі риси планування є велика множина і оглянули ми далеко не всі можливі. Тут вже кожний обирає для себе сам, в залежності від своїх можливостей і заохочень.

Проаналізуємо, з якими проблемами можна зіткнутися при плануванні. Виходячи з вищесказаного, може скластися уявлення, що планування є панацеєю від усіх проблем життя та безпрограшним варіантом при їх вирішенні, але важливо пам'ятати, що при плануванні також можна зіткнутися із нерозумінням, помилками і проблемами [2]. З якими саме – розглянемо приклади:

Першим прикладом буде:

1) Планування з використанням хибних цілей. Будь-який проєкт за змістом призначений на вирішення проблеми, задоволення конкретної потреби тощо. Залежно від цього формулюються ті чи інші конкретні цілі. Якщо проблема незрозуміла і недостатньо чітко сформульована, то можна зіткнутися із суттєвими помилками.

Наступним розглянемо:

2) Планування з урахуванням неповних даних. Така ситуація характерна для інжинірингових проєктів, у яких на результати планування істотно впливають майбутні результати тестування чи результати пошукових робіт суміжних напрямів. При цьому доводиться планувати роботи, початок яких, а можливо, і сам факт виконання яких залежить від результатів тестових випробувань чи успіхів/невдач у сусідніх підрозділах.

3) Планування без урахування попереднього досвіду. Навіть за наявності найкращого кошторису без використання попереднього досвіду реалізації аналогічних проєктів можна припуститися серйозних помилок у плануванні.

Зверніть також увагу на наступну проблему:

4) Планування ресурсів без урахування їхньої доступності. Це стосується насамперед трудових ресурсів, які мають певну кваліфікацію та можливість прибути до заданого терміну в задане місце для виконання робіт за проєктом.

5) Планування із зайвою деталізацією. Коли проєкт планується надто детально, виникають проблеми при аналізі, плануванні та контролі його стану (наприклад, що виконано та в чому затримка).

Більше того, важко ефективно управляти великою кількістю ресурсів, визначати затримки за часом, оцінювати витрати, розробляти реальні, прийнятні для управління графіки. Проте надмірне укрупнення теж може призвести до проблем втрати керованості. Необхідна золота середина, коли у проєкті плануються лише параметри, якими можна й треба управляти [4].

І наостанок розглянемо:

6) Планування задля відстеження. На жаль, це найбільш поширена помилка, коли планування виконується заради того, щоб був план. Усі помилки планування, перелічені у цьому розділі, можуть спричинити негативне ставлення до плану, коли він перестає бути реальним інструментом управління роботами за проєктом.

Окрім помилок у розробці самої схеми планування, підходу до нього, також можна часто зіткнутися з проблемами вже безпосередньо в процесі роботи – із проблемами більш психологічного характеру. Розглянемо деякі приклади:

1) Проблеми, пов'язані з надмірно детальним плануванням: Обдурені надії. Проєкт дуже часто виявляється значно дорожчим, ніж за планом, значно повільнішим і з меншим обсягом робіт, ніж очікувалося.

2) Якість робіт. У разі жорстких термінів виконання завдання, зазвичай, вирішуються питання, щоб лише пройти приймальну оцінку, без достатнього аналізу шляху імплементації, що часто призводить до необхідності змін відразу після закінчення проєкту.

Наступним пунктом буде:

3) Постійний моральний пресинг всіх учасників проєкту. Замовник повинен постійно думати про контроль, виконавець — про те, що його контролюватимуть навіть у проміжних стадіях виконання робіт тощо.

4) Відсутність виконавців для термінових проблем, що виникають у процесі виконання проєкту. Виникнення будь-якої позаштатної ситуації ламає навіть ідеальний план. Ризик-менеджмент дозволяє мінімізувати втрати шляхом аналізу ризиків, додавання буферів тощо. Але, по-перше, все це дуже дорого коштує; по-друге, деякі ситуації передбачити просто неможливо.

І наостанок:

5) Помилкове відчуття закінченості завдань. Якщо слідувати за планом, часто виникає відчуття, що завдання зроблено, хоча згодом воно виявляється далеким від завершення. Проблема – у складності

визначення часу та зусиль на інтеграцію між завданнями. Дуже рідко завдання з інтеграції є окремим завданням, часто до неї в неявному вигляді включають ту чи іншу задачу.

Ну і, зрештою, варто пам'ятати, що будь який, навіть найпродуманіший план, може провалитись через обставини, які неможливо було врахувати. Тому, як би контрінтуітивно для когось це могло не бути, але гарний стратег має вміти також і імпровізувати, а план має бути гнучким. Якість стратегії в тому числі визначається її здатністю підлаштовуватись під непередбачувані обставини, не втрачаючи своєї ефективності. Розглянувши приклади проблем, які можуть виникнути у процесі планування, і підводячи підсумок, можемо виділити, що хоч підводних каменів (як моральний пресинг, надмірна деталізація та ін.) та труднощів у плануванні є достатньо, але результати і привілеї, які це вміння дає в житті, цілком виправдовують витрачені на це розумові та інші ресурси.

Висновки. Вивчивши поставлене питання та підводячи підсумки, хотілось би перелічити коротко усі ключові моменти, які ми розглянули, а саме: ми зрозуміли, що собою являє риса планування і навіщо вона потрібна сучасній людині, ми розглянули методи по її розвитку із прикладами і наостанок розглянули можливі проблеми, які можуть виникнути при плануванні. Плануючи наперед свої дії та грамотно розподіляючи свій час, людині легше та продуктивніше жити. Ви встигаєте зробити більше, при цьому звільняючи себе від зайвих думок, бо продумуєте все на початку і потім слідуєте заданому вектору із вільною головою. Ви стаєте дисциплінованими, у вас з'являється більше вільного часу, вам стає легше досягати назначених цілей, ви виконуєте свою роботу ефективніше і, врешті решт, ви звільняєте свій мозок.

Ми розглянули на прикладах, які бувають методи по розвитку в собі риси планування, але тактик у розвитку в собі риси планування є велика множина, і оглянули ми далеко не всі можливі. Кожний обирає методи для себе сам, в залежності від своїх можливостей і заохочень. Автори сподіваються, що інформація з цієї публікації була вам корисна і цікава і що ви зможете завдяки нашим рекомендаціям застосовувати її на практиці.

Список використаних джерел

1. Тайм-менеджмент: 5 порад для тих, хто нічого не встигає. *Happy Monday*. URL: https://happymonday.ua/jeffektivnyj-tajm-menedzhment-5-sovetov (дата звернення: 04.10.2023).

2. Типичные ошибки планирования и их последствия. *Vuzlit. com.* URL: https://vuzlit.com/270615/tipichnye_oshibki_planirovaniya_posledstviya (дата звернення: 04.10.2023).

3. 5 умений планирования: что нужно детям? URL: https://www.ranok.com.ua/ru/blog/5-vmin-pro-planuvannya-shcho-potribno-dityam-985.html (дата звернення: 04.10.2023).

4. О пользе и вреде детального планирования. *ДОУ.* URL: https://dou.ua/lenta/articles/mysli-vsluh-o-polze-i-vrede-detalnogo-planirovaniya/ (дата звернення: 04.10.2023).

5. Метод Айві Лі – простий шлях до підвищення продуктивності. *Novarobota.ua.* URL: https://novarobota.ua/ua/articles-jobseeker/metod-ayvi-li-prostoy-put-k-povysheniyu-proizvoditelnosti-235 (дата звернення: 04.10.2023).

6. Allen David. Ready for Anything: 52 Productivity Principles for Getting Things Done. Piatkus, 2011. 192 p.

7. Аллен Девід. Як упорядкувати справи. Мистецтво продуктивності без стресу. 2015. URL: https://chtyvo.org.ua/authors/David_Allen/Yak_uporiadkuvaty_spravy_Mystetstvo_produktyvnosti_bez_stresu/ (дата звернення: 04.10.2023).

8. Райдер Керолл. Щоденник за методикою Bullet Journal. Аналізуй минуле, керуй теперішнім, проектуй майбутнє. Vivat, 2020. 304 с.

УДК 159.96

Ірина Масненька,
студентка 1 курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент
кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових наук
Одеського інституту МАУП І. С. Коломієць

ПАНІЧНИЙ РОЗЛАД ТА ПАНІЧНІ АТАКИ

Анотація. *Розглянуто тему стосовно панічних атак та панічного розладу, причини виникнення розладу, симптоми та методи вирішення такої психологічної проблеми.*

Abstract. *The topic of panic attacks and panic disorder is considered, causes of the disorder, symptoms and methods of solving this psychological problem.*

Вступ. Панічні атаки є поширеним явищем: вони вражають до 11 % населення за окремо взятий рік. Більшість людей одужують без лікування, у деяких з них розвивається панічний розлад. Жінки страждають на цей розлад у 2 рази частіше, ніж чоловіки. На сьогодні це є дуже актуальною проблемою. Отож, розглянемо методи її вирішення за допомогою науково-психологічних досліджень.

Постановка проблеми. Наведена тема є важливою проблемою у сучасному суспільстві. Панічні атаки та розлади являють собою безконтрольний страх, що супроводжується соматичними або когнітивними симптомами. Когнітивні: страх смерті, страх збожеволіти або втратити контроль, відчуття нереальності, дивності або відстороненості від себе (деперсрналізація). Соматичні: біль або дискомфорт у грудях, запаморочення, прилив жару або озноб, нудота, оніміння, тремтіння, тощо. Панічні атаки можуть сприяти розвитку інших розладів, або погіршенню загального стану здоров’я, бо тісно пов‘язані з фізичним станом людини. Наразі ми повинні досліджувати цю проблему, щоб запобігти розвитку більш серйозних психічних захворювань та мати можливість стабілізувати психологічну атмосферу в суспільстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Особливу увагу вивченню панічних розладів та атак приділяє American Psychiatric Association (APA; Американська психіатрична асоціація, скор. АПА) — найбільш авторитетне професійне об'єднання психіатрів зі США та інших країн світу. Їх видання яке я використовувала для свого дослідження – «Діагностичний і статистичний посібник з психічних розладів» («Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders», «DSM») [4].

Мета дослідження – дослідити причини виникнення та вплив панічного розладу на життя сучасної людини та методи позбавлення від данної проблеми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тривожний розлад — одна з найпоширеніших психіатричних патологій. Відповідно до Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders (DSM)-5, тривожний розлад — стан, який включає надмірний страх, тривогу та пов’язані з ними поведінкові порушення. До цієї групи патологій відносять різні типи розладів, серед яких чимале місце займає панічний розлад [4].

Панічний розлад характеризується раптовими та неочікуваними панічними атаками, кількість яких може варіювати від кількох на день до декількох на рік. Панічні атаки — це період інтенсивного страху, який супроводжується мінімум чотирма з 13 симптомів (див. далі), що раптово виникають і досягають піку протягом 10 хв. Поширеність цієї патології становить 3–5 % популяції. Жінки хворіють у 2–3 рази частіше, ніж чоловіки. У жінок, які не були вагітні, ця патологія трапляється частіше. Панічний розлад може виникати в будь-якому віці, але зазвичай розвивається у віці 18–45 років, у середньому – у 24 роки. Походження цієї хвороби не є повністю зрозумілим і, ймовірно, є гетерогенним (неоднорідний, той, що складається з різних за складом частин). Панічний розлад часто поєднується з іншими психічними розладами, такими як залежність від препаратів, велика депресія, біполярний розлад, соціофобії, специфічні фобії та генералізований тривожний розлад (ГТР). У майже 25 % пацієнтів із панічним розладом відзначають також агорафобію. Наявність останньої збільшує тяжкість захворювання і погіршує наслідки. Досліджено, що разом із панічним розладом у 68 % випадків трапляється ГТР, а поширеність великої депресії серед людей із панічним розладом становить 24–88 %. В основі цієї патології, вважають фахівці, лежить нейрохімічна дисфункція, яка може

проявлятися зниженням вмісту гамма-аміномасляної кислоти, збільшенням кортизолу, зменшенням функції бензодіазепінових (група Z, седативне) рецепторів, порушеною функцією серотоніну, а також ноадреналіну, дофаміну, холецистокініну тощо [1; 2; 4].

Відповідно до критеріїв DSM-5, панічний розлад передбачає виникнення протягом місяця одного або більше нападів, що супроводжуються 4 або більше наступними симптомами:

- підвищення частоти серцевих скорочень;
- пітливість;
- тремор;
- відчуття нестачі повітря;
- задуха;
- біль або дискомфорт у грудній клітці;
- нудота чи дискомфорт у животі;
- запаморочення, нестійкість, легкість у голові або непритомність;
- дереалізація чи деперсоналізація;
- страх втратити контроль або збожеволіти, страх смерті;
- оніміння чи поколювання в кінцівках;
- озноб чи жар.

Напад триває близько 10–30 хвилин, хоча може тривати і довше. У міжнападовий період ознак захворювання немає. Пацієнти з панічним розладом мають повторні епізоди паніки зі страхом повернення нападу, що призводить до серйозної зміни поведінки. Пацієнти стають більш пасивними, залежними та замкненими [3; 4].

Запустити черговий напад можуть так звані *панічні тригери*, а саме:

- травма (аварія, хірургічна);
- різні хвороби;
- міжособистісний конфлікт або втрата;
- вживання канабісу;
- застосування стимуляторів, таких як кофеїн, симпатоміметики та ін. [3; 4].

Слід пам’ятати, що панічний розлад є діагнозом виключення, і диференційний діагноз потрібно проводити з такими захворюваннями: бронхіальна астма, емболія легеневої артерії, інфаркт міокарда, порушення ритму серця, транзиторна ішемічна атака, феохромоцитома,

гіпоглікемія, гіпертиреоїдизм, гіпопаратиреоїдизм. Після виключення низки цих захворювань і встановлення діагнозу панічного розладу приступають до лікування, яке включає когнітивно-поведінкову терапію та фармакотерапію.

Американська психіатрична асоціація рекомендує лікувати пацієнтів лише із панічним розладом, коли останній значно порушує якість життя, тобто заважає виконувати повсякденні функції [2].

Лікування має базуватися на досягненні таких цілей:

- складання індивідуального лікувального плану;
- зниження частоти та інтенсивності нападів;
- зменшення очікуваної тривоги;
- лікування супутньої психіатричної патології;
- досягнення повної ремісії;
- повернення до преморбідного рівня (передхворобливий стан).

Когнітивно-поведінкова терапія допомагає пацієнтам зрозуміти, як наплив думок та неправильне їх судження призводять до емоційного загострення та зміни поведінки. Цей вид лікування слід застосовувати окремо чи разом із фармакотерапією. Дані досліджень свідчать, що застосування комбінованої терапії має кращі результати, ніж тільки фармакотерапія. Когнітивно-поведінкова терапія найефективніша, коли її починають проводити якомога раніше від початку виникнення симптомів. Тривалість сеансу цього методу лікування має становити 1–2 години щотижня з курсом лікування 10–15 тижнів, але не більше 4-х місяців. Американська психіатрична асоціація рекомендує застосовувати фармакотерапію лише у тих випадках, коли пацієнт надає перевагу цьому виду терапії, або якщо в нього немає часу чи інших можливостей у проведенні психосоціальної терапії [2].

У наш тривожний час багато людей, відчуваючи звичайну тривогу, ставлять собі цей діагноз, від чого їм стає ще гірше, бо людина «накручує» себе по максимуму, і тривожність досягає піку, перетворюючись на реальну атаку. Не слід доводити себе до таких станів, необхідно звертатися до психолога, як тільки відчуваєте негаразди або є хоча б 2 симптоми з вище перелічених.

Висновки. На основі дослідження причин виникнення панічних розладів й методів лікування ми можемо прийти до висновку, що проблема є актуальною, а рання діагностика тривожності допомагає вберегтися від панічних атак. Розлади вище згаданого типу дуже

розповсюджені та можуть бути небезпечними. Вони виникають за найрізноманітніших причин. І абсолютна більшість людей у той чи інший момент може бути вразливою до панічних станів.

Тому психологічні перевірки необхідні у буденному житті кожної людини, бо люди стикаються з великим обсягом різних, іноді дуже важких життєвих ситуацій. А своєчасні консультації із кваліфікованим спеціалістом значно поліпшать стан або вбережуть від серьозних проблем із психічним та фізичним станом. Отож, регулярність, застережливість та дотримання рекомендованих психологічних норм є найліпшою профілактикою психічних розладів, зокрема панічних атак.

Список використаних джерел

1. Діагностичний і статистичний посібник з психічних розладів (Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders, DSM-5). 2019. URL:https://ukrayinska.libretexts.org/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96_%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B8/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D1%96%D0%B2_(DSM) (дата звернення: 10.10.2023).

2. Panic Disorder Treatment & Management. *Medscape*. URL: https://emedicine.medscape.com/ article/287913-treatment (дата звернення: 10.10.2023).

3. Твоя і моя Психологія: Телеграм канал психолога Алєксєєвої-Бабенко Тетяни. URL: https://t.me/alexeevna_tatiana_psiholog (дата звернення: 10.10.2023).

4. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5-TR). *American Psychiatric Association*. 2013. URL: https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm (дата звернення: 10.10.2023).

ЗМІСТ

Вступне слово від редакційної колегії 3

РОЗДІЛ 1. Актуальні проблеми адміністрування, економічні, логістичні і технічні проблеми управлінської діяльності ……11

1. Харламов М. І. Державне управління сферою пожежної охорони в Україні у перші роки становлення тоталітарного режиму …….12
2. Захарченко О. В., Крамський С. О. Системні взаємозв'язки логістичних проєктів: сутність, специфіка в сфері екології водного транспорту у повоєнний період …….16
3. Стороженко Л. Г. Цифрова партисипація в системі нетократичного публічного управління: до питання формування поняття ……..30
4. Кузнєцова О. В., Ліхтар Д. А. Мотивація персоналу в сучасних умовах господарювання……..33
5. Господінова З. Я., Кучерук О. О., Волошина І. С. Удосконалення системи управління персоналом організації ……37
6. Поленчук В. М. Система грейдів як одна із інноваційних форм проєктування оплати праці ……43
7. Рибак О. М., Томілко В. В., Гончарук В. В. Ефективність діяльності та управління підприємством …….51
8. Господінова З. Я., Віннік О. О., Якимова В. О. Теоретичні засади управління розвитком персоналу підприємства ……..57
9. Лозова Т. П., Скопцов К. В. Формування теоретико-методичних засад логістичного розвитку товарного ринку ……62
10. Цимбалюк Андрій. Особливості роботи бухгалтера в Канаді (англійською) ……..70
11. Ігнатушенко О. С., Крижановський С. С., Денисова І. А. Ефективність використання фондів підприємства ……..73
12. Чень Мінлей. Алгоритм етапів реалізації корпоративних інтеграційних процесів ……...79
13. Лінь Цзусянь. Основні та специфічні передумови корпоративних інтеграційних процесів у сучасному бізнес-середовищі ……85
14. Оу Веньхань. Економіко-правове забезпечення національного рівня регулювання діяльності корпоративних інтеграційних об’єднань……..90

15. Луньов Є. О. Децентралізація енергетики України та розвиток місцевих енергетичних співтовариств ……..95

РОЗДІЛ 2. Політико-правові, історичні, психологічні, культурні та філософські аспекти управління …….101

1. Марущак В. П. Управління в становленні та розвитку держави..102
2. Домбровська Л. Ф., Домбровський О. І. Л.Лук'яненко про українську національну ідею як фактор єдності українського народу в умовах державного відродження ……106
3. Нерубасська А. О., Шепелєва В. С. Творчість та креативність у професії психолога та педагога ……...112
4. Кокорєв О. В., Ятвецька Г. В., Кривошея Т. І. Особливості стану ліберальної демократії як передумова оцінки її якості в «молодих» країнах ЄС …….....121
5. Каракасіді О. Ф., Недобуга Ю. І. Acquis communautaire – правова система Євросоюзу, до якої Україна має адаптувати законодавство...126
6. Золотарьова О. А. Нові концепції проблематики верховенства права ……...130
7. Боган С. М. «Загибель ескадри» гетьмана П. Скоропадського….136
8. Кривцов А. О. Розвиток сучасних процесів військового права в інституті позаштатних радників міського голови на прикладі міста Миколаєва …….143
9. Асєєв Р. О. Пробаційний нагляд як новітній вид покарання ……149
10. Кузнєцов М. С. Як ОСББ стягнути борги за житлово-комунальні послуги ……...154
11. Ісікова Надія. Проблеми застосування Конвенції «Про обмеження відповідальності з морських вимог» (LLMC) (акнглійською)……..162
12. Рєпнова Т. П. Емоційні складові професійної діяльності психологів у сучасних умовах ……166
13. Крюкова М. А. Особистісні детермінанти цілепокладання керівників бізнесу …….171
14. Прокоф'єва-Акопова С. А., Грідасова Д. О. Психолого-педагогічне супроводження батьків, які мають дітей з особливими потребами….179
15. Коломієць І. С., Сапега П. В. Ефективне спілкування та подолання комунікатвних бар'єрів ……183
16. Коломієць І. С., Віншель Ю. В. Парадоксальна комунікація у вихованні дітей ……187

17. Кузнецова А. В., Шелепун Є. В. Вплив соціальних медіа на самооцінку ……190
18. Коломієць І. С., Раєвич К. С. Проблематика синдрому дефіциту уваги та гіперактивності у сучасному психологічному суспільстві….194
19. Гриценко В. Є. Порівняльний аналіз адміністративного права: УНР та сучасна Україна ……....199
20. Поплавська П. О. Індивідуальна думка як порятунок у хаосі сьогодення ……204
21. Карагодіна А. В. Фасилітація в умовах воєнного стану ……...209
22. Гришин М. В. Теоретичний аналіз визначення проявів віктимної поведінки ……...213
23. Коломієць І. С., Арикул М. О. Трансформації поняття і проявів депресії ……..218
24. Домбровський О. Я. Започаткування репродуктивних процесів та репродуктивних прав у Швейцарії ……224
25. Золотарьова К. С. Українська книга 70–80-х років хх століття: художні альбоми ……...228
26. Ющук М. О. Історичні етапи розвитку інвестиційного законодавства України ……233
27. Стець А. Д. Роль служби судової охорони під час судової реформи……..236

РОЗДІЛ 3. Студентські наукові публікації……243
1. Сапега П. Інтеграція психологічної науки та практики до європейських стандартів……...244
2. Мошенська О. Самооцінка у підлітків в умовах війни: особливості поведінки та заходи щодо її покращення ……...251
3. Буланова Є. Вплив війни на продажі сьогодення ……259
4. Воронко Н. Трудові відносини: їх види та ознаки ……...264
5. Сапега П. Колективні способи прийняття рішень ……270
6. Вячало А. Історія вивчення темпераменту та його вплив на життя людини ……...274
7. Паладе А. Психологія іміджу ……285
8. Кривенко В. Проблеми децентралізації влади в Україні ……288
9. Махновська О. Потреби і мотиви як джерело активності особистості……294
10. Домбровська А., Масненька І. Культура Київської Русі – важливий фактор духовної спадщини українського народу……...303

11.Тараненко Є., Хорошунова Б. Як розвинути рису планування і навіщо це сучасчній людині…….309
12. Масненька І. Панічний розлад та панічні атаки ……..321

THE CONTENTS

Introductory article 3

THE 1 SECTION. Current problems of administration, economic, logistical and technical problems of management …….....11

1. Kharlamov M. I. State management of the sphere of fire protection in Ukraine in the first years of the establishment of the totalitarian regime……12
2. Zakharchenko O. V., Krams'kyi S. O. System interrelationships of logistics projects: essence, specifics in the field of ecology of water transport in the post-war period……16
3. Storozhenko L. G. Digital participation in the system of state administration: to the question of the formation of the concept of ……..30
4. Kuznetsova O. V., Likhtar D. A. Personnel motivation in modern economic conditions ……....33
5. Gospodinova Z. Ya., Kucheruk O. O., Voloshina I. S. Improvement of the personnel management system of the organization ……..37
6. Polenchuk V. M. The grade system as one of the innovative forms of salary planning ……..43
7. Rybak O. M., Tomilko V. V., Honcharuk V. V. Effectiveness of activity and enterprise management……...51
8. Gospodinova Z. Ya., Vinnyk O. O., Yakymova V. O. Theoretical principles of management of personnel development of the enterprise……...57
9. Lozova T. P., Skoptsov K. V. Formation of the theoretical and methodological foundations of the logistics development of the commodity market ……...62
10. Tsymbalyuk Andriy. Features of the work of an accountant in Canada (in English) ……70
11. Ignatushenko O. S., Kryzhanovs'kyi S. S., Denisova I. A. Effectiveness of the use of company funds……..73
12. Chen Minglei. Algorithm of stages of implementation of corporate integration processes ……....79
13. Lin Zuxian. Basic and specific prerequisites of corporate integration processes in the modern business environment……85
14. Ou Wenhan. Economic and legal provision of the national level of regulation of activities of corporate integration associations……90

15. Lunyov E. O. Decentralization of Ukrainian energy and development of local energy communities …….95

THE 2 SECTION. Political and legal, historical, psychological, cultural and philosophical aspects of governance ……101

1. Marushchak V. P. Management in the formation and development of the state.....102
2. Dombrovs`ka L. F., Dombrovs`kyi O. I. L. Lukyanenko on the Ukrainian national idea as a factor of the unity of the Ukrainian people in the conditions of state revival ……...106
3. Nerubass'ka A. O., Shepeleva V. S. Creation and creativity in the profession of psychologist and teacher ……...112
4. Kokorev O. V., Yatvets'ka G. V., Kryvosheya T. I. Peculiarities of the state of liberal democracy as a prerequisite for assessing its quality in the "young" countries of the EU …….....121
5. Karakasidi O. F., Nedobuga Yu. I. Acquis communautaire – the legal system of the European Union to which Ukraine must adapt legislation....126
6. Zolotarova O. A. New concepts of the problem of the rule of law …..130
7. Bogan S. M. «The death of the squadron» of Hetman P. Skoropads'kyi.....136
8. Kryvtsov A. O. Development of modern processes of military law in the institute of freelance advisers of the city mayor on the example of the city of Mykolaiv …….143
9. Aseev R. O. Probation supervision as a new form of punishment …….149
10. Kuznetsov M. S. How a condominium association can collect debts for housing and communal services ……154
11. Isikova Nadia. Problems of application of the Convention «On Limitation of Liability for Maritime Claims» (LLMC) (in English)……...162
12. Repnova T. P. Emotional components of the professional activity of psychologists in modern conditions ……...166
13. Kryukova M. A. Personal determinants of goal-setting of business managers …….171
14. Prokofieva-Akopova S. A., Gridasova D. O. Psychological and pedagogical support of parents who have children with special needs.....179
15. Kolomiets I. S., Sapega P. V. Effective communication and overcoming communication barriers ……..181
16. Kolomiets I. S., Vinshel Yu. V. Paradoxical communication in raising children ……...187

17. Kuznetsova A. V., Shelepun E. V. Influence of social media on self-esteem ……190
18. Kolomiets I. S., Raevich K. S. Problems of attention deficit hyperactivity disorder in modern psychological society.....194
19. Hrytsenko V. E. Comparative analysis of administrative law: UNR and modern Ukraine ……..199
20. Poplavs'ka P. O. Individual thought as salvation in today's chaos …...204
21. Karagodina A. V. Facilitation in the conditions of martial law ……...209
22. Grishin M. V. Theoretical analysis of the definition of manifestations of victim behavior ……...213
23. Kolomiets I. S., Arykul M. O. Transformations of the concept and manifestations of depression ……..218
24. Dombrovs`kyi O. Ya. Initiation of reproductive processes and reproductive rights in Switzerland ……..224
25. Zolotarova K. S. Ukrainian book of the 70s and 80s of the 20th century: artistic albums ……228
25. Yushchuk M. O. Historical stages of development of investment legislation of Ukraine ……233
26. Stets A. D. The role of the court security service during the judicial reform ……236

THE 3 SECTION. Student scientific works ……...243

1. Sapega P. Integration of psychological science and practice to European standards ……244
2. Moshens'ka O. Self-esteem of teenagers in the conditions of war: peculiarities of behavior and measures to improve it ……251
3. Bulanova E. The impact of the war on today's sales ……..259
4. Voronko N. Labor relations: their types and signs ……264
5. Sapega P. Collective ways of making decisions ……270
6. Vyaechalo A. The history of the study of temperament and its influence on human life ……..274
7. Palade A. Psychology of image ……..285
8. Kryvenko V. Problems of decentralization of power in Ukraine ……...288
9. Makhnovs'ka O. Needs and motives as a source of personality activity……294
10. Dombrovs'ka A., Masnen'ka I. The culture of Kyivan Rus is an important factor in the spiritual heritage of the Ukrainian people …….303

11. Taranenko E., Khoroshunova B. How to develop the trait of planning and why it is for a modern person.....309
12. Masnen'ka I. Panic disorder and panic attacks …….....321

Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: ***Зб. наук. праць за матеріалами XIX Міжнародної наук.-практ. конф.*** *(16 листопада, 2023 р., м. Одеса)* **/** Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т; ДУ «Ін-т ринку і екон-.-екол.досліджень НАН України»; Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (Rzeczpospolita Polska); Приватний заклад вищої освіти «Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова» (м. Черкаси). Одеса: Лерадрук, 2023. 335 с.

Текст українською та англійською мовами.

Анотація англійською мовою:

PrJSC "Institution of higher education "Interregional Academy of Personnel Management" (IRAPM)
Odesa Institute
State institution "Institute of Market and Economic and Environmental Research of the National Academy of Sciences of Ukraine"
International Academy of Applied Sciences in Lomza (Republic of Poland)
/Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (Rzeczpospolita Polska)/
Private institution of higher education "East European University named after Rauf Ablyazov" (Cherkasy)

Actual problems of modern management in socio-economic, humanitarian and technical systems: Coll. Science. works on the materials of the XIX International scientific-practical. conf. (November 16, 2023, Odesa) / Interregional. Academy of Personnel Management. Odesa. int.; State University «Institute of Market and Economic-Ecological researches of the National Academy of Sciences of Ukraine»; International Academy of Applied Sciences in Lomza (Republic of Poland); Private institution of higher education «East European University named after Rauf Ablyazov» (Cherkasy, Ukraine). Odesa: Leradruk, 2023. 335 p.

UDC **005.1:303.725.36**

Recommended for publication by the Academic Council of the OI IRAPM (Minutes № 7 of 27.10.2023).

Reviewers:

Olena Knyazeva, doctor of economic sciences, professor, professor of the department of economics and digital business of the State University of Intellectual Technologies and Communications (Odesa)

Ihor Dryshlyuk, candidate of legal sciences, associate professor of the department of criminal law, process and criminology of I. I. Mechnikov Odesa National University, professor of the International Personnel Academy

Editorial board:

Olena Karakasidy, candidate of sciences in public administration, doctor of philosophy in the field of law, associate professor, professor of the International Personnel Academy, director of the Odesa Institute IRAPM

Oleksandr Kaplya, Doctor of Legal Sciences, Senior Researcher, Professor of the Department of Legal Disciplines of the Odesa Institute IRAPM

Alla Nerubass`ka, Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of General Scientific, Social and Behavioral Disciplines of the Odesa Institute IRAPM

Ireneusz Zhuchowski, doctor of engineering, professor, rector of the International Academy of Applied Sciences in Lomza (Republic of Poland)

Zoia Sharlovich, candidate of pedagogical sciences, specialist of the career guidance and international cooperation department, adjunct of the International Academy of Applied Sciences in Łomża (Republic of Poland)

Tetyana Lozova, candidate of economic sciences, researcher of the State Institution "Institute of Market and Economic and Environmental Research of the National Academy of Sciences of Ukraine", senior lecturer of the department of management, of finance and administration of the Odesa Institute IRAPM

Olena Zolotarova, associate professor of the department of legal disciplines of the Odesa Institute IRAPM, adjunct professor of the International Personnel Academy, compiler of the collection, literary editor

Reports are submitted according to the original manuscript in Ukrainian, Polish or English.

The collection is intended for economists, managers, lawyers, political scientists, civil servants, psychologists, other specialists, scientific and scientific-pedagogical workers, postgraduates, masters and students.

Для листів – ОІ МАУП: вул. Чорноморського козацтва, 19, м. Одеса, інд. 65003,
e-mail: lenazolotaryova@ukr.net

Наукове видання

МАУП

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

Збірник наукових праць за матеріалами XIX Міжнародної науково-практичної конференції

16 листопада 2023 р.

Літературний редактор, упорядник, оригінал-макет – О. А. Золотарьова
Фото на обкладинці – з фотоархіву редакції збірника; малюнки – з Інтернет
***Електронний варіант збірника** – на сайті Одеського інституту: http://odesa.maup.com.ua/about-institute/naukova-robota/*
В умовах воєнного стану випуск збірника здійснено обмеженим тиражем.
Підписано до друку – 23.10.2023 р.
Гарнітура Times New Roman.
Папір офсетний. Формат 60Х80/16
Ум. друк. арк.
Зам. № 29. Тираж 30 пр.

Видавництво ТОВ «Лерадрук»
Свідоцтво ДК № 2645 від 11.10.2006 р.
Адреса – вул. Європейська, 44, м. Роздільна, Одеська область, інд. 67400.
Тел./факс – (04853) 31497, 32460
e-mail: leradruk@gmail.com