

Проблеми модернізації України



НАУКОВИЙ ЧАСОПИС

ВИПУСК 13

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 13

*Матеріали
звітної науково-практичної конференції
“Модернізація в Україні в умовах пандемії COVID-19:
нові можливості, обмеження і виклики”*

м. Київ, МАУП, 17 листопада 2021 р.

Київ
2021

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 7 від 24.11.2021)*

Редакційна колегія:

М. Ф. Гончаренко (голова), канд. екон. наук., доц.
С. В. Храпаций (заступник голови), д-р фіз.-мат. наук, проф.
І. А. Семенець-Орлова, д-р наук з держ. упр., проф.
А. М. Грись, д-р психол. наук, проф.
А. М. Кислий, д-р юрид. наук, проф.
О. Г. Чолишкіна, канд. техн. наук, доц.
І. М. Капеліста (виконавчий редактор), канд. наук з держ. упр.

Матеріали подано в авторській редакції.

Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

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

С76 Вип. 13: Матеріали звітної наук.-практ. конф. “Модернізація в Україні в умовах пандемії COVID-19: нові можливості, обмеження і виклики” (Київ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 17 листопада 2021 р.) / редкол. : М. Ф. Гончаренко (голова) [та ін.]. 2021. 292 с. : іл. Бібліогр. у кінці ст.

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

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

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

ЗМІСТ

ЗВІТНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ **“Модернізація в Україні в умовах пандемії COVID-19:** **нові можливості, обмеження і виклики”** (17 листопада 2021 р.)

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ

Бородавка Наталія Геннадіївна, Дорошенко Лідія Степанівна <i>Аналіз процесу формування кадрової політики охоронних фірм в умовах епідеміологічних обмежень</i>	12
Мюквэй Нэй Идрисс, Головач Наталия Васильевна <i>Виды мотивации персонала предприятия: концептуальный поход</i>	15
Колесник Альона Віталіївна, Левченко Микола Олексійович <i>Виявлення кризових становищ на підприємствах в умовах пандемії “COVID-19”</i>	18
Сидоренко Анастасія Олеговна, Хаританович Екатерина Сергеевна, Пасиницький Дмитрій Владимирович <i>Влияние пандемии COVID-19 на банковский сектор Республики Беларусь и Украины</i>	21
Гуменчук Максим Сергійович, Болгов Владислав Євгенович <i>Вплив на економічну сутність фінансових ресурсів підприємства пандемії COVID-19</i>	24
Шалагінова Катерина Сергіївна, Калінін Андрій Миколайович <i>Вплив пандемії COVID-19 на діяльність страхових компаній в Україні: виклики та перспективи розвитку</i>	27
Романова Лідія Василівна <i>Зміна пріоритетів і технології управління бізнесом в сучасних умовах</i>	30
Коваленко Варвара Сергеевна, Шмарловская Светлана Сергеевна <i>Иностранные инвестиции и их роль в развитии национальной экономики Украины</i>	32
Осовська Галина Володимирівна, Осовський Олег Антонович, Волківська Алла Миколаївна <i>Інтегральна оцінка фінансового стану підприємства</i>	35
Дігтяр Валерія В'ячеславівна, Головач Наталія Василівна <i>Концептуальні засади управління персоналом організації</i>	38
Дрига Анастасія Сергіївна, Зглат-Лозинська Любов Олександрівна <i>Методичні засади оцінки ефективності соціального розвитку організації</i>	41

Кондратенко Анастасія Олегівна, Білявська Юлія Вікторівна Модернізація в Україні в умовах пандемії COVID-19: нові можливості, обмеження і виклики	44
Саслимли Тургут Ингилаб оглы, Головач Наталя Васильєвна Організація обучения персонала компаний економически развитых стран	47
Стражевський Богдан Олексійович, Зглат-Лозинська Любов Олександрівна Особливості трансформації системи управління персоналом в умовах пандемії COVID-19	50
Квасній Любов Григорівна, Паславська Вікторія Володимирівна Питання впливу коронавірусу на екологічну безпеку діяльності	52
Подольнець Дар'я Вікторівна, Козлова Алла Іванівна Політика мотивації персоналу в умовах інноваційної діяльності підприємств	55
Карамішев Владислав Сергійович, Головач Наталя Васильєвна Практика організації професійного навчання персоналу на вітчизняних підприємствах	57
Кобржицький Всеволод В'ячеславович Проблеми кадрового менеджменту підприємств сфери послуг під час епідемії COVID-19	60
Маргацька Вікторія Павлівна, Дорошенко Лідія Степанівна Проблеми пошуку та відбору персоналу в сучасних організаціях	62
Костик Мар'яна Мар'янівна, Козлова Алла Іванівна Реалізація інноваційних методів підготовки кадрів в контексті розвитку економіки України	65
Крамський Сергій Олександрович Соціально-економічні проблеми підготовки сучасних фахівців	68
Жук Інна Іванівна Структурна модернізація економіки країни та ведення бізнесу в умовах реформування	71
Карпова Аліна Миколаївна, Філіппов Михайло Іванович Теоретичні аспекти кадрової політики підприємства	73
Голенда Лідія Константиновна, Гордиевич Оксана Николаевна, Попок Юлія Михайлівна Угрозы информационной безопасности банковских услуг в условиях пандемии COVID-19	76
Каменюк Марія Тарасівна, Ахновська Інна Олександрівна Управління брендом підприємства в умовах адаптації до пандемії COVID-19	79
Ладіна Вікторія Антонівна, Філіппов Михайло Іванович Управління конкурентоспроможністю товару підприємства: теоретичний аспект	82

Деребуха Анна Олегівна, Козлова Алла Іванівна <i>Управління конфліктами на підприємстві: теоретичний аспект</i>	84
Головач Наталія Василівна, Сіренко Олександра Федорівна <i>Управлінська культура керівника як інструмент ефективного функціонування закладу освіти</i>	87
Сливка Оксана Андріївна <i>Фінансові аспекти забезпечення людського розвитку в Україні в період поширення вірусної інфекції SARS-COV-2 (COVID-19)</i>	90
Булах Ірина Іванівна, Шиманська Олена Володимирівна <i>Фінансові механізми забезпечення розвитку аграрної сфери в умовах пандемії</i>	92
Клименко Катерина Володимирівна, Савостьяненко Максим Володимирович <i>Фінансування Світовим Банком МСП та розвитку критичної інфраструктури в Україні в умовах протидії наслідкам пандемії COVID-19</i>	94
Грудій Віталій Володимирович, Дмитренко Геннадій Анатолійович <i>Шляхи вдосконалення кадрової стратегії організації</i>	97
Дацій Олександр Іванович, Пирог Віктор Володимирович <i>Інтеграція освіти і науки як умова формування корпоративного сектора інноваційної економіки</i>	99
Цимбалюк Ганна Сергіївна <i>Наслідки та можливості світової економіки в умовах пандемії COVID-19</i>	101
Бігдаш Володимир Дмитрович <i>Актуальні напрями розвитку страхового захисту в Україні</i>	102
Карбовська Любов Олександрівна, Мазур Юлія Володимирівна <i>Вплив пандемії COVID-19 на розвиток сільського господарства та продовольчої безпеки</i>	104
Ковальський Максим Романович <i>Проблеми оптимізації адміністративно-територіального поділу України</i>	107

ОБМЕЖЕННЯ І ВИКЛИКИ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Шелестовська Діана Ігорівна <i>Вплив пандемії COVID-19 на стан туристичного та рекреаційного бізнесу в Україні</i>	109
Шевченко В'ячеслав Юрійович, Лукашенко Аліса Іванівна <i>Історико-культурні туристичні ресурси як основа пізнавального туризму в Лондоні</i>	111
Квасній Любов Григорівна, Щербан Ореста Ярославівна, Щербан Тарас Йосипович <i>Методи оцінки економічної безпеки туристичних підприємств</i>	113

Кожанова А. Р., Кривоберець Марина Миколаївна Міжнародний туризм у Греції: проблеми сьогодення	116
Плахота Олександр Борисович, Кобрицький Всеволод В'ячеславович Особливості менеджменту персоналу туристичних підприємств	118
Ніколайчук Тетяна Олександрівна, Хумарова Ніна Інполітівна Психологічно-гармонізуюча форма послуг вражень: сутність та передумови розвитку	121
Лукашенко Аліса Іванівна Розвиток індустрії гостинності Франції	124
Стефанюк Владислав Валентинович, Лукашенко Аліса Іванівна Стан та тенденції розвитку готельного бізнесу Греції	125
Левченко Микола Олексійович Туризм як вид економічної діяльності і складова економіки України	128
Норко Полина Сергеевна, Сикорская Екатерина Васильевна, Голенда Лидия Константиновна Цифровая информатизация в сфере туризма в условиях пандемии	130

МОДЕРНІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: МЕДИКО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТА ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Мельникова Светлана Вадимовна Анализ показателей психосоциального стресса у студентов-психологов в период карантина и самоизоляции	133
Мінченко Жанна Миколаївна, Любарець Тетяна Федорівна, Дмитренко Олена Олександрівна, Балан Валентина Володимирівна, Сілаєв Юрій Олегович Поширеність ізольованих поліморфних варіантів генів цитокінів у хворих на плазмоклітинну мієлому у осіб, які зазнали впливу радіаційного опромінення внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС	136
Гайдукевич Геннадій Анатолійович Досвід психологічного супроводу початкового етапу вакцинавання від COVID-19	139
Стародубець Лисавета Олексіївна, Яшник Світлана Валеріївна Особливості мотивації студентів закладів вищої освіти до навчальної діяльності	142
Осадча Тетяна Миколаївна, Руденко Лілія Миколаївна Сучасні підходи до викладання медичних дисциплін здобувачам спеціальності “спеціальна освіта” і “психологія” в умовах дистанційного навчання	143
Любарець Світлана Федорівна До питання організації навчально-методичної роботи у закладах вищої медичної освіти	146
Любарець Тетяна Федорівна, Снігирь Наталія Валентинівна, Барна Ольга Миколаївна, Горобець Наталія Михайлівна, Рудіченко Віталій Михайлович Інноваційні підходи до провадження навчально-методичного процесу у закладах вищої освіти в умовах сьогодення	148

Куліш Інна Петрівна, Пахальчук Наталя Олександрівна Інструменти спілкування вихователя з батьками під час дистанційного навчання дітей дошкільного віку	150
Назаренко Людмила Миколаївна Технології управління організацією в умовах дистанційної роботи персоналу	152
Мелков Юрій Олександрович Модернізація вищої освіти в Україні та підвищення дослідницької спроможності університетів: виклики та шанси пандемії	155
Пахальчук Наталя Олександрівна Організація рухової активності дітей в умовах карантинних обмежень	157
Башавець Наталія Андріївна Проблема дистанційного навчання під час підготовки фахівців галузі фізичної культури і спорту в умовах пандемії COVID-19	159
Середник Інна Сергіївна, Жейнова Світлана Сергіївна Роль рухливих ігор в закладі дошкільної освіти для підвищення імунітету дітей під час пандемії	161
Костюк Тетяна Олександрівна, Виговська Ольга Сергіївна, Маньковська Ірина Миколаївна Україна майбутнього: завдання для модернізації вищої освіти	163
Негоруй Віта Віталіївна Професійний саморозвиток педагога в умовах пандемії	166
Червінська Юлія Миколаївна Формування творчого компонента підготовки майбутніх фахівців шляхом використання комп'ютерних технологій	167
Дмитренко Геннадій Анатолійович, Головач Наталя Василівна Стратегія людиноцентричної модернізації системи освіти в контексті цивілізаційного розвитку трудового потенціалу	170
Капеліста Ірина Михайлівна Принципи наукової етики для забезпечення академічної доброчесності у наукових дослідженнях	173
Литовченко Віталій Петрович COVID-19: проблемы и возможные решения в стоматологической практике при оказании медицинской помощи пациентам с особенными возможностями	175
Червінська Юлія Миколаївна Формування творчого компонента підготовки майбутніх фахівців шляхом використання комп'ютерних технологій	178

РОЗВИТОК ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА

Білявська Юлія Вікторівна Аспекти кібербезпеки в умовах пандемії COVID-19	181
Галицька Наталя Валеріївна Вплив глобальної пандемії коронавірусної хвороби 2019 на зміст вищої освіти України	183

Лебедева Надія Анатоліївна <i>Деякі аспекти наукових поглядів на кіберспорт</i>	185
Дурман Микола Олександрович, Дурман Олена Леонідівна <i>Розвиток онлайн-консультування як позитивний наслідок пандемії COVID-19</i>	188
Грань Анна Владимировна, Шульга Марта Александровна, Голенда Лидия Константиновна <i>Цифровая трансформация розничной торговли в Украине</i>	190
Косолапова Ірина Миколаївна, Орел Марія Григорівна <i>Аналіз ефективності реалізації проекту “Цифрова держава”</i>	193
Нікітіна Анастасія Євгенівна, Боринська Ольга Леонідівна <i>Використання штучного інтелекту у процесі політичних виборів</i>	195
Патинко Жанна Олександрівна, Карбовська Любов Олександрівна <i>Перспективи розвитку ринку стрімінгових медіа</i>	197
Ruslan Skuratovskii <i>Multisignature in the blockchain and key exchange protocol on base of non commutative groups for to establish safe communication in the conditions of COVID 19</i>	199
Леонович Татяна Ивановна <i>Цифровая трансформация и кибербезопасность клиентов банков Беларуси в период пандемии COVID-19</i>	203
Каліна Ірина Іванівна, Шемчук Богдан Костянтинівич <i>Парадигма комплексного розвитку підприємства в умовах цифрової економіки</i>	205
Салтикова Катерина Вікторівна, Середюк Катерина Володимирівна <i>Прискорена діджиталізація бізнес-процесів як вимушена міра в умовах карантинних обмежень спричинених COVID-19</i>	207
Щербак Оксана Олегівна, Поленчук Вікторія Миколаївна <i>Цифровізація як один із головних векторів розвитку української економіки</i>	209

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО І ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА

Панченко Оксана Олександрівна, Семенець-Орлова Інна Андріївна <i>Впровадження інноваційних технологій формування управлінських рішень в органах державної влади</i>	212
Гордієнко Михайло Григорович <i>Ідеологічні цінності як апологія соціальних перетворень</i>	215
Артюшенко Оксана Миколаївна <i>Виклики та перспективи для українців в умовах пандемії</i>	219
Іконніков Святослав Анатолійович <i>Недоліки інформаційно-правового забезпечення, загроза кібер-шахрайства та брак роз'яснювальної роботи</i>	

<i>серед населення в умовах карантинних обмежень викликаних пандемією COVID-19</i>	221
Бисенбаев Файзулла Куанбаевич <i>Пандемія COVID-19 в контексте травматогенных событий</i>	224
Гава Євгенія Олександрівна <i>Роль міжнародних організацій у регулюванні соціально-економічних наслідків пандемії COVID-19 в Україні</i>	226
Афонченкова Тетяна Миколаївна <i>Чотири шляхи зростання для медійних агенцій</i>	228
Семенець-Орлова Інна Андріївна, Парой Владислав Сергійович <i>Програма кадрового забезпечення державної служби</i>	230
Боринська Ольга Леонідівна <i>Окремі аспекти формування політичної системи Італії 70-90 рр. ХХ ст.</i>	232
Даневич Юлія Володимирівна <i>Геополітичні та геоеконімічні наслідки виходу Великої Британії з Європейського Союзу</i>	234
Костецький Владислав Леонідович <i>Україна на шляху інтеграції до Європейського Союзу</i>	236
Ломака Іванна Іванівна, Липчук Оксана Іванівна <i>Проблема походження та основні питання теорії анархізму</i>	239
Петрушко Наталія Олександрівна, Храбан Ігор Анатолійович <i>Міграція як невід'ємна складова зовнішньо-політичних відносин країн Європи</i>	242
Семенець-Орлова Інна Андріївна <i>Шляхи розбудови комунікативного дискурсу суспільства і влади</i>	244
Цегельна Ірина Василівна, Семенець-Орлова Інна Андріївна <i>Роль Європейської хартії місцевого самоврядування у становленні правових основ місцевого самоврядування в Україні</i>	246
Кондратенко Анастасія Олегівна, Білявська Юлія Вікторівна <i>Модернізація в Україні в умовах пандемії COVID-19: нові можливості, обмеження і виклики</i>	248
Лень Олена Олександрівна <i>Сучасний стан державного управління людським розвитком: освітній аспект</i>	251
Можар Олена В'ячеславівна, Семенець-Орлова Інна Андріївна <i>Інституційний механізм публічного управління сферою охорони здоров'я в Україні</i>	252
Мороз Юрій В'ячеславович <i>Державно-приватні механізми підвищення конкуренції національної економіки в Україні</i>	254

Серветник Володимир Віталійович, Семенець-Орлова Інна Андріївна Урядові комунікації у системі публічного управління	255
Сергієнко Тетяна Іванівна Форми прояву активності громадянського суспільства в умовах пандемії COVID-19	257
Храбан Ігор Анатолійович Трампізм як історична сутність глибинної Америки	259
Сливінська Катерина, Ленда Райса Іванівна Ефективні публічні виступи державних службовців та спілкування зі ЗМІ	262
Лень Олена Олександрівна Механізми забезпечення кадрової безпеки	263
Ющенко Максим Григорович, Капеліста Ірина Михайлівна COVID-19: вплив та наслідки для державного сектору	264

ЮРИДИЧНИЙ НАПРЯМОК

Перцев Роман Валерьевич Теоретические подходы к систематизации международного опыта работы полицейских подразделений в условиях пандемии COVID-19	267
Федоренко Валерій Олександрович, Федоренко Володимир Валерійович Вплив глобалістичної свідомості на морально-правове регулювання діяльності і поведінки військовослужбовців в умовах сучасної України	270
Каракасіді Олена Федорівна, Золотарьова Олена Адольфівна Вплив пандемії, викликаной коронавірусом COVID-19, на процеси зовнішньої трудової міграції	273
Лісовська Юлія Петрівна Глобальна пандемія як релятивістсько-квантовий метод уповільнення часу в електронному капіталі: диференціація адміністративно-правових процесів в охороні здоров'я	275
Косяченко Ксенія Едуардівна Договірні правовідносини у цивільному праві та вплив на них пандемії COVID-19	277
Тарсуков Олександр Олександрович, Комар Руслана Олександрівна Особливості механізму захисту прав іноземних інвесторів у міжнародних інвестиційних арбітражах	280
Поліщук Марина Геннадіївна Захист трудових прав працівників в умовах карантину	281
Наумова Анна Олександрівна, Волбуєв Олександр Олександрович Проблеми торгівлі людьми в період пандемії	284

Наумова Анна Олександрівна, Тарсуков Олександр Олександрович <i>Проблеми протидії незаконній трансплантації органів або тканин людини в період пандемії</i>	286
Андрієвська Людмила Олексіївна <i>Розвиток виконавчого провадження в Україні</i>	288

ЗВІТНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
“Модернізація в Україні в умовах пандемії COVID-19:
нові можливості, обмеження і виклики”
(17 листопада 2021 р.)

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ

Н. Г. БОРОДАВКА

магістрант II курсу, ННІМЕФ МАУП

Л. С. ДОРОШЕНКО

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

АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ
КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОХОРОННИХ ФІРМ
В УМОВАХ ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИХ ОБМЕЖЕНЬ

Щоденна робота охоронника, впродовж багатьох років, що передбачає виконання типових завдань, повторюваних дій, сприяє удосконаленню професійних знань, формуванню професійних звичок, стереотипів, визначає стиль мислення та стилі спілкування. Спеціаліста охорони, що має досвід виконання певної роботи понад п'ять ми називаємо професіоналом, тому що завдяки професійній діяльності він має розвинуті спеціальні знання, уміння і навички, необхідні та достатні для певної предметної сфери, розвинуту мотивацію професійної діяльності, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, адекватний індивідуальний стиль виконання професійних дій тощо, які дозволяють у стислі терміни, ефективно і надійно виконувати професійні обов'язки.

Разом з тим необхідно констатувати, що багатолітнє виконання однієї і тієї ж діяльності, що характерна для даної сфери, сталими способами веде до розвитку професійно небажаних якостей і професійної дезадаптації охоронників. Тобто генезис людської особи в професійній діяльності може бути розглянутий не тільки як розвиток, але й як деформоване існування. Професійна деформація порушує цілісність особи, знижує її адаптивність, стійкість, негативно позначається на продуктивності діяльності.

Е. Ф. Зеєр зазначив, що професійна деформація — це зміни структури діяльності, що склалася, і особи, які негативно позначаються на продуктивності праці, а також на розвитку самої особи [1, с. 124]. Фахівці зазначають, що професійна деформація спостерігається у більшості професій в системі “людина–людина”. Притаманна вона

і охоронникам приватних охоронних підприємств, іноді, навіть, в більшій мірі, ніж представникам інших професій. І пов'язано це з тим, що приватні охоронні підприємства частіше за все неодмінною вимогою прийняття на роботу приватним охоронником, висувають умову попереднього проходження кандидатом служби в органах внутрішніх справ, у внутрішніх військах чи інших військових формуваннях, або комерційній охороні.

Виконання функціональних обов'язків цими категоріями працівників виражено специфічне і пов'язане з підвищеною відповідальністю співробітників за свої дії. Несення служби часто відбувається в ситуаціях з непередбачуваним результатом, характеризується недостатньою визначеністю ролевих функцій, психічними і фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян (нерідко з кримінальною спрямованістю, в нетверезому стані, без відповідних документів, що підтверджують статус без COVID-19), це вимагає від працівників рішучих дій та здатності до ризику. Ці специфічні особливості професійної діяльності сприяють розвитку професійної деформації, яка може проявлятися: в упередженому ставленні до об'єктів службової діяльності (правопорушника, затриманого та ін.); схематизації мислення, яке позбавляє працівника здатності індивідуально підходити до вирішення службових завдань, зменшує тактичну гнучкість, маневреність професійного спілкування; звужує коло інтересів і потреб, знижує їх соціальне навантаження.

На виникнення професійної деформації особистості охоронника під час його професійної діяльності впливає дві групи чинників:

1. Чинники об'єктивного характеру, до яких належить специфіка охоронної діяльності та умови, в яких вона відбувається:

- одноманітність і монотонність професійних дій, обмеженість простору службового приміщення та невелика рухливість протягом тривалого часу для внутрішньої охорони;
- необхідність постійної готовності до активних заходів, яка не реалізується в конкретних діях, неочікуваність та новизна ситуацій;
- дефіцит або одноманітність інформації, яка надходить, що присипляє увагу;
- тривалість і не регламентованість діяльності, відсутність достатнього часу на відпочинок і харчування;
- психологічні навантаження (постійне перебування на очах у багатьох людей; значна кількість контактів з різноманітними категоріями осіб, деякі з котрих можуть проходити на фоні емоційного напруження);
- фізичні навантаження (перебування значної частини робочого часу у статичній позі або для зовнішньої охорони);
- тривале напружене очікування, різкий перехід до ускладненої обстановки, зростання та інтенсивність напруженості, що потребує постійної пильності та внутрішньої готовності тощо.

2. Чинники суб'єктивного характеру, до яких відносяться:

- індивідуально-психологічні особливості особистості охоронника;
- його вікова динаміка;
- особливості сприйняття професійних ситуацій;
- кризи професійного становлення особистості;
- характер професійних і особистих взаємовідносин тощо.

На даний час дані про причини виникнення професійної деформації і її прояви не є структурованими у повній мірі. Відкритими залишаються питання впливу на цей аспект професійної адаптації та соціально-психологічної дезадаптації. Крім цього,

до теперешнього часу недостатньо розроблений психодіагностичний інструментарій по виявленню особистісних передумов професійної деформації та способів її профілактики [2, с. 225].

Причини виникнення і профілактики професійної деформації у охоронників потребують окремого дослідження. З цілої низки причин ми відокремили лише ті, які, на наш погляд, заслуговують окремого розгляду:

- незадовільна система кадрового відбору;
- незадовільна система професійного навчання і розвитку персоналу.

Охоронники є особливою професійною категорією, яку можуть складати лише особи з певними фізичними, психофізіологічними і особистісними якостями. Невідповідність між вимогами та ступенем розвитку психологічних і психофізіологічних якостей призводить до зниження надійності професійної діяльності охоронника, підвищуючи при цьому ймовірність професійної деформації. Головне завдання психологічного відбору — оцінка професійної придатності кандидата і довгостроковий прогноз надійності його діяльності.

Дослідження, що нами проводились вище, дозволили виявити певні проблеми при здійсненні відбору персоналу. Як вже було сказано вище, причини полягають у тому, що на ринку праці реально існує дефіцит якісних кадрів охоронної сфери діяльності. По-перше, дуже часто на вакансію охоронника відзиваються відставні офіцери, які хоч і мають багаторічний досвід в подібній сфері діяльності, проте не готові виконувати функції охоронника-виконавця — вони звикли командувати. Тоді, як вимоги до охоронника — це поєднання фізичних даних, володіння сучасними психологічними, педагогічними, етичними методами роботи з громадянами, а також готовності як до самостійного виконання завдань, так і до виконання чітких вказівок керівництва.

По-друге, більшість охоронників, що мають попередній досвід роботи у збройних силах чи органах внутрішніх справ, і в подальшій роботі зберігають погляди, установки, звички адміністративно-командної системи; наявний “силовий ухил”, який ґрунтується на ідеї виключно боротьби із злочинністю, і “нормативний ухил”, як прагнення вирішувати службові завдання лише з позицій відповідності чи невідповідності пунктам інструкцій. До того ж, багатьом з цих працівників і деяким їх керівникам, притаманна самовпевненість щодо власних професійних здібностей і спроможностей, яка ґрунтується на вірі у всесилля і непогрішимість “людей у погонах”.

Останнім часом, праця приватного охоронника стає складнішою, про це свідчить статистика збільшення випадків злочинних нападів на ювелірні крамниці, пункти обміну валюти, банки, ощадні каси, ломбарди. Крім цього, не можна не відзначити тенденцію до зростання корисливих мотивів у осіб, що поступають на роботу приватного охоронника. Іноді передумови розвитку професійної деформації кореняться вже у мотивах вибору цієї професії.

Було визначено наступні недоліки діючої кадрової політики охоронних фірм:

1. Проблеми підбору персоналу: недостатність трудових і фінансових ресурсів на організацію і проведення підбору; брак якісних охоронників на ринку праці;
2. Інспекція праці, оцінка персоналу: не має систематичності (реактивна політика), випадки суб’єктивних оцінок, обмеженість застосування методів оцінки;
3. Діюча кадрова політика не вирішує проблеми мотивації, активності працівника
4. Через проблеми управлінського апарату не реалізується базовий принцип — “забезпечення високого рівня якості роботи”.

Поведений аналіз показав, що в основі причин такого стану кадрової політики охоронного агентства лежать більше чинники зовнішнього впливу (стан економіки, податкової політики, ринку праці, менталітету, законодавства та конкуренції).

Джерела

1. Кісіль З. Р. Адміністративно-правовий статус працівника міліції як фактор протидії професійній деформації // Південноукраїнський правничий часопис. 2008. № 2. С. 123–126.
2. Тянько А. В. Стратегія кадрової політики Національної поліції України у контексті оновлення адміністративно-правових засад захисту прав і свобод людини // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2020. № 2 (89). С. 211–226. DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.2.20> (дата звернення: 27.10.2021).

МЮКВЭЙ НЭП ИДРИСС

магістрант, ННІМЕФ МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ

канд. пед. наук, доцент, ННІМЕФ МАУП
<https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>

ВИДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

В современных условиях проблема мотивации работников предприятия приобрела важное значение как решение задач, которые стоят перед обществом возможно только при условии создания надлежащей мотивационной основы, способной побудить персонал к эффективной деятельности. Речь идет о применении таких форм и методов мотивации, которые способствуют высокой результативности ее работы.

Теоретико-методологические аспекты мотивации персонала широко представлены в работах многих зарубежных ученых, классиков рыночной экономики: К. Альдерфера, М. Вебера, В. Врума, Ф. Герцберга, Д. МакГрегора, А. Маслоу, Ф. Тейлора и др. Большой вклад в разработку теоретического содержания и прикладного характера развития мотивации труда сделали: Г. Дмитренко, Л. Зглат-Лозинская, А. Колот, Г. Щёкин и многие др.

Рассмотрим виды мотивации персонала предприятия, раскроем их содержание.

Понятие “мотивации” трактуется как долгосрочное влияние на работников с целью изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов, формирования соответствующей мотивационной системы и развитие на этой основе трудового потенциала.

Мотивация персонала классифицироваться по различным признакам. Так, в зависимости от стимулирующей сферы, они могут быть разделены на мотивы *материального* и *морального порядка*. В зависимости от основных групп потребностей выделяется материальная, трудовая и статусная мотивация.

Под материальной мотивацией следует понимать стремление достатка, определенного уровня благосостояния, материального стандарта жизни. Стремление человека к улучшению своего благосостояния предопределяет необходимость увеличения трудового вклада, а следовательно, и увеличение количества, качества и результативности труда. Исследование показывает, что материальная мотивация трудовой деятельности работника зависит от действия ряда факторов, в частности:

- а) уровня заработной платы и перспектив ее роста;
- б) зависимости уровня оплаты труда от его результатов;
- в) обоснованности дифференциации заработной платы на предприятии;
- г) структуры личного дохода работника и его семьи;
- д) материального обеспечения располагаемых денежных доходов и тому подобное.

Материальная мотивация — это стремление достатка, высокого уровня жизни. Она зависит от уровня личного дохода, его структуры, от дифференциации доходов в организации и обществе, от действенности системы материальных стимулов, которая применяется в организации, где работает человек.

Как средство мотивации используется также премирование, которое призвано установить связь между уровнем производительности труда и его оплатой. Премия выдается единовременно за отличную работу — при этом она может выдаваться за рекордное количество произведенной продукции, или за отличное качество продукции или работы в целом.

На условия применения премий как экономического поощрения имеет мотивационное воздействие, в частности, премия не должна быть слишком общей и распространенной, она должна устанавливать причинно-следственную связь между производительностью и результативностью труда работника и размером дополнительного вознаграждения, а также должна быть измеряемой. Кроме того, важно, что экономические выгоды, получаемые предприятием от повышения производительности и результативности труда должны покрывать расходы предприятия на выплату премий, которые стимулировали такое повышение.

Следует отметить, что в последнее время величина заработной платы является решающим фактором отношения работника к труду, однако, качественные системы мотивации характеризуются тем, что величина вознаграждения за труд должна реагировать на изменения производительности труда, отвечать динамике и ритму хозяйственной деятельности предприятия.

В последнее время акцентируется внимание и на моральной мотивации работников к труду, особенно в условиях, когда признание становится одним из факторов карьерного роста.

Значительное количество людей нуждается в содержательной, важной, полезной работе, заинтересованы в перспективах профессионального роста, чувствуют самоуважение, если результаты их труда высоко ценятся. Поэтому трудовая мотивация будет зависеть от условий, содержания, а также режима работы и организации трудового процесса.

Статусная мотивация характеризуется движущей (внутренней) причиной стремления человека занять более значимую должность, выполнять интересную или более сложную ответственную работу и т. п.

По способам мотивации разделяют на нормативную и принудительную. Нормативная определяется как побуждение личности к определенному типу поведения с помощью социально-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического давления и т. д.

По источникам возникновения мотивов разделяют мотивацию на *внутреннюю* и *внешнюю*. Внутренняя имеет место, если мотивы порождает сам человек, который решает важную для себя задачу (например, стремление работника к достижениям целей, познанию, победам и т. п.). *Для поддержания внутренней мотивации подчиненных руководитель должен определить их потребности и найти адекватные способы их удовлетворения.*

Внешняя мотивация деятельности подчиненных по выполнению задач обеспечивается воздействием внешних факторов (например, вознаграждением за работу, распоряжениями, правилами поведения и т. д.).

С точки зрения направленности на достижение целей мотивацию разделяют на положительную и отрицательную. Положительная способствует эффективному достижению поставленных целей. Ее средствами является материальное вознаграждение в виде персональных надбавок к окладам и премиям, повышение статуса работника, поручение важных, интересных, ответственных задач. А вот отрицательная препятствует достижению определенных целей. Это материальные взыскания (штрафные санкции), снижение социального статуса в коллективе, психологическая изоляция рабочего, создание атмосферы нетерпимости, снятие с должности. Это больше психологический инструмент — мотивация страхом.

Важным является соотношение “внутренней” и “внешней” мотивации. Деятельность человека зависит как от мотивов, возникающих при замкнутом взаимодействии человека и цели, так и от мотивов открытого взаимодействия, когда субъект внешней среды порождает мотивы, побуждающие человека к определенным действиям. Характерными видами внешней мотивации является стимулирование согласно действующему на предприятии порядку назначения премий, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями руководства, правилами поведения и т. д. Однако на практике почти невозможно разграничить влияние только внутренних или только внешних мотивов [2, с. 13].

Внешняя мотивация направлена на стимулирование труда работника со стороны администрации предприятия. Например, Т. Егоркина выделяет административную и экономическую мотивацию. Административная мотивация учитывает выполнение работником приказов, команд администрации, при этом используются поощрительные мероприятия (материальное вознаграждение, должностное повышение, благодарности, улучшения условий труда и т. п.) или санкции за нарушение требований (взыскание, выговор, перевод на низшую должность, увольнение). Экономическая мотивация заключается в применении экономических стимулов, к которым относятся следующие мероприятия: выплата зарплаты, участие в распределении прибыли и т. д. [3, с. 91].

Не менее важным является разделение на моральную, материальную и административную мотивацию. Для удовлетворения собственных целей работник, в первую очередь, стремится почувствовать себя ценным и полезным для предприятия. Некоторые личности хотят получить признание других людей, которых они уважают, другие — услышать лестные слова, в чем и заключается суть их внутренней (моральной) мотивации. Каждый стремится стать частью чего-то большего, если труд дает ощущение ценности и принадлежности к чему-то значимому, тогда и жизнь человека становится более полной и удовлетворенной.

Система внутренних стимулов и мотивов работника формирует его запрос на перечень благ, которые он стремится получить от работодателя, а значит, воплощается в спросе на составляющие социального пакета и оплату труда соответствующего уровня.

Важным фактором для удовлетворения потребностей работников является также материальная мотивация. Сущность материальной мотивации работников раскрывается в формировании общего подхода к оплате труда работников и предоставление им других материальных поощрений, что способствует усилению стремления работников к производительному труду или достижению других положительных результатов деятельности [2].

Административная мотивация опирается на применение административных рычагов, ориентированных на становление дисциплины труда, установление ответственности отдельных работников.

Таким образом, мотивация работников влияет на их производительность и направленность на достижение организационных целей.

Источники

1. *Балахонова В. А.* Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала // Вестник современных исследований. 2018. № 10.2. С. 25–27.
2. *Дмитренко Г. А., Шарапова Е. А., Максименко Т. М.* Мотивация и оценка персонала: учеб. пособие. К.: МАУП, 2002, 248 с.
3. *Егоршин А. П.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2019. 378 с.
4. *Пряжников Н. С.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2021. 365 с.

А. В. КОЛЕСНИК

студентка 5 курсу, НН ІІІ МАУП

М. О. ЛЕВЧЕНКО

науковий керівник, канд. наук, НН ІІІ МАУП

ВИЯВЛЕННЯ КРИЗОВИХ СТАНОВИЩ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ “COVID-19”

В умовах ринкової економіки за часів пандемії від підприємства вимагається підвищення ефективності виробництва, конкурентноздатності продукції на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і управління виробництвом, активізації підприємництва. Важлива роль у реалізації цієї задачі приділяється аналізу господарської діяльності підприємств, дослідженню та управлінню їх фінансовою стійкістю. За допомогою цього аналізу виробляються стратегія і тактика розвитку підприємства, обґрунтовуються плани й управлінські рішення, здійснюється контроль за їхнім виконанням, виявляються резерви підвищення ефективності виробництва, оцінюються результати діяльності підприємства, його підрозділів і робітників. Потреба в розробці теоретичних підходів щодо дослідження фінансової стійкості полягає в забезпеченні стабілізації фінансового стану підприємств, заснованої на використанні інструментів стратегічного і тактичного фінансового менеджменту. Формування ефективної стратегії з подолання неплатоспроможності суб'єктів господарювання визначається перспективами розвитку фінансового менеджменту, переосмисленням підсумків попереднього розвитку, зміною якості моніторингу фінансового стану підприємств, розробкою алгоритмів діагностики кризових явищ, мінімізацією фінансових ризиків і раціональним управлінням фінансовими потоками.

Дослідженню заходів, щодо виведення підприємства з фінансової кризи присвячено багато робіт заграничних і вітчизняних економістів: О. О. Терещенко, В. О. Василенко, Л. О. Лігоненко, А. Н. Пушкара, Т. С. Клебанова, В. С. Пономаренко, О. М. Тридіда, Ю. С. Шембеля, А. М. Штангрета та ін.

Незважаючи на різноплановість і глибину проведених досліджень, більшість з них присвячено питанням розвитку і формування фінансових важелів і підсистем економічної безпеки підприємства.

Метою роботи є розробка дослідження фінансової кризи в умовах пандемії “COVID-19”.

Об’єктом дослідження є процес виведення підприємств з фінансової кризи, а предметом — теоретичні, методичні та практичні аспекти існування фінансової кризи.

Станом на 2020 рік розвиток економіки України характеризується швидкими змінами факторів внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування підприємств, які викликають високий рівень фінансових ризиків у зв’язку із міжнародним економічним кризисом, котрий виник унаслідок пандемії Covid-19 та загострився на фоні погіршення економічної ситуації та девальвації вітчизняної валюти.

Безпосередньо здатність компаній (підприємств) своєчасно і адекватно реагувати на зовнішні загрози в сучасному ринковому середовищі та розробка заходів по зменшенню їх впливу, є запорукою їх успішного функціонування на вітчизняному ринку.

Фінансову кризу підприємства характеризують за трьома основними параметрами, а саме [1, с. 61]:

- причини виникнення;
- вид кризи;
- стадія розвитку кризи.

Різноманіття подібних трактувань, сутності поняття “фінансової безпеки підприємства” виступають прямим свідченням:

- вагомості та складності піднятої проблеми;
- незавершеності теоретико-методологічного підходу обробки даного питання.

Довгострокова фінансова політика використовується для управління рішеннями, які впливають на діяльність підприємства протягом тривалого проміжку часу, як прийнято, більше року. Короткострокова антикризова політика пов’язана, головним чином, з аналізом питань, що впливають на поточні активи і поточні зобов’язання підприємства в умовах недопущення кризових впливів. Розробка і реалізація фінансової політики вимагає постійного контролю.

Антикризова політика підприємства в умовах COVID-19 включає в себе такі напрямки, як бюджетну, інвестиційну, податкову, кредитно-грошову антикризову політику підприємства, а також антикризову політику ціноутворення і ряд інших важливих аспектів, що входять до уваги управління підприємства. Варто відзначити, що вище зазначені політики безпосередньо впливають на фінансову складову.

З урахуванням кризових (пандемія) економічних умов, керівництву підприємства слід чітко дотримуватися етапів фінансової політики, що включають визначення стратегічно важливих напрямів розвитку, планування, розробку системи управління фінансовою політикою і контроль на всіх етапах розробки і виконання фінансової політики, який включає в себе і аналіз її ефективності.

Моделі прогнозування і визначення ймовірності банкрутства в умовах пандемії подано в таблиці.



Поетапний зміст антикризової політики підприємства в умовах пандемії “COVID-19”

Моделі прогнозування і визначення банкрутства в умовах пандемії COVID-19

№ пор.	Автор	Модель	Адекватність результатів	Недоліки
1	Модель Е. Альтмана	$Z = 1,2 \times X_1 + 1,4 \times X_2 + 3,3 \times X_3 + 0,6 \times X_4 + 0,999 \times X_5$, де X_1 – робочий капітал/загальна вартість активів; X_2 – нерозподілений прибуток/загальна вартість активів; X_3 – операційний прибуток/загальна вартість активів; X_4 – ринкова вартість акцій/заборгованість; X_5 – чистий дохід (виручка) від реалізації/активи	Результати не відповідають реальному фінансовому стану	Не відповідає умовам українського ринку
2	Модель Г. Спрінгейта	$Z = 1,03 \times X_1 + 3,07 \times X_2 + 0,66 \times X_3 + 0,4 \times X_4$, де X_1 – робочий капітал/загальна вартість активів; X_2 – прибуток до сплати податків і відсотків/загальна вартість активів; X_3 – прибуток до сплати податків/короткострокові зобов'язання; X_4 – обсяг продажів/загальна вартість активів	Часткова розбіжність з оцінкою фінансового стану	Не відповідає умовам українського ринку
3	Модель О. О. Терещенка	$Z = 1,5 \times X_1 + 0,08 \times X_2 + 10 \times X_3 + 5 \times X_4 + 0,3 \times X_5 + 0,1 \times X_6$, де X_1 – cash-flow/зобов'язання; X_2 – валюта балансу/зобов'язання; X_3 – прибуток/валюта балансу; X_4 – прибуток/виручка від реалізації; X_5 – виробничі запаси/виручка від реалізації; X_6 – оборотність основного капіталу (виручка від реалізації/валюта балансу)	Адекватно описують оцінку ймовірності банкрутства	Не враховує галузевих особливостей розвитку підприємств

4	Модель А. В. Матвійчука	$Z = 0,033 \times X1 + 0,268 \times X2 + 0,045 \times X3 - 0,018 \times X4 - 0,004 \times X5 - 0,015 \times X6 + 0,702 \times X7,$ де X1 – оборотні активи/необоротні активи; X2 – чистий дохід від реалізації/поточні зобов'язання; X3 – чистий дохід від реалізації/власний капітал; X4 – баланс/чистий дохід від реалізації; X5 – (оборотні активи – поточні зобов'язання)/оборотні активи; X6 – (довгострокові зобов'язання + поточні зобов'язання)/Баланс; X7 – власний капітал/(забезпечення наступних витрат і платежів)	Адекватно описують оцінку ймовірності банкрутства	Не враховує галузевих особливостей розвитку підприємств
---	----------------------------	---	---	---

Джерело: складено автором на основі [12, 23, 28].

Отже, вивчивши головні аспекти фінансової кризи на підприємствах в умовах пандемії COVID-19, можна сказати, що фінансова криза означає фазу незбалансованої діяльності підприємства та обмежені можливості впливу його управління на фінансові відносини, що виникають на цьому підприємстві. Фінансова криза підприємства характеризується трьома основними параметрами: причини; тип кризи; етап розвитку кризи.

Джерела

1. *Зятковський І. В.* Фінансове оздоровлення підприємств: теорія і практика: монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2003. 344 с.
2. *Козаченко Г. В.* Малий бізнес: стійкість та компенсаторні можливості: монографія / Г. В. Козаченко, А. Е. Воронкова, В. Ю. Медяник та ін. К.: Лібра, 2003. 328 с.
3. *Пухов Д. В.* Проектирование систем управления для стадии кризиса жизненного цикла организации: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.05. Санкт-Петербург, 2006. 22 с.
4. *Саліна А. В.* Морфологічний аналіз поняття “фінансова стійкість підприємства” [Електронний ресурс] // Управління розвитком. 2014. № 10. С. 79–82. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uproz_2014_10_30.pdf

А. О. СИДОРЕНКО, Е. С. ХАРИТАНОВИЧ

студенти 4 курсу, ФФБД БГЭУ

Д. В. ПАСИНИЦКИЙ

научний керівник, Executive MBA

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА БАНКОВСКИЙ СЕКТОР РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И УКРАИНЫ

На протяжении уже двух лет распространение коронавирусной инфекции COVID-19 оказывает существенное влияние на общество и экономики всех стран. Национальные антипандемические карантинные меры привели к социальному дистанциро-

ванию и способствовали интенсивному переходу к новому технологическому укладу, характеризующему в том числе индивидуализацией потребления банковских услуг.

Белорусская банковская система ощущает воздействие, связанное с:

1. Ухудшением финансового состояния на фоне закредитованности реального сектора экономики;
2. Снижением рентабельности активов;
3. Увеличением доли невозврата банковских кредитов;
4. Ростом внешнего государственного долга, объемом золотовалютных резервов, изменением в национальном инвестиционном климате.

Проанализировав бухгалтерскую (финансовую) отчетность банков Республики Беларусь за 2018–2020 гг., мы можем утверждать, что тенденция наращивания активов, обязательств и собственного капитала сохраняется из года в год. Тем не менее, темпы роста активов снизились в 2020 году по сравнению с 2019 годом на 14 %, и, в свою очередь, темпы роста обязательств – на 23 % (таблица 1).

Согласно информации, представленной в отчетах о прибылях и убытках белорусских банков, мы выявили, что до распространения коронавирусной инфекции ежегодное увеличение прибыли составляло в среднем 3 %, при среднеарифметической инфляции за период в размере 5,2%. Однако, в 2020 году положение значительно ухудшилось – прибыль сократилась в среднем на 13 % на фоне годовой инфляции 7,4% (таблица 2). Это свидетельствует о том, что результативность деятельности банков снизилась на фоне мировой пандемии COVID-19.

Однако изменения носят неустойчивый характер, поскольку текущие обстоятельства не могут безотлагательно переломить тенденцию, которая формировалась десятилетиями.

При текущем уровне глобализации пандемия повлияла не только на рынок банковских услуг Республики Беларусь, но и на совокупный мировой спрос. Это уже сейчас создает как перспективы, так и угрозы для внешнеэкономической деятельности и экономической безопасности стран. При текущих мировых трудностях как

Таблица 1

Динамика темпов роста статей бухгалтерского баланса банков Республики Беларусь

Статья	Темп роста, %	
	01.01.2020/ 01.01.2019	01.01.2021/ 01.01.2020
Всего активы	122,78	108,01
Всего обязательства	132,73	109,49
Всего собственный капитал	101,86	103,94
Всего обязательства и собственный капитал	122,78	108,01

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [1].

Таблица 2

Динамика темпов роста прибыли банков Республики Беларусь

	Темп роста, %	
	2019/2018	2020/2019
Прибыль	102,89	86,62

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [1].

никогда актуален поиск внутренних рычагов роста, направленных на повышение надежности и эффективности финансового рынка.

Мы как группа исследователей ищем пути решения проблем, вызванных COVID-19 в Республике Беларусь. Предложенные нами способы могут быть применены не только для восстановления банковской системы Республики Беларусь, но и для ее укрепления в Украине.

На наш взгляд, решение поставленной задачи достижимо посредством применения следующих инструментов:

1. Последовательное формирование имиджа. Создание положительной репутации на рынке банковских услуг придаст физическим и юридическим лицам уверенность в банке как в постоянном финансовом партнере, что в перспективе окажет положительное влияние на расширение клиентской базы и укрепление деловой репутации;

2. Построение высокой корпоративной культуры банков. Мотивация сотрудников к предпринимательской деятельности в пользу выгодоприобретателей путем максимально эффективного раскрытия интеллектуального, творческого и профессионального потенциала работников. Внедрение данного инструмента приведет в перспективе к повышению качества и общей эффективности деятельности банка;

3. Рациональное привлечение, распределение и эффективное использование ресурсов банка. Реализация различных стратегий для стабильного увеличения объемов привлекаемых ресурсов:

3.1. Стимулирование роста объемов взаимовыгодной коммерческой деятельности розничных клиентов вследствие мотивации экономического поведения. Что достижимо посредством формирования взаимовыгодных пакетов услуг (экономия средств для клиентов и увеличение объема операций для банков), реализации банковских услуг и продуктов по цене, близкой к текущей рыночной;

3.2. Сохранение и приумножение базы корпоративных клиентов как основной источник долгосрочных ресурсов, фундамент для формирования портфелей активных операций. Обслуживание торговли при межгосударственном взаимодействии.

Например, в текущем году по объему товарооборота и экспорта Украина заняла второе место среди торговых партнеров Республики Беларусь, по импорту — четвертое место. Так, товарооборот между двумя странами за январь–май 2021 года составил 2,3 млрд долларов США и показал рост к аналогичному периоду 2020 года на 36,7 % [2]. Со своей стороны основу белорусского экспорта составляют нефтепродукты, минеральные удобрения, тракторы и грузовые автомобили. В свою очередь, из Украины импортируются сельскохозяйственная и продовольственная продукция, подвижные составы, сельскохозяйственные машины, профили из нелегированной стали.

4. Создание высокоэффективной системы управления внутренними банковскими рисками и ее своевременная актуализация. Необходимо концентрировать усилия на минимизации внутренних банковских рисков в части управления кредитным, процентным и операционным рисками по рекомендации Базельского комитета [3]. То есть, банкам рекомендуется неустанно анализировать и контролировать клиентскую платежеспособность, ликвидность и ценообразование;

5. Цифровая трансформация. Успешным примером реализации совместных технологических решений Республики Беларусь и Украины для банковского и финансового сектора является группа компаний SoftClub, которая входит в число компаний-лидеров в области разработки программного обеспечения, системной ин-

теграции, консалтинга для финансовой сферы и государственного сектора. Продукты и решения компании SoftClub внедрены в более чем 80 банках и государственных органах различных стран мира. Важным является тот факт, что крупнейшие центры разработки SoftClub находятся в Минске и Киеве. В настоящее время наиболее актуальным, по нашему мнению, является:

5.1. Развитие функциональности мобильного банкинга для физических и юридических лиц с целью перенесения максимально возможного объема операций на дистанционное обслуживание. Что в том числе сократит операционные издержки банков;

5.2. Внедрение инновационных продуктов, применение которых увеличит эффективность банковской деятельности;

5.3. Обеспечение сохранности личной информации клиентов, препятствие ее утечке.

Реализация предложенных нами способов решения выявленных проблем по нашим расчетам с применением метода экстраполяции должна привести к ежегодному приросту активов в среднем на 15,39 %, обязательств — на 21,11 % и собственного капитала — на 2,9 %. Применяемые меры помогут также нарастить ресурсы банка и объем осуществляемых активных операций, что увеличит поступающие в банки доходы, и одновременно сократить процентные, комиссионные и операционные расходы, что в совокупности приведет к увеличению прибыли банков в долгосрочной перспективе.

Источники

1. Официальный сайт Национального банка Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.nbrb.by/>. – Дата доступа: 16.09.2021.
2. Посольство Республики Беларусь в Украине. Торгово-экономические отношения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ukraine.mfa.gov.by/ru/bilateral_relations/trade_economic/. Дата доступа: 18.09.2021.
3. The Basel Committee. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bis.org/bcbs/index.htm>. Дата доступа: 18.09.2021.

М. С. ГУМЕНЧУК

магістрант 2-го курсу, ДонНУ ім. Василя Стуса

В. Є. БОЛГОВ

канд. екон. наук, ДонНУ ім. Василя Стуса

ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНУ СУТНІСТЬ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ПАНДЕМІЇ COVID-19

Роль фінансових ресурсів у сучасній економіці важко переоцінити, оскільки їх значення в організації та розвитку будь-якого підприємства, незалежно від сфери діяльності, позиціонування галузі, організаційно-правового статусу. У той же час

значення фінансових ресурсів у фінансово-господарській діяльності суб'єктів господарювання полягає в їх здатності перетворюватися на матеріальні, інтелектуальні, технологічні, інноваційні та інші ресурси. Достатня кількість фінансових ресурсів забезпечує фінансову стійкість, платоспроможність та стабільність виробництва підприємства, а також можливість розширення підприємства та достатній рівень матеріальних ресурсів.

Пандемія COVID-19 вплинула на всі сфери життєдіяльності, в тому числі і на процеси формування фінансових ресурсів підприємств. Сповільнення товарообігу в глобальних масштабах та падіння платоспроможності населення з одного боку, збільшення грошової маси в національних економіках з іншого формують сучасні економічні відносини. Ось чому вивчення фінансових ресурсів в умовах пандемії COVID-19 є актуальним питанням в економічній науці, і вивченню цього питання присвячено багато наукових праць. На жаль, сьогодні в економічному мисленні немає загально визнаного визначення фінансових ресурсів. Деякі визначення фінансових ресурсів, наведені в науковій літературі та словниках, не передають їх суті або не розкриваються повністю. Серед вчених виникають конфлікти при визначенні сутності та класифікації фінансових ресурсів.

Розглянемо поняття “фінансові ресурси” та його походження. Концепція “фінансів” походить від латинської “*finantia*”, яка буквально означає “платіж”, “плата”. Слово “ресурси” походить від французького “*ressource*”, що означає “допомога”, тобто те, що може використовуватися джерелом (запасами, матеріалами тощо) для певних цілей.

Фінансові ресурси є матеріальним носієм фінансових відносин і можуть конфігуруватися з іншими економічними категоріями, оскільки жодна економічна категорія не має характеристик цієї матеріальної підтримки. Однак в економічній літературі досі немає єдиної думки щодо визначення фінансових ресурсів, їх змісту та способів їх впливу на ефективність діяльності суб'єктів господарювання. У науковій літературі пропонуються різні погляди на визначення сутності та класифікацію фінансових ресурсів.

Варто зазначити, що питання, які стосуються фінансових ресурсів, досліджували такі українські вчені як О. Василик, І. Зятковський, В. Опарін, А. Поддєрьогін, О. Терещенко, М. Мних, К. Павлюк, А. Загородній, Г. Азаренкова, Р. Михайленко, В. Родіонова, С. Грабарчук, Н. Власова, О. Круглова, Л. Безгінова, Н. Хрущ, О. Гудзь, С. Стецюк, І. Бланк, С. Львовчкін. Проте, незважаючи на великий обсяг досліджень, як вже зазначалось, на даний час немає однозначного підходу до інтерпретації категорії “фінансові ресурси”.

Розглянемо різні тлумачення, запропоновані українським автором. Тому, М. Мних, О. Василик, К. Павлюк, А. Піддерогін та А. Загородній вказували у своїй роботі, що фінансові ресурси слід розглядати як усі наявні у підприємства кошти, що використовуються для виконання його фінансових зобов'язань [1; 2; 3]. Вони включають готівку у формі запасів та не запасів, а саме призначені фонди та кошти, що використовуються для підтримки поточної діяльності. Погляди цих вчених були зосереджені на джерелах та використанні фінансових ресурсів.

Г. Азаренкова та Р. Михайленко вважають, що фінансові ресурси перебувають у розпорядженні суб'єктів господарювання, створюються в процесі розподілу доходів і концентруються у відповідних фондах для підтримки розширення відтворення та накопичення грошей та доходів для задоволення інших соціальних потреб [3]. В. Родіонова вважає, що фінансові ресурси — це грошовий дохід і дохід, які підприємство може використовувати для виконання фінансових зобов'язань, розширення витрат на відтворення та матеріального стимулювання працівників. Існує консенсус

щодо джерел фінансових ресурсів, а саме доходів та заощаджень, але вони дещо відрізняються за сферами використання.

С. Грабарчук зазначав, що під фінансовими ресурсами розуміються всі кошти, отримані підприємством у процесі реалізації продукції, основних та оборотних активів та видачі зобов'язань протягом певного періоду або певної дати [1]. На думку Н. Власової, О. Круглової та Л. Безгінової, фінансові ресурси — це дохід та зовнішні доходи, якими компанія володіє протягом певного періоду або конкретної дати, і призначені для забезпечення поточної діяльності [2]. Погляди цих науковців погоджуються на джерело фінансових ресурсів і прив'язують їх до певного моменту часу.

Н. Хрущ вважає, що фінансові ресурси слід розглядати як готівку, доступну компанії. Вони формуються ще до початку діяльності компанії при формуванні статутного фонду. Далі ці кошти інвестуються у виробничо-господарську діяльність, розширення і розвиток виробництва [3].

О. Гудз визначає фінансові ресурси як сукупність усіх високоліквідних активів, якими компанія управляє та виконує фінансові зобов'язання та розширює відтворення [2]. П. Стецюк визначає фінансові ресурси як найбільш ліквідні активи підприємства для забезпечення безперервності грошового потоку [1].

Одне з найпростіших і найбільш актуальних визначень представлено В. Опаріним та С. Львовичкіним. Фінансові ресурси — це сума коштів, що виділяються на основні активи та оборотний капітал підприємства [3]. Тобто це ті гроші, що “роблять” гроші, визначення кардинально відрізняється від попередніх цільовим спрямуванням фінансових ресурсів.

Наведені вище визначення по-різному тлумачать природу фінансових ресурсів. На наш погляд, в скчасних умовах, найбільш значущим виявляється суть фінансових ресурсів О. Є. Гудзь, який вважає, що фінансові ресурси — це сукупність усіх високоліквідних активів, якими управляють компанії та виконують фінансові зобов'язання, та розширюють відтворення.

Фінансові ресурси зосереджуються в певних фондах грошових коштів, тобто сумі грошей, що мають строго цільове призначення.

Створення та використання цільових фондів за рахунок фінансових ресурсів може забезпечити фінансування процесу відтворення на мікрорівні. Фондова форма використання капіталу зумовлена необхідністю розширеного відтворення і має певні переваги перед некапітальними формами.

Фондова форма фінансових ресурсів — найефективніший шлях їх використання, так як забезпечує концентрацію ресурсів на основних напрямках розвитку суспільного виробництва.

На практиці такі поняття, як готівка, фінансові ресурси, грошові фонди та фінансові фонди, розглядаються як цілісне протиправне діяння. Зв'язок між такими категоріями, як валюта, фінанси та фінансові ресурси, може бути виражена наступним чином. Валюта є матеріальною основою фінансових операцій. Фінанси — серія економічних відносин через фактичний оборот коштів. Результатом фінансових операцій є формування фінансових ресурсів.

Систему фінансових ресурсів підприємства можна розглядати як сукупність активів підприємства, які можуть бути використані для діяльності та подальшого розвитку підприємства.

У зв'язку з цим фінансові ресурси підприємства мають деякі елементи, які класифікуються за різними причинами:

За ступенем ліквідності фінансові ресурси поділяються на абсолютну ліквідність, швидку ліквідність, повільну ліквідність та складну ліквідність.

За правом власності елементами фінансових ресурсів є:

- власні ресурси;
- позикові ресурси;
- тимчасово залучені (використовувані) ресурси.

Остання група дуже важлива в умовах пандемії COVID-19, оскільки взаємозв'язок між цими елементами фінансових ресурсів визначає фінансову стійкість суб'єкта господарювання.

За терміновістю використання ресурси, як правило, поділяються на короткострокові, середньострокові та довгострокові. Діапазон часу для кожної групи можна встановити індивідуально.

Короткострокові ресурси (з терміном дії максимум 1 рік) призначені для фінансування поточної діяльності компанії, включаючи формування оборотних коштів, короткострокові фінансові інвестиції та розрахунки з боржниками.

Середньострокові ресурси (діють від 1 до 3 років) використовуються для заміни різних елементів основних фондів, їх реконструкції та переозброєння. У цьому випадку технічні зміни або повна заміна обладнання, як правило, не розглядаються.

Довгострокові ресурси (дійсні від 3 років) використовуються для забезпечення коштів на основні засоби, довгострокові інвестиції та фінансування ризиків.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що фінансові ресурси мають великий вплив на діяльність підприємств і класифікуються за різними стандартами, і суб'єкти господарювання в умовах пандемії COVID-19 повинні ретельно обирати прийнятні форми ресурсів на основі цих стандартів.

Джерела

1. Лайко П., Мних М. Фінанси підприємств: підручник. Київ: Знання України, 2019. 428 с.
2. Кендюхов О. В., Болгов В. Є. Конкурентний потенціал промислового підприємства в розрізі інтеграції України до європейського економічного простору: Зб. наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. 2015. № 34. С. 287–295.
3. Пройда-Носик Н. Н., Грабарчук С. С. Фінансові ресурси підприємства // Фінанси України. 2019. № 1. С. 96–103.

К. С. ШАЛАГІНОВА

магістрантка, Центральноукраїнський інститут МАУП

А. М. КАЛІНІН

канд. пед. наук, доцент, Центральноукраїнський інститут МАУП

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА ДІЯЛЬНІСТЬ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Економіко-політична криза, що розпочалася у 2014 році, зараз ускладнюється карантинними обмеженнями в умовах пандемії Covid-19, та негативними наслідками, що фактично заморозило ділову активність та зовнішні торговельні відносини не

лише в Україні, але і у світі в цілому. За цих обставин цілком природним є зменшення ринку страхових послуг, усунення слабких гравців та посилення вимоги до якості та надійності страхових послуг компаній-лідерів.

В 2020 році розвиненими державами було вкладено мільярди доларів США для збереження власної економіки та підтримки бізнесу, країнам, що розвиваються, довелося вкотре звертатись за підтримкою до міжнародних кредитних організацій. Ця ситуація вплинула на світовий ринок страхування вкрай негативно: лише тільки страховий ринок Європи зазнав 200 % збитків протягом 2020 року. Економіка України в цих умовах наблизилась до критичної межі, яка є подібною до кризи 2008–2009 років. Внаслідок пандемії Covid-19 держава, бізнес і громадяни щодня втрачають значні суми коштів, і специфікою цієї кризи є її не прогнозованість — тож, неможливо сьогодні впевнено оцінити рівень майбутніх втрат [1, с. 11].

Пандемія Covid-19 завдала удару усьому фінансовому сектору України, і, зокрема, страховому ринку. Національний банк України (НБУ) рапортував про наступні негативні наслідки 2020 року для страхової діяльності:

- 1) зменшення частки валових страхових премій у ВВП до 2,2 %, чистих — до 1,5 % (для розвинених країн нормою цього показника є 8–12 %);
- 2) скорочення обсягів страхових активів на 4,6 %, тобто до 59,3 млрд грн;
- 3) зменшення загальної кількості укладених страхових договорів у зв'язку зі зниженням платоспроможності споживачів; в той же час під впливом інфляції середня вартість поліса зросла за всіма видами страхування;
- 4) зниження обсягу валових страхових премій на 18 %, а чистих — на 25 %;
- 5) зниження обсягу валових страхових виплат на 10 %, а чистих — на 8 %;
- 6) зменшення обсягів перестраховування на 5 % (в тому числі знизився обсяг премій за перестраховуванням на вітчизняному ринку);
- 7) зростання кількості страхових компаній, що не відповідають нормативам ліквідності та платоспроможності протягом року з 42 до 49 [2].

Майбутнє страхового ринку в нашій державі залежить від багатьох факторів, основними з яких є: заходи боротьби з пандемією (карантин, “локдаун”, закриття кордонів, що веде до зниження ділової активності); зниження обсягів ВВП та зменшення купівельної спроможності також призведе до зменшення страхового портфелю, зниження обсягу страхових премій та комісій; передача функцій регулятора небанківських установ НБУ (до вересня 2020 року ці повноваження належали Національній комісії з державного регулювання ринків фінансових послуг. У 2021 році НБУ запланована перевірка нормативів, капіталів та резервів страхових компаній, а також дотримання законодавства. Наслідки такої перевірки можуть спричинити ліквідацію не лише дрібних страхових компаній, а й крупних гравців ринку); недостатність формування резервів страховими компаніями в попередні роки виявила їх неспроможність виконувати власні зобов'язання перед клієнтами в умовах зниження обсягу страхових премій. Тож в сучасній кризовій ситуації, коли багато компаній змушені користуватися резервними коштами, деякі компанії опинилися на межі банкрутства.

Сьогодні урядом активно впроваджуються заходи щодо “оздоровлення” страхового ринку, наслідками яких має стати підвищення якості страхування та ліквідація слабких і ненадійних компаній. Проте такі заходи є доволі жорсткими, і вони можуть спричинити загрози для нормальної роботи не лише для слабких компаній, а й для лідерів вітчизняного страхового ринку, запобігаючи їхньому активному розвитку і змушуючи запроваджувати стратегії виживання.

У докризовий період страхові компанії у більшості обирали агресивну тактику виконання поставлених планів “за будь-яку ціну”, розраховуючи покрити вірогідні

збитки за рахунок захоплення більшої частки ринку. Проте скорочення ринку через кризу, спричинену Covid-19, нівелювала такі плани і поставила більшість компаній у досить скрутне становище, через що їм довелося оперативно змінювати стратегії агресії на виживання в кризових умовах. Практика показує, що антикризові заходи є обов'язковими для функціонування страхової компанії, і навіть у кращі часи вони мають виконувати превентивну функцію. У зв'язку з неможливістю впровадження антикризових заходів поступово, та необхідністю комплексного і всеосяжного здолання кризових факторів, в сучасних умовах деяким компаніям довелося створити окремі структурні підрозділи з розробки антикризових заходів.

Дефіцит фінансових ресурсів внаслідок кризи ускладнив роботу страхових компаній та унеможливив сплату страхових виплат у повному обсязі. Деякі компанії обрали стратегію демпінгу та знизили страхові тарифи на початку кризи, але такі дії вже через декілька місяців призвели до масових невиконаних страхових відшкодувань, що знизило довіру клієнтів до галузі. Результатом такої діяльності стало скорочення штату страхових компаній та навіть звуження регіональних мереж. Для запобігання таких проблем у майбутньому необхідним є впровадження єдиних стандартів діяльності та страхового сервісу, застосування якого дозволить страховикам ефективно працювати, запобігаючи демпінгу на страховому ринку.

Попри негативні наслідки пандемії Covid-19 на страховий ринок, через карантинні заходи запит на онлайн-сервіси страхових компаній значно зріс. Веб-сайти багатьох страхових компаній в режимі інтернет-магазинів продають страхові продукти онлайн або забезпечують їхню доставку. Страхові компанії, які раніше інвестували кошти в якісні онлайн-сервіси, зараз повноцінно працюють у віддаленому режимі [3, с. 18].

Питання підвищення ефективності управління страховою компанією вимагає визначення певних фінансових аспектів, на яких необхідно зосередити увагу до виходу держави з кризового стану. В умовах нормального функціонування менеджмент зосереджується на максимальних обсягах ринку, питомій вазі компанії у кожному страховому сегменті, а також збільшенні обсягу валових та чистих страхових премій. Але в умовах кризи ключової уваги потребують питання максимізації страхових премій, як основного фінансового ресурсу компанії; зниження адміністративних витрат компанії, диверсифікація та поступове нарощення якісного страхового портфелю; оптимізація витрат на збиткові види страхування; перестраховання у максимально надійних контрагентів; підвищення ліквідності активів компанії тощо.

Сьогодні, в умовах затяжної економіко-політичної кризи, ускладненої пандемією, особливого значення для подальшого існування страхових компаній набуває ризик-менеджмент. Основними його функціями є моніторинг ризикових процесів у діяльності компанії, регулювання ризиків при укладанні нових страхових договорів та перестраховання, а також розробка та впровадження заходів щодо зниження наслідків таких ризиків на всіх етапах діяльності компанії. У вітчизняних реаліях сьогодення лише грамотний страховий менеджмент, орієнтований на антикризові стратегії, є запорукою успішності страхової компанії.

Джерела

1. Беззуб І. Економічна криза в Україні: вибір між дефолтом та МВФ // Громадська думка про правотворення. 2020. № 5 (190). С. 11–18.
2. Небанківські фінустанови відновлюють діяльність до докарантинного рівня — звітність за 9 місяців 2020 року [Електронний ресурс] // Національний Банк України.

URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/nebankivski-finustanovi-vidnovlyuyut-diyalnist-dokarantinnogo-rivnya--zvitnist-za-9-misyatsiv-2020>

3. Вплив COVID-19 та карантинних обмежень на економіку України. ГО “Центр прикладних досліджень”. Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні. 2020. 55 с.

Л. В. РОМАНОВА

д-р екон. наук, проф., завідувачка кафедри маркетингу, ННІУЕФ МАУП

ЗМІНА ПРІОРИТЕТІВ І ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Підприємства є відкритою системою, працюють в середовищі, що характеризується невизначеністю та постійністю змін. І ефективність їх діяльності залежить від швидкості реакції на ці зміни та внесенню відповідних своєчасних корективів в пріоритети, направленість, стратегію і тактику управління на кожному етапі розвитку економіки. Особливу актуальність набуває ця проблема в умовах пандемії коронавірусу, коли експерти Організації з економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) прогнозують зниження зростання світової економіки до найменшого рівня після кризового 2009 року. Вирішення її вбачається в наступному.

I. Перехід на антисипативне управління. В літературі його визначають як цілеспрямовану діяльність, що передбачає “завчасне визначення потенційних змін зовнішнього і внутрішнього середовищ на засадах слабких сигналів та формування на цій основі багатоваріантного сценарію, який відображає сукупність найвірогідніших шляхів розвитку можливих подій та комплекс адекватних їм альтернативних заходів, з метою прийняття оптимального управлінського рішення, спрямованого на подолання загроз чи використання можливостей умов функціонування”. Це управління базується на потенційних змінах середовища функціонування і дозволяє організації випередити настання та вплив будь-яких непередбачуваних змін середовища функціонування. Тобто, забезпечує підприємству випереджальний розвиток в умовах високої невизначеності середовища [1]. Автором підтверджується також ефективність застосування антисипативного управління в маркетинговій діяльності.

II. Організаційна складова антисипативного управління повинна забезпечити аналіз та виявлення потенційно можливих загрозливих та сприятливих суттєвих подій із подальшим очікуванням слабких сигналів про їх можливе наближення. Завдання системи комунікації полягає в оперативному безперешкодному забезпеченні суб'єктів, які здійснюють моніторинг середовища інформацією. Враховуючи, що перелік очікуваних подій та слабких сигналів не є повним, фільтрація шумів завдаватиме більшої шкоди ніж користі, тому важливу роль в забезпеченні ефективності управління роль відіграє якість комунікації із застосуванням антисипативного підходу. Однією із проблем його впровадження на підприємствах є необхідність залучення ресурсів для обробки значного обсягу інформації кваліфікованими фахівцями з використанням передових інформаційно-комунікаційних технологій. Крупний бізнес має для цього можливості і це є його конкурентною перевагою. А для малого бізнесу пропонується використання дворівневого підходу: на верхньо-

му рівні, який реалізується через об'єднання та спілки суб'єктів індустрії та нижньому – безпосередньо на підприємствах [2].

III. Сьогодні світ переживає початок четвертої промислової революції, яка приводить до кардинальних змін всього і, зокрема, бізнесу, технологій управління, людини. Від цього не можна дистанціюватися, а потрібно враховувати при розробці бізнес-стратегії та маркетингової стратегії. Складовими революційних змін є наступне.

1. Цифрові технології.

2. Інтернет речей, коли обмін інформацією відбувається не лише між людьми, але і між різними “речами”, тобто машинами, пристроями, датчиками. Речі, забезпечені датчиками, можуть, обмінюватися даними і обробляти їх без участі людини. Створюються повністю автоматичні роботизовані виробництва.

3. Не капітал, а знання та інформація перетворюються на новий ключовий ресурс економічної діяльності.

4. Перехід від масового виробництва до індивідуального. Тепер центральною фігурою економіки є клієнт і тому завданням бізнесу є задоволення потреб споживачів в товарах і послугах, які б відповідали їх індивідуальності. Матеріальні товари швидко оновлюються під конкретні запити споживачів і їх лояльність сьогодні забезпечується швидким наданням максимально кастомізованих товарів чи послуг.

5. Організаційні зміни. Передбачають перехід від крупних корпорацій до мережі цифрових малих підприємств. Сучасний ринок характеризується нестабільністю, тому основною стратегією і ключовим фактором успіху є адаптивність. Передбачається, що крупні підприємства перейдуть в нових умовах на мережеву систему цифрових віртуальних підприємств, де кожне із них може бути як самостійне підприємство. Поява глобальних цифрових платформ і нових бізнес-моделей зумовлює перегляд таких понять як “талант”, “культура”, “організація”. Перевага крупних корпорацій полягає у можливості швидко перебудуватися через наявність необхідних ресурсів і перетворитися на цифрове підприємство з широким застосуванням робототехніки, що дає можливість швидко перебудувати процес під конкретного замовника, і яке спілкується і торгує з іншими підприємствами в онлайн режимі. Це є інша система логістики, інший асортимент (“довгий хвіст”), дешевші товари, уникнення корупції тощо. Але таку діяльність можуть здійснювати тільки високоосвічені люди, інтелектуали. І сенсу перенесення потужностей у країни з низькою ціною робочої сили вже не буде.

6. Перехід від виробництва до послуг, що засновані на знаннях.

7. Людина і її система цінностей. Потрібно ставити проблему в зміні самих людей та їх системи цінностей, бо ці великі перетворення, пов'язані з штучним інтелектом, роботизацією можуть відняти у людей душу і привести світ до загибелі. Звідси, потрібне таке майбутнє, де на першому місці буде знаходитися людина.

8. Зростання ролі постматеріальних потреб, технології по їх оцифруванню, збереженню, передачі з метою обміну знаннями між континентами.

9. Талант як головний фактор виробництва в період Четвертої промислової революції.

10. Необхідність адаптації українських підприємств до нової системи цінностей обумовлюється також приходом нового покоління молоді, так званих міленіалів – активних членів суспільства третього тисячоліття, тих, яким сьогодні від 17 до 35 років [3].

IV. Відомо, що кожна криза розглядається як поштовх до пошуку нових можливостей. Під впливом пандемії з'явилися нові види послуг, стали більш інтенсивно розвиватися нові галузі: інтернет-торгівля, ІТ, онлайн послуги та ін. Тому постає

завдання тотального онлайн-навчання новим технологіям студентів, викладачів і взагалі всього населення країни.

Джерела

1. *Адамів М.* Сутність та роль антисипативного управління на підприємствах // Галицький економічний вісник. 2010. № 3(28). С. 112–121.
2. *Безчасний О. У., Шостаківська А. В., Романова Л. В.* Особливості організаційно-комунікаційного забезпечення антисипативного управління. Економіка і управління. Київ. ЄУ. 2021. № 1. С. 49–57 (категорія Б) DOI: 10.36919/2312-7812.1.2021.49
3. *Романова Л.* Четверта промислова революція: проблеми і напрями удосконалення управління кадровим потенціалом підприємства // Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки. 2018. Вип. 56(2). С. 23–31.

В. С. КОВАЛЕНКО

студентка 4 курсу, БГЭУ

С. С. ШМАРЛОВСКАЯ

научний керівник, БГЭУ

ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ

Современная экономика, как и весь современный мир в целом, очень быстро развивается и стремительно превращается в единое огромное экономическое сообщество с международными рынками. Национальная экономика любой страны в той или иной степени связана с внешним миром.

В настоящее время иностранные инвестиции являются важным фактором роста и глобализации мировой экономики. Привлечение и эффективное использование иностранных инвестиций является одной из основных проблем экономики Украины. Внедрение иностранных инвестиций в национальную экономику, их освоение и результативное использование способствуют повышению производственного потенциала, служат важным инструментом передачи технических и управленческих навыков из-за границы. Приток зарубежных капиталовложений жизненно важен для достижения среднесрочных целей, таких как выход из современного кризисного состояния ввиду пандемии COVID-19, подъем экономики. При этом, естественно, украинские общественные интересы не совпадают с интересами иностранных инвесторов, следовательно, важно привлечь капиталы так, чтобы не лишиться их владельцев собственных мотиваций, одновременно направляя их действия на благо общественных целей.

Актуальность темы заключается в том, что украинская экономика на протяжении многих лет переживает инвестиционный кризис либо из-за отсутствия инвестиционных ресурсов для обновления капитала, либо из-за их малоэффективного использования. Объективная необходимость активного использования иностранных инвестиций в национальной экономике в сочетании с их противоречивым влиянием на эту экономику обосновывают значимость выбранной проблематики.

Иностранные инвестиции — это вложения юридическими и физическими лицами финансовых и материальных средств в различные объекты с целью получения прибыли или достижения социального эффекта. Причины для иностранных инвестиций могут быть разными, но, так или иначе, они взаимосвязаны. Инвестиции могут осуществляться в разных формах. Базисным типологическим признаком при классификации инвестиций выступает объект вложения средств. По этому признаку выделяют реальные и финансовые инвестиции. По форме собственности инвестиции подразделяют на государственные, частные, смешанные. В зависимости от цели инвестирования выделяют прямые и портфельные инвестиции. По срокам вложений различают краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные инвестиции. Также стоит учитывать, какое влияние оказывают иностранные инвестиции на экономику принимающей стороны: оно может быть как положительным, так и отрицательным.

В ходе изучения статистических данных за последние 10 лет (таблица), было выявлено, что в 2011–2012 гг. наблюдался рост иностранных инвестиций, однако на протяжении последующих трех лет приток иностранных инвестиций резко сократился с 4 079 до –407 млн долл. США, т. е. разница составила –9,98 %. Это объясняется тем, что в наличии были высокие риски (ввиду экономического кризиса, который в это время имел место быть), что и отпугнуло инвесторов, однако, потенциально высокие уровни доходности нивелировали эти риски и с 2016 г. снова имеет место рост числа иностранных инвестиций. Тем не менее стоит отметить, что по сравнению с 2019 годом, по большей части из-за пандемии COVID-19 и ее последствий, поток прямых иностранных инвестиций в 2020 году сократился и составил в процентном соотношении –118,2 %. В 2021 году происходит увеличение притока иностранных инвестиций в экономику Украины, то есть можно утверждать об установлении более благоприятной обстановки в стране и, соответственно, в сфере осуществления инвестиций.

На момент июня 2020 года иностранные инвестиции в Украину поступали из таких стран, как Кипр (преференции для частных кипрских инвесторов в отдельных секторах экономики/сферах деятельности, налоговые льготы, высокие дивиденды — все перечисленное положительно сказывается на объемах прироста инвестиционного капитала) в размере 15 494 млн долларов США, Нидерланды — 10 261 млн долларов США, Швейцария — 3 083 млн долларов США. Компании из Российской Федерации вложили в украинскую экономику 1 050 млрд долларов США, соответственно, Россия находится на девятом месте в рейтинге инвесторов Украины, опережая Польшу (826 млн долларов США) и США (809 млн долларов США). На страны Европейского союза приходится две трети инвестиций (35 897 млрд долл. США) [2].

Прямые иностранные инвестиции (ПИИ) в Украине в 2011–2020 гг. (млн долл. США)

Год	ПИИ в Украину	ПИИ из Украины	Абсолютное значение сальдо
2011	7 207	192	7 015
2012	8 401	1 206	7 195
2014	410	111	299
2015	–458	–51	–407
2017	3 692	8	3 684
2019	5 860	648	5 212
2020	–868	82	–950

Примечание – Собственная разработка на основе источников: [1].

Также можно сказать, что для иностранных инвесторов наиболее привлекательными видами экономической деятельности являются следующие: оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, операции с недвижимым имуществом, промышленность, информация и телекоммуникации, а также профессиональная, научная и техническая деятельность.

На сегодняшний день особый интерес у инвесторов вызывает энергетика. Так, например, в конце прошлого года впервые иностранный инвестор победил на нефтегазовом аукционе на получение специальных разрешений на пользование недрами в Полтавской области. Победителями стали International B.V. и словацкая NAFTA a.s., которые приобрели участок за 6,9 млн грн. Активно инвестируют в зеленую энергетику китайские компании. В частности, китайская CNBM владеет в Украине солнечными электростанциями мощностью 335 МВт. А сталелитейный гигант ArcelorMittal вложил в 2019 году более 400 млн долларов США в развитие собственного производства в Украине.

Тем временем SALIC, дочерняя компания Фонда государственных инвестиций Королевства Саудовская Аравия, уже несколько лет активно вкладывает деньги в модернизацию и расширение мощностей агрохолдинга “Мрия”, который приобрела в 2018 году [3].

Для того чтобы стабилизировать этот подъем, очень важно привлекать внешние инвестиции. Приход иностранных инвестиций позволит организовать производство новых товаров и открыть для украинской продукции новые рынки сбыта. Вместе с переливом иностранного капитала в национальную экономику осуществляется трансферт технологий и стратегий организации иностранных предприятий, ведущих к повышению продуктивности экономических субъектов с иностранным участием. В сочетании это позволит повысить конкурентоспособность национальной экономики и создать основу для устойчивого экономического роста.

Резюмируя сказанное: в предшествующие несколько лет наблюдается тенденция к отрицательному значению динамики иностранных инвестиций, несмотря на то, что все крупные иностранные инвесторы, которые осуществляют инвестиции в Украину в последние 5–6 лет, остаются на своих позициях и продолжают инвестировать в различные отрасли экономики. Невзирая на этот факт, объем инвестиций постепенно уменьшается. Это может привести к общему экономическому спаду и другим неблагоприятным последствиям в экономике. Нужно сказать, что необходимо продолжать осуществлять инвестиционную политику, делая основным направлением не только мобилизацию инвестиций, но и их эффективную эксплуатацию. Тогда инвесторы, просмотрев инвестиционную динамику интересующего объекта, смогут в должной мере оценить потенциал его дальнейшего развития и, следовательно, принять решение об инвестировании. Исходя из этого, необходимо определить основные направления, двигаясь в которых можно повысить действенность иностранных инвестиций в Украине.

На данный момент в Украине делается все возможное для результативного функционирования инвестиционной деятельности и улучшения инвестиционного климата, что подтверждается положительными значениями показателей. В стране имеется инвестиционное законодательство, направленное на стимулирование инвестиционной деятельности, ее государственную поддержку, а также защиту прав инвесторов на территории страны. Однако иностранным инвесторам все еще не хватает на украинском рынке надежных институциональных рамок для развития и поддержания плодотворного сотрудничества. Существует ряд проблем, которые актуальны для страны: высокий уровень налогообложения, недостаточная стабильность и чет-

кість законодавства, недостатньо розвита система страхування інвестиційної діяльності і др.

Источники

1. Прямые иностранные инвестиции за 2020 год. [Электронный ресурс] // Экономика Украины: иностранные инвестиции. Режим доступа: <https://index.minfin.com.ua/economy/fdi/2020/>. Дата доступа: 27.09.2021.
2. Прямые инвестиции в Украину: рейтинг стран от Национального банка Украины. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://news.finance.ua/ru/news/-/480394/pryamye-investitsii-v-ukrainu-rejting-stran-ot-nbu>. Дата доступа: 27.09.2021.
3. Гонка за миллиардами: кто вкладывает деньги в Украину. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vesti.ua/strana/gonka-za-milliardami-kto-vkladyvaet-dengi-v-ukrainu>. Дата доступа: 28.09.2021.

Г. В. ОСОВСЬКА

канд. екон. наук, професор ЖІ МАУП

О. А. ОСОВСЬКИЙ

канд. екон. наук, доцент ЖІ МАУП

А. М. ВОЛКІВСЬКА

канд. екон. наук, доцент ЖІ МАУП

ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Оцінка фінансового стану підприємства включає в себе ряд показників, які відображають різні сторони діяльності підприємства. Оцінка фінансового стану показує проблеми у фінансовій діяльності, на її основі розробляються заходи щодо підвищення ліквідності, платоспроможності, рентабельності, та фінансової стійкості, за якими можна визначити перспективи його розвитку.

За допомогою інтегральної оцінки можна не тільки визначити фінансовий стан підприємства, а й окреслити напрямки дій щодо поліпшення існуючого стану та спрогнозувати його рівень на майбутні періоди. Дослідження інтегральної оцінки фінансового стану проводилися за матеріалами ДП “Бердичівське лісове господарство”.

Для оцінки фінансового стану проведемо розрахунок чотирьох груп показників: ліквідність та платоспроможність; ділова активність; фінансова стійкість; рентабельність. Розрахунок інтегрального показника проведемо бальним (рейтинговим) методом. Суть його “полягає у визначенні кожного показника певної кількості балів відповідно до його фактичного значення за спеціально розробленою шкалою оцінювання і результатом розрахунку є сума балів” [1, с. 230].

За основу візьмемо групування показників і визначення мінімально граничного значення за критеріями оцінки фінансового стану, які визначені експертним шляхом

і представлені в статті Т. В. Ларікової [1]. На підставі звітних даних по ДП “Бердичівське лісове господарство” розраховуємо показники ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості (табл. 1).

Дані таблиці 1 показують, що всі значення показників абсолютної та поточної ліквідності за період з 2018 р. по 2020 р. залишаються майже незмінними і далекі від нормативного значення (0,15–0,2 та 0,5–0,8 відповідно). Разом з тим коефіцієнт загальної ліквідності збільшився за цей період на 0,29, але нормативного рівня не досягнув. Коефіцієнт власної платоспроможності взагалі має від’ємне значення.

Значно кращі показники фінансової незалежності та фінансової залежності, які за цей період були в межах рекомендаційних параметрів. Значить підприємство має достатньо власних коштів, що говорить про можливість покриття залучених коштів за рахунок власних ресурсів; показник співвідношення мобільних до імобільних активів – значно менше 1 і свідчить про недостатність оборотних активів; показники постійного активу більше 0,5, що свідчить про фінансування власних ресурсів у розвиток підприємства.

“В основі визначення класу (рівня) фінансового стану лежать граничні значення показників (табл. 5) та їхній рейтинг. Якщо оцінка має значення вище нормального, то їй присвоюють I клас, нижче нормального, але вище критичного – присвоюють II клас, нижче критичного – III клас. Модель шкали, що включає показники ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості, подана у таблиці 6” [1, с. 232].

Модель шкали, що включає показники ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості, подана у таблиці 2.

“Загальна оцінка дається у балах, які визначаються як добутки рейтингу кожного показника на клас, а рейтинг кожного показника встановлюється в залежності від важливості показника для обраного напрямку дослідження.

$$B = \sum Re_i \times Kl_i,$$

де B – сума балів; Re_i – рейтинг i -го показника; Kl_i – клас i -го показника” [1, с. 232].

Таблиця 1

**Показники ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості
ДП “Бердичівське лісове господарство”**

Показник	Рік			2020 р. до 2018 р., +/-
	2018	2019	2020	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності (Кабл)	0,01	0,00	0,01	0
Коефіцієнт поточної ліквідності (Кпл)	0,33	0,26	0,33	0
Коефіцієнт загальної ліквідності (Кэл)	0,65	0,79	0,94	0,29
Коефіцієнт власної платоспроможності (К впл)	-0,35	-0,21	-0,06	0,29
Коефіцієнт фінансової незалежності (Кфнз)	0,51	0,53	0,52	0,01
Коефіцієнт фінансової залежності (Кфз)	1,04	1,13	1,08	0,04
Коефіцієнт співвідношення мобільних та імобільних активів (Кма/іма)	0,01	0,00	0,004	-0,006
Коефіцієнт постійного активу (Кпа)	1,34	1,19	1,06	-0,28

Джерело: розраховано за даними фінансової звітності підприємства.

Інтегральна оцінка фінансового стану ДП “Бердичівське лісове господарство”

Показники	Рейтинг показників, %	Фактичне значення			Клас			Бали		
		рік								
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Коефіцієнт абсолютної ліквідності (Кабл)	15	0,01	0,00	0,01	3	3	3	45	45	45
Коефіцієнт поточної ліквідності (Кпл)	13	0,33	0,26	0,33	3	3	3	39	39	39
Коефіцієнт загальної ліквідності (Кзл)	13	0,65	0,79	0,94	3	3	3	39	39	39
Коефіцієнт власної платоспроможності (К впл)	15	-0,35	-0,21	-0,06	3	3	3	45	45	45
Коефіцієнт фінансової незалежності (Кфнз)	12	0,51	0,53	0,52	2	2	2	24	24	24
Коефіцієнт фінансової залежності (Кфз)	12	1,04	1,13	1,08	1	1	1	12	12	12
Коефіцієнт співвідношення мобільних та іммобільних активів (Кма/іма)	10	0,01	0,00	0,004	3	3	3	30	30	30
Коефіцієнт постійного активу (Кпа)	10	1,34	1,19	1,06	1	1	1	10	10	10
Інтегральна оцінка фінансового стану	100	X	X	X	X	X	X	244	244	244

Джерело: розраховано автором.

За аналітичними розрахунками інтегральна оцінка фінансового стану ДП “Бердичівське лісове господарство” за 2018–2020 рр. склала 244 бали, що відповідає 3 класу і дозволяє оцінити фінансовий стан підприємства нижче нормального. Про це свідчить про низький рівень показників ліквідності та платоспроможності.

Таким чином, в результаті використання інтегральної оцінки фінансового стану можливо побачити проблемні сторони фінансового стану підприємства та розробити заходи щодо підвищення ліквідності, платоспроможності, виявити резерви підвищення ефективності функціонування підприємства.

Джерела

1. Ларікова Т. В. Особливості розрахунку інтегральної оцінки фінансового стану суб'єктів господарювання // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Еко-

номічні науки. 2014. Вип. 6. Ч. 1. С. 228–233. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_6\(1\)_57](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_6(1)_57)

2. Давиденко Н. М. Інвестиційна привабливість підприємств // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2017. Вип. 13(1). С. 59–68.

В. В. ДІГТЯР

магістрантка, ННІМЕФ МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ

канд. пед. наук, доцент, ННІМЕФ МАУП

<https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Головним чинником функціонування кожного підприємства або організації безумовно є діяльність певного персоналу з особливими структурними і якісними характеристиками та кількісними показниками. Людський фактор в процесі розвитку суспільства набуває більш важливого значення внаслідок зростання вимог людей щодо умов життя та праці та збільшення загального рівня освіти і культури, що потребує нових важелів управління персоналом зокрема та створення сучасних управлінських підходів загалом.

Значення ролі управління персоналом підвищується з причини збільшення складності функціонування організацій в сучасних соціально-економічних умовах. Значимість комплексного аналізу аспектів формування, розвитку та використання кадрового потенціалу підприємства або організації зумовили особливість та важливість напрямку та фактору вдосконалення роботи системи управління персоналом.

Стан і ступінь розробки проблеми. Теоретико-методологічні основи дослідження проблем управління персоналом організацій представлені в роботах багатьох вітчизняних вчених: Л. В. Балабанової, В. Г. Воронкова, Г. А. Дмитренко, А. М. Колота, О. В. Крушельницької, Н. С. Маркова, Ю. Г. Одегова, Н. В. Пошерстника, Г. В. Щокіна, О. М. Яковенко, багатьох інших вчених, а також в наукових працях таких зарубіжних науковців, як: Г. Десслер, В. Зигерт, К. Камерон, Х. Хекхаузен та ін.

Розкриємо концептуальні засади управління персоналом організацій.

Робота з персоналом являє собою найважливіший напрямок управлінської діяльності щодо приведення до відповідності задач, що стоять перед організацією, та формуванню організаційно-кадрових ресурсів, необхідних для їх виконання.

Персонал підприємств являє собою колектив найманих особистостей, кожний з яких є носієм набутих або успадкованих якостей, різних рівнів освіти, специфічних знань, талантів, особливостей здоров'я, та ін., які необхідно обов'язково враховувати в системі управління організацією та ефективно використовувати під час трудової діяльності працівників.

Персонал необхідно розглядати не тільки як управлінську категорію, але й як статистичну. За підсумками державних статистичних спостережень, відповідно до

“Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження”, в облікову чисельність працівників кожної організації включаються працівники, які працювали за трудовим договором (контрактом) та виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше [3, с. 132].

У структурі персоналу організації можна виділити найрізноманітніші професійні групи за статтю, віком, професіями, рівнем освіти, соціального статусу та іншим. Ці ознаки національна статистика застосовує в обліковій кадровій політиці, що виражається в статистичній формі.

Поняття “персонал” у сучасній науковій літературі визначається як особовий склад підприємств або організацій, до якого відносяться всі наймані працівники, в тому числі працюючі власники та співвласники. Основні ознаки персоналу визначаються: наявністю у працівника трудових відносин з роботодавцем на підставі трудового договору (контракту); наявністю відповідної професії, спеціальності, кваліфікації, фахової компетентності та іншими якісними характеристиками, які є визначальними для віднесення працівника до однієї з категорій персоналу; цільова спрямованість діяльності (адекватна цільовим установкам організації).

Зміст категорії “управління персоналом” визначається його сприйняттям як цілісної системи взаємопов’язаних організаційних, адміністративних, економічних і соціальних заходів зі створення відповідних умов для залучення, розвитку та ефективного використання персоналу організації.

Управління персоналом являє собою багатовекторну діяльність функціональних підрозділів організації, а також лінійних менеджерів, відповідних виробничих відділів, що спрямована на реалізацію кадрових цілей стратегічного розвитку і здійснення поточних завдань організації щодо найбільш ефективного використання трудового потенціалу працівників [2].

Управління персоналом — це багатосторонній і доволі складний процес, що має свої специфічні особливості (як галузеві, так і функціональні), та певні закономірності. Відтак розуміння їх вкрай потрібне менеджерам стратегічного та тактичного рівня і спеціалістам сучасних підприємств, працівникам служб управління персоналом для перманентного забезпечення росту продуктивності праці, ефективності організації, якості роботи [2, с. 192].

Прикладне застосування функцій управління здійснюється за посередництвом комплексу методів управління персоналом. Зрозуміло, що для реалізації владних повноважень керівники мають опосередковувати свої управлінські рішення формальними засобами — засобами адміністративного управління, що дозволить сформувати організовану систему, одержати потрібний результат, який можна отримати тільки через вплив керуючого органу, чи менеджера на систему. Окрім цього, неодмінно необхідні інструменти погоджувальної дії, які й дозволяють досягати визначених цілей. Означені формальні інструменти називають методами управління.

Вирішальним моментом формування системи управління персоналом є пошук найбільш ефективних інструментів, засобів та способів впливу на працівників, які б змогли забезпечити реалізацію планів і завдань, цілей, функцій, визначених статутними напрямками діяльності організації. В цьому сенсі прийоми управління є саме тим інструментарієм, що використовуються менеджерами для реалізації впливу на підлеглих, які згідно теоретико-методичного аспекту визначаються як методи і способи впливу керуючої системи на керовану на її різних рівнях (інституційному, управлінському, технічному), а також на всіх ланках управління (структурний підрозділ, технічна служба, підприємство загалом, тощо) [1, с. 19].

Управління персоналом безумовно є складним організаційно-технологічним, соціально-економічним та інформаційно-насиченим процесом, що безпосередньо пов'язаний з змінами якостей об'єкту управління. Метою управління персоналом є забезпечення ефективної взаємодії працівника і організації, реалізації методики ефективного управління колективом.

На основі підходу до комплексного вирішення організаційних проблем, управлінню персоналом притаманна системність та завершеність. Системний підхід поєднує собою взаємозв'язок окремих частин проблеми для досягнення означених цілей, визначає способи їх вирішення, створює необхідні механізми управління, для забезпечення організації самої системи та комплексного планування підприємства.

Реалізація функцій управління персоналом являє собою *систему управління персоналом будь-якої організації*. Дана система включає до себе підсистеми лінійного керівництва та загального управління, а також цілий ряд інших функціональних підсистем, які спеціалізуються виключно на виконанні одноманітних функцій.

Кожна система управління персоналом визначається як складна система, що містить в собі підсистеми, які взаємопов'язані між собою, але відмінні за змістом виконуваних ними робіт. Система управління персоналом завжди орієнтована на досягнення стратегії та цілей підприємства завдяки забезпеченню саме ефективності управління персоналом. Система управління включає в собі формування власного управління, його стабілізацію та постійне вдосконалення.

Процес організації управління персоналом характеризується створенням раціональної системи управління за допомогою виділення взаємозв'язаних функцій, рівнів та стадій управління, завдяки чому формується ієрархічна структура всіх органів управління, які наділяються відповідними правами і повноваженнями та спеціалізуються на виконанні заданих ним функцій [4, с. 64].

Управління персоналом має наступні напрями своєї діяльності: формування кадрової політики; створення ефективної системи управління та маркетингу організації; правове, інформаційне та технічне забезпечення; визначення кадрового потенціалу підприємства та визначення потреб в персоналі.

Головними цілями організації є підвищення ефективності роботи, якість та стабільність умов праці людей. В тому випадку коли обидві цілі щільно пов'язані між собою — такий симбіоз є запорукою процвітання й розвитку підприємства.

Управління персоналом передбачає реалізацію керівних рішень, що приймаються в межах кадрової політики.

Таким чином, якість всіх рішень і виконання будь-яких задач в організації на 100 % залежить від професійної придатності керівництва та співробітників організації. Тільки високий рівень кадрів, розвиток і вдосконалення їх навичок здатні створювати та підтримувати організацію на чинному рівні і робити її конкурентоспроможною. Нажаль не всі підприємства розуміють важливість сфери кадрової політики, приділяючи їй набагато менше уваги ніж роботі з іншими складовими функціонування організації.

Джерела

1. *Гугул О. Я.* Теоретичні засади управління розвитком персоналу // Інноваційна економіка. 2013. № 6(44). С. 194–198.
2. *Дмитренко Г. А.* Управління персоналом організацій з використанням переваг синергізму : навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, О. Г. Шевчик, Я. А. Лук'ячук, В. В. Медведь ; за заг. ред. Г. А. Дмитренка. Київ : Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2015. 162 с.

3. *Дмитренко Г. А.* Якість трудового потенціалу організації в контексті ефективного управління персоналом / Г. А. Дмитренко, Л. С. Дорошенко, Н. І. Лапицька // *Формування ринкових відносин в Україні.* 2019. № 3. С. 113–123.
4. *Новікова М. М.* Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія / М. М. Новікова, Л. О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Х., 2012. 217 с.

А. С. ДРИГА

магістрант II курсу, ННІМЕФ МАУП

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА

науковий керівник, д-р екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Соціальний розвиток являє собою процес, пов'язаний зі змінами соціальної підсистеми організації, в ході якого відбуваються якісні позитивні зміни в області розвитку активності персоналу, конкретизації ділової орієнтації, ціннісних установок персоналу і т. д.

Для якісного управлінського процесу соціальним розвитком необхідно визначити критерії його оцінки, сформуванати соціальний паспорт та порівняти визначені показники з тими, що містяться в соціальному паспорті [1, с. 98].

Умовно показники для оцінки соціального розвитку можна поділити на дві групи: перша — “Гуманізація праці”, яка включає показники, що характеризують стан соціальних процесів безпосередньо в самій організації, які об'єднані у три блоки: “Соціальна структура колективу”, “Умови праці та культурно-побутові умови”, “Оплата та дисципліна праці”. Такий поділ дозволяє оцінити стан по кожному напрямку окремо та визначити потенційні резерви підвищення ефективності виробництва за рахунок окремих груп соціальних факторів. Показники другої групи “Соціальна інфраструктура” дозволяють оцінити умови якості трудового життя та зробити висновки про забезпеченість працівників різними об'єктами соціальної інфраструктури, а також про соціальну місію підприємства по відношенню до мешканців тієї території, де воно розміщується.

Щодо першої групи, то сюди відносять наступні показники:

1) коефіцієнт відповідності робочих місць типовим:

$$K_{вт} = K_{воп} / K_з, \quad (1)$$

де $K_{воп}$ — кількість робочих місць, що відповідають вимогам охорони праці (за рівнем шуму, вібрації, світла, загазованості тощо); $K_з$ — загальна кількість робочих місць. Нормативний показник $K_{вт} = 1$.

2) коефіцієнт забезпеченості санітарно-побутовими приміщеннями:

$$K_{спп} = K_{фсп} / K_{нсп}, \quad (2)$$

де $K_{фсп}$, $K_{нсп}$ — відповідно фактична та нормативна кількість санітарно-гігієнічних пристроїв (умивальників, гардеробів, туалетних точок, ін.).

3) коефіцієнт умов виробничого побуту:

$$K_{вп} = K_{фвп} / K_{нвп}, \quad (3)$$

де $K_{фвп}$, $K_{нвп}$ — відповідно фактична та нормативна кількість найменувань i -го виду виробничого побуту (місць у їдальні, столів замовлень, об'єктів побутового обслуговування тощо) Перелік санітарно-гігієнічних пристроїв та деякі показники виробничого побуту передбачені СНіП 11-92-76 “Норми проектування. Допоміжні будівлі та приміщення промислових підприємств”. Нормативний показник $K_{вп} = 1$.

Критерій “оплата та дисципліна праці” розраховується як три окремі коефіцієнти:

1) коефіцієнт співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників організації та у регіоні:

$$K_{сзп} = Зраб / ЗСР, \quad (4)$$

де $Зраб$ — середньомісячна заробітна плата низькооплачуваної категорії працівників організації, грн; $ЗСР$ — середньомісячна заробітна плата одного працівника в регіоні, де знаходиться організація, грн.

Отже, заробітна плата низькооплачуваної категорії працівників підприємства повинна бути не меншою за середньомісячну заробітну плату в регіоні.

2) коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати керівника підприємства та низькооплачуваної категорії працівників:

$$K_{сзпк} = Зраб / ЗПсрмін,$$

де $ЗПк$ — середня заробітна плата керівника за рік, грн, $ЗПсрмін$ — середня заробітна плата низькооплачуваної категорії працівників за рік, грн.

Соціальний норматив $K_{сзпк} = 8$ показує, що заробітна плата керівника підприємства має перевищувати восьмиразово розмір низькооплачуваної категорії працівників.

3) коефіцієнт рівня трудової дисципліни:

$$K_{сзпк} = Пп / N, \quad (5)$$

де $Пп$ — кількість людино-днів, втрачених внаслідок прогулів, людино-дн., N — середньооблікова чисельність працівників.

Щодо другої групи показників “Соціальна інфраструктура”, то сюди відносять наступні критеріальні показники: коефіцієнти забезпеченості житлом, дитячими установами, лікувально-оздоровчими закладами, культурними, освітніми, культурними установами, спортивними спорудами.

Коефіцієнт забезпеченості житлом розраховується на основі двох параметрів: перший — забезпечення працівників з інших регіонів відомчим та орендним житлом; другий — задоволення попиту житло працівників організації:

1) визначення частки наданого житла приїжджим працівникам (Ps) до затребуваних організацією:

$$Ps = (R + V) / (P - K), \quad (6)$$

де P — потреба організації у працівниках з інших регіонів; K — чисельність працівників з інших регіонів, які не потребують житла; R — працівники, які орендують житло за рахунок організації; V — працівники, які проживають у відомчому житлі організації;

2) визначення якості житла, що надається працівникам з інших регіонів (Pg):

$$Pg = (Sr + Sv) / (R + V) / N, \quad (7)$$

де S_r – площа житла, яке орендує організація для своїх працівників; S_v – житлова відомча площа організації, що надається працівникам; N – норматив щодо житла, прийнятий у регіоні.

Соціальний орієнтир P_s , $P_g = 1$, вказує на те, що організація повинна прагнути забезпечувати житлом усіх запрошених працівників відповідно до житлового нормативу, прийнятого у регіоні.

Для розрахунку другого параметра – задоволення попиту житло працівників організації – необхідні такі дані:

1) індикатор характеристики житла працівників організації за попередній період (P_p , виражений у m^2 на одну особу), який визначається за формулою:

$$P_p = S_n / Q_p, \quad (8)$$

де Q_p – чисельність членів сім'ї працівників постійного штатного складу організації (без урахування сумісників, стажистів тощо) на кінець минулого звітного року; S_n – загальна площа наявного житла постійного штатного складу персоналу на кінець минулого звітного року;

2) індикатор задоволеного попиту працівників організації у житло за звітний період (P_n , виражений у m^2 на одну особу), що визначається за формулою:

$$P_n = S_n / Q_p, \quad (9)$$

де S_n – загальна площа житла працівників організації за звітний період.

Параметр задоволення попиту житло працівників організації за звітний період розраховується за такою формулою:

$$P_{зж} = (P_n - P_p) / (N - P_p). \quad (10)$$

Коефіцієнт забезпеченості дитячими установами

$$K_{Зду} = Ч_d / Ч_{нд}, \quad (11)$$

де $Ч_d$ – чисельність дітей працівників, які забезпечені місцями у дитячих установах за рахунок організації; $Ч_{нд}$ – загальна чисельність дітей працівників, які потребують дитячих установ.

Коефіцієнт забезпеченості лікувально-оздоровчими закладами:

$$K_{Злоз} = ФМЗ / С_{нм} \times n, \quad (12)$$

де $ФМЗ$ – фактична місткість лікувально-оздоровчих закладів, людино-місць; $С_{нм}$ – місткість за нормою, людино-місць; n – кількість установ.

Коефіцієнт забезпеченості культурними, освітніми, культовими установами:

$$K_{Зкок} = K_{фі} / K_{ні}, \quad (13)$$

де $K_{фі}$, $K_{ні}$ – відповідно фактична та нормативна кількість культурно-освітніх установ (ДК, клубів, бібліотек, молодіжних центрів, культових установ).

Коефіцієнт забезпеченості спортивними спорудами розраховується аналогічно попередньому.

Індекс досягнення кожної групи критеріїв визначається співвідношенням розрахованих коефіцієнтів та соціальних орієнтирів. Рекомендується проводити розрахунок з урахуванням значимості індексу досягнення кожного соціального параметра, який можна визначити експертним шляхом. Після обчислення всіх розрахованих критеріальних показників та встановлення їх співвідношення до соціальних орієнтирів у групах, визначаємо загальний рівень “соціального розвитку праці” в організа-

ції, тобто розраховуємо значення першої частини методики як середню арифметичну величину [2, с. 785–786].

На основі виробничих показників (маса прибутку, капітальні вкладення у соціальний розвиток, норма рентабельності тощо) складається бюджет соціальної стратегії організації, у виконанні якого зацікавлений кожен працівник [3, с. 25]. Кожен соціальний напрямок оцінюється з позиції капіталовкладень. Сума всіх необхідних коштів на вирішення соціальних питань сприймається як соціальне замовлення працівників організації до виконання виробничої програми.

Джерела

1. *Березина О. Ю.* Кількісна оцінка соціальної відповідальності корпорацій // Вісн. Укр. акад. банківської справи. 2012. № 1 (32). С. 97–101.
2. *Yandun Burbano, E. D., Freire Constante, L. F., Flores, J. C., & Vasco Gualotuña, C. A.* (2017). Responsabilidad social corporativa y su relación con la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *RECIMUNDO*, 1(5), 766–798. <https://doi.org/10.26820/recimundo/1.5.2017.766-798>.
3. *Середюк К. В.* Методичні підходи до оцінки корпоративної соціальної відповідальності підприємств України // Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки. 2019. Вип. 57(1), С. 20–26. <https://doi.org/10.32689/2523-4536-2019-01/57-20-26>

А. О. КОНДРАТЕНКО

студентка 1 курсу, КНТЕУ

Ю. В. БІЛЯВСЬКА

науковий керівник, канд. екон. наук, доцент, КНТЕУ

МОДЕРНІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19: НОВІ МОЖЛИВОСТІ, ОБМЕЖЕННЯ І ВИКЛИКИ

У березні 2020 року перед Україною постала загроза пандемії COVID-19, у зв'язку з чим були вжиті карантинні обмеження. COVID-19 торкнувся усіх сфер життя суспільства: економічну, соціальну, політичну та духовну.

В Україні, як і в багатьох країнах світу, були встановлені нові обов'язки та обмеження для громадян та підприємств.

Значна частина бізнесу в 2020 р. опинилася на межі виживання, що засвідчувало погіршення економічної ситуації, зменшення купівельної спроможності та зміна поведінки громадян, відсутність підтримки з боку держави. Це призвело до скорочення виробництва або навіть зупинки цілих галузей господарства. Помітна різниця між індексом промислового виробництва за весну 2019 та індексом за 2020 рік, що припадає на період введення суворих карантинних обмежень в Україні [1].

В умовах пандемії найбільше постраждали малі та середні підприємства. Задля уникнення подальшого завдання збитків на підприємствах були задіяні карантинні норми, які стали опорою для безпечної та продуктивної роботи виробництв.

Індекси промислового виробництва України 2018–2021 р. [1]

Місяці	Роки			
	2018	2019	2020	2021
січень	92,1	90,1	91,6	83,9
лютий	97,8	97,2	100,4	100,3
березень	105,6	110	103,6	110,9
квітень	94,4	96,2	87,2	96,8
травень	101,4	100,4	104,9	96,6
червень	98,5	95,9	104,1	100
липень	101,1	102,3	103,9	103,2
серпень	98,3	97,8	96,5	96,7
вересень	104,5	103,7	104,5	
жовтень	110	106,5	105,8	
листопад	99,6	96,5	101,1	
грудень	98,9	98,1	102,8	

Ситуація погіршувалась стрімкими темпами, а чіткої організації дій не було, тож країна стикнулася з багатьма проблемами, які мала вирішити за найкоротший час. Задля безпеки громадян вищі держані органи ввели карантин, який спричинив кризові наслідки для багатьох підприємств, установ, їх працівників і залежних від них людей.

З часом деякі проблеми були вирішені, але залишилося ще багато таких, які слід вирішити у різних сферах.

Розглянемо детальніше кожен із них.

Виробництво харчових продуктів та напоїв. Сектор харчових технологій не зупиняв свою роботу під час карантину. Першою проблемою для компаній у цій сфері була важкодоступність доступу працівників до місця роботи. Другою проблемою стали нові вимоги дотримання санітарних норм МОЗ, мінімізації контакту з продуктами, контролю за здоров'ям працівників й проведенням ІФА та ПЛР-тестів. Збитковим для бюджетів компаній було забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та дезінфекції, а також логістика персоналу.

Сфера ІТ. Пандемія особливо не вплинула на ІТ-компанії в Україні, у більшості випадків заснувала нові тенденції розвитку технологій та зростання попиту на ІТ-послуги. Однак деякі компанії зазнали скорочень бюджетів через масову діджиталізацію.

Бізнес-послуги, B2B, консалтинг. Карантин сильно вплинув на консалтингові компанії в Україні. В цей час було сильне скорочення кількості замовлень, близько 40 %, а деякі компанії не змогли укласти жодної торговельної угоди. З послабленням карантину робота компаній у сфері консалтингу відновилася.

Нафтогазова сфера. Під час пандемії підприємствам нафтогазової сфери довелося переглянути та перебудувати деякі технологічні процеси виробничих потужностей компаній з видобутку нафти та газу, а також роботу паливних ретейлів України. Через карантин з'явилися проблеми з перевезенням людей, споживчу активність та потреби в енергоресурсах.

Банківська сфера. Банки перейшли в онлайн та діджитал режим, дистанційну роботу. У клієнтів збільшився попит на онлайн-платежі.

Вантажоперевезення і пошта. На сферу перевезень коронакриза дала позитивний результат. А саме: у населення зросла потреба в доставці багатьох видів товарів через закриття магазинів у період суворого карантину, запропоновано нові сервіси для доставки ліків та продуктів харчування (Glovo, ROCKET), зросла кількість міжнародних перевезень (AliExpress, iHerb, NP Shopping, Joom). На відміну від інших галузей, масових скорочень працівників не відбулося.

ТРЦ та кінотеатри. Дані сфери постраждали найбільше, бо держава повністю забороняла їх діяльність під час суворого карантину. Нові карантинні норми суттєво зменшили можливу кількість відвідувачів кінотеатрів та ТРЦ.

Рітейл (мережі магазинів). На початку пандемії мережі магазинів були змушені закрити частину своїх торговельних точок та вжити карантинних заходів. Також багато магазинів перейшли в онлайн режим.

Ресторани/кафе/бари. Заклади громадського харчування сильно постраждали через заборону їх діяльності на початку карантину, через це перейшли до онлайн-замовлень та доставок за адресами. З початком адаптивного карантину повністю відновили свою діяльність. Також зараз є загроза втрати багатьох клієнтів через примусову вакцинацію.

Туристичний бізнес та готельна сфера. Дані сфери зазнали великі збитки на початку карантину, згодом відновили свою діяльність.

Зміни яких зазнали громадяни України під час та після карантину

1. Масове розповсюдження безконтактної оплати.
2. Збільшення кількості онлайн покупок (навіть після введення суворого карантинного режиму люди стали робити більше покупок через мережу інтернет, ніж до цього).
3. Зростання онлайн-платежів через онлайн додатки для мобільних пристроїв (за комунальні послуги та інші грошові переведення) (в додатку "Privat24" за період карантину кількість онлайн-платежів зросла на 30 %).
4. Карантинні заходи сприяли прискоренню процесів запровадження новітніх технологій на підприємствах компаній-експортерів, передусім це стосується збільшення обсягів електронного документообігу.
5. Карантинні обмеження вплинули на різні аспекти діяльності ІТ-компаній в Україні: фінансові результати, прийоми роботи, засоби комунікації з клієнтами тощо.
6. Наразі поштові оператори прогнозують, що обсяги доставок залишатимуться на плановому рівні, який був до введення карантину. Однак з огляду на тенденції зі зростанням ринку електронної комерції в Україні, у майбутньому передбачається розширення ринку доставки товарів. Тенденція зростання ринку електронної комерції в Україні
7. Проява великої кількості реклами в соціальних мережах. Особливо в таких як Instagram та TikTok (за 2020 рік аудиторія тіктоку збільшилася у 2 рази, що також пов'язано з карантином того року).
8. Перехід до онлайн зустрічей у побуті, навчанні, роботі, наукових конференціях, розширення та покращення сервісів для онлайн конференсій.

Діджиталізація бізнес-процесів та впровадження елементів інтелектуальної економіки спонукають суб'єктів господарювання переходити на новий рівень функціонування, де основними факторами добробуту стають інновації, а також творчі досягнення людей. В умовах пандемії коронавірусу набувають особливої важливості безконтактні технології обслуговування споживачів. Саме тому в період поширення коронавірусної інфекції вендинговий автомат має одну вагому перевагу – здійснен-

ня продажу товарів без участі продавця. Автоматична торгівля дозволяє робити замовлення їжі, відвідувати театри і музеї, не виходячи з дому, здійснювати платежі безконтактно (без дотику картки, смартфона або іншого пристрою до терміналу), що дозволяє знизити ймовірність захворіти на COVID-19 і, як наслідок, скоротити поширення захворюваності [2, с. 32].

Таким чином, COVID-19 та спричинені ним зміни проявилися неоднорідно, і саме тому вимагають окремих підходів для уникнення подальшого завдання збитків у кожній сфері людської діяльності. Зменшення покупної спроможності населення України спричинили зменшення доходів бізнесу у таких сферах, як ритейл, ресторанний бізнес, виробництво харчових продуктів та напоїв, нафтогазова, банківська, готельна сфери, туризм тощо.

Антикризові заходи у економіці мають бути спрямовані на забезпечення стійкості ланцюгів постачань та виробництва продукції в умовах продовження карантинних обмежень. Важливим для подолання пандемії і подальшого виробництва та транспортування продукції є розвиток інструментів віддаленого доступу, електронна комерція, перенесення в онлайн бізнес-процесів. Запровадження повторних жорстких локдаунів в Україні матиме тривалий негативний ефект значну частину галузей людської діяльності. Натомість спланованість дій при повторному погіршенні епідеміологічної ситуації, узгодженість її тривалості та правил, зменшить завдання збитків.

Джерела

1. Державна служба статистики України. Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/pr/ipp/ipp_u/ipp_u14.htm
2. Білявський В. М., Білявська Ю. В. Вплив пандемії COVID-19 на розвиток вендингового бізнесу // Наукові записки Національного ун-ту “Острозька академія”. Серія “Економіка” : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, березень 2021. № 20(48). С. 31–37.

САСЛИМЛИ ТУРГУТ ИНГИЛАБ ОГЛЫ

магістрант, ННІМЕФ МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ

канд. пед. наук, доцент, ННІМЕФ МАУП

<https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИ РАЗВИТЫХ СТРАН

Важным условием современного развития общества является то, что повышение уровня качества и безопасности жизни, сохранение гарантий выживания человечества и залог дальнейшего устойчивого развития полностью зависит от степени использования новейших знаний. Благодаря системе развития персонала происходит процесс формирования коллектива в организациях, что дает большие возможности выполнения поставленных целей и задач. Обучение персонала способствует росту

ценности человеческих ресурсов, обеспечивает развитие, конкурентоспособность компаний.

Рассмотрим практику обучения персонала компаний экономически развитых стран.

Сегодня тенденциями развития человеческих ресурсов являются: рост спроса на квалифицированный труд, а, следовательно, повышение цены та трудовые услуги, которые он создает; значительное усиление роли человеческого фактора в производстве продукции компаний; переход к стратегическому управлению компанией, что требует высокой творческой отдачи от каждого сотрудника. В этих условиях перед руководителями возникают такие первостепенные задачи, как лучше использовать квалификации работников для реализации целей хозяйственной деятельности; достижение наиболее полной полезной отдачи и одновременно высокого уровня мотивации персонала в работе [1, 2].

Благодаря системе развития персонала происходит процесс формирования коллектива, обладает огромными возможностями и мощной мотивацией к выполнению поставленных перед компанией целей. Развитие персонала повышает производительность труда, качество предоставляемых услуг, увеличивает значимость решений, принятых руководством компаний. Следовательно, развитие персонала способствует росту ценности человеческих ресурсов, обеспечивает развитие, конкурентоспособность компаний.

Требует внимания проблема недостаточного уровня удовлетворенности качественной потребности работодателей в конкурентоспособных кадрах, в основном обусловлено низким уровнем взаимодействия между работодателями и образовательной сферой, несовершенством существующей системы образования, ограниченной доступности высшего образования, и тому подобное. Все это обостряет проблемы нехватки качественной рабочей силы, уменьшает отдачу от инвестиций в человеческий капитал, тормозит развитие экономики любой страны.

Опыт развитых стран мира показывает, что система образования все время меняется. Эти изменения, в первую очередь, обусловлены так называемыми внешними факторами, которые заключаются в развитии производства, трансформации культурной и социальной среды, расширении и углублении глобальных связей. По мнению специалистов, основными направлениями изменений в системе образования являются: увеличение периода первоначального накопления знаний; усиление единства образования и продуктивной деятельности; развитие непрерывного образования; трансформация методов и средств получения, накоплений, переработки и передачи информации.

Такие страны как США, Япония и Франция имеют особенный (выдающийся) опыт обучения и развития персонала компаний, что есть их конкурентным преимуществом. Например, в США часто привлекают специалистов нужной квалификации через рынок труда в отличие от “выращивания” кадров внутри своей компании. Создаются системы непрерывного обучения работников с целью адаптации их к новым технологиям и новым формам организации труда, организовываются специальные корпоративные университеты для подготовки кадров, организации непрерывного обучения персонала. Например, в поликультурном обществе США придерживаются политики привлечению специалистов нужной квалификации и обучение их с помощью специально разработанных тренингов, современных методов (например, “Shadowing”, “Secondment”, “Buddying”), деловых игр и т. п. Приоритетом развития персонала на американских компаниях есть специально разработанные системы не-

прерывного обучения работников с целью адаптации их к новым методам работы, форм организации труда, технологий. [3, с. 1267].

В отличие от американских в японских компаниях обучение на рабочем месте доминирует над обучением вне места работы (около 80 %). Сравнивая японский менеджмент с демократическим американским, можно констатировать преимущество командной работы с коллективной ответственностью на фоне постоянного профессионального обучения. В японской системе обучения за основу берется концепция так называемого “гибкого работника”, где отбирают и потом обучают по 2–3 специальностям, включая дальнейший план повышения квалификации в процессе всей их трудовой жизни в этой компании. В Японии на специальный счет фонда страхования занятости и развития персонала работодатели делают взносы до 0,1 % от суммы фонда оплаты труда. Такая же практика существует и в Греции, где обучение на рабочем месте доминирует над обучением вне места работы (составляет около 80 %) [3, с. 1268].

Процесс подготовки в Германии больше связан с практической деятельностью по так называемой “дуальной системе”, что означает — обучение происходит как в компании, так и в профшколе.

Обучение и развитие персонала в Великобритании базируется на Законе “О производственном обучении”, который регулируется государственными структурами, уровнями, где разрабатываются и реализуются проекты профессионального обучения. Система сложная, базируется на комплексном подходе к решению проблем подготовки рабочих кадров [2].

Как видим, мировая практика свидетельствует о том, что ведущие страны особое внимание уделяют развитию механизмов финансирования обучения и развития кадров.

Для развития финансирования компаний в направлении обучения и развития кадров необходимо использовать:

- субсидии работодателям от государства, которые будут создавать дополнительные учебные места для обучения на рабочем месте;
- создание фондов, в которые работодатели перечисляют определенный процент от фонда заработной платы и компенсация от государства их тем работодателям, которые действительно осуществляют обучение работников (в части затрат на обучение);
- создание в рамках коллективных договоров учебных фондов, активы которых формируются по налогу на фонд заработной платы, или за счет дотаций;
- предоставление займов для организации курсов переобучения и переподготовки высококвалифицированных работников;
- государственные дотации на обучение;
- налоговые льготы компаниям и тому подобное.

Таким образом, главным инструментом развития персонала является образование, которое является целенаправленной познавательной деятельностью личности на получение знаний, умений, навыков и их совершенствования.

Источники

1. *Дмитренко Г. А., Колтаков В. М.* Стратегический кадровый менеджмент. К.: МАУП, 2005. 854 с.
2. *Кибанов А. Я., Дуракова И. Б.* Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учебное пособие для студентов вузов. М.: Эталон, 2009. 416 с.

3. *Holovach N., Bakhov I., Zgalat-Lozynska L. (2019). An Innovation-Driven Model for Management Personnel Development at Enterprises. Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems, vol. 11, 12-Special Issue, pp. 1266–1277. DOI: 10.5373/JARDCS/V11SP12/20193335*

Б. О. СТРАЖЕВСЬКИЙ

магістрант II курсу, ННІМЕФ МАУП

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА

науковий керівник, д-р екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Кризові явища, висока конкуренція вимагають чіткої побудови, впровадження та удосконалення управління бізнес-процесами, що дозволить досягти успіху в майбутньому. Система управління персоналом є однією із головних у бізнес-процесах будь-якого підприємства. В умовах пандемії COVID-19 кризові явища впливають практично на усі функціональні аспекти управління. Це також стало серйозним викликом для підрозділів управління персоналом усіх без винятку організацій. Настав час для швидкої рефлексії, планування та впровадження прогресивних заходів з управління персоналом, спрямованих на стабілізацію кадрового потенціалу організації, з одного боку, та скорочення витрат на персонал, з іншого.

Визначимо перспективні напрями модернізації системи управління організацій, що відчують на собі кризові явища у зв'язку з пандемією.

Як і слід було очікувати, перше реагування з сторони керівництва на кризу, спричинену пандемією, стало постановка завдань для HR та керівників в реструктуризації підходів до формування штатів та скорочення витрат на персонал. Водночас такі антикризові ініціативи шкодять бізнесу, внаслідок падіння продуктивності праці, вимушених відпусток, поєднання декількох посад внаслідок скорочення оплати праці.

Необхідність переведення персоналу у дистанційний режим роботи виявилася однією з найбільших проблем для організацій. Відтак не дивно, що увага HR фахівців нині зосереджена на цій сфері, починаючи від питань комплаєнсу та захисту працівників до підтримки їхнього морально-психологічного стану, системи формування комунікацій для виконання виробничих завдань та інфраструктури автоматизованого робочого місця. Позитивні кроки у вирішенні завдання трансформації системи управління пов'язані з наступним:

- організацією доступності актуальних контактних даних всіх співробітників організації для внутрішніх комунікацій у період кризи;
- поширення рекомендацій щодо ефективної роботи у віддаленому режимі за допомогою різноманітних каналів комунікацій (онлайн тренінги, заняття, дистанційне електронне навчання, електронна пошта, інтранет, ін.) [1];

- співробітникам надається всебічна підтримка при переході на віддалену роботу, включаючи укладання додаткових угод до трудових договорів (на дистанційний режим/неповний режим), ІТ-підтримку та розподіл завдань так, щоб усі розуміли, що їм потрібно робити і що від них очікується.

Забезпечення комплексної та гнучкої стратегії управління персоналом в умовах кризи передбачає такі структурні пріоритети:

- структура персоналу: передбачає проведення інвентаризації навичок та знань співробітників по всьому ланцюжку створення вартості в організації;
- організаційний дизайн: передбачає аналіз впливу кризи на організаційний дизайн з розрахунком основних параметрів управлінської системи, таких як норми керованості та контролю, співвідношення адміністративного та основного персоналу; внесення відповідних коригувань в організаційну структуру задля забезпечення її відповідності потребам організації;
- визначення можливого дефіциту навичок у майбутньому та планування заходів щодо його скорочення;
- реалізація необхідних змін у управлінні винагородою. Слід однак відзначити, що більшість організацій розглядають питання відмови від соціальних, бонусних виплат як головний спосіб скорочення витрат на персонал. Разом з тим усунення грошового фактору не дозволяє зосередитися на питаннях управління якістю, вертикальним та горизонтальним кар'єрним зростанням;
- реалізація сучасних технологій управління персоналом на основі нових форм соціально-трудова відносин у формі рекрументу, навчання та підвищення кваліфікації, вивільнення персоналу тощо [2].

Цілком прогнозовано, що успіху досягнуть ті організації, які здатні визначити, оцінити та передбачити цінність, яку кадри створюють для бізнесу. Цінність співробітників можна розділити на умовні групи:

- людський капітал (індивідуальні знання, навички, компетенції та характеристики);
- соціальний капітал (бази даних клієнтів, певні соціальні мережі, загальні норми, цінності та уявлення, що формуються співробітниками).

Основними рекомендаціями, щоб зробити стратегію управління персоналом більш орієнтованою успіх організації та співробітників можуть бути:

1) чітке формулювання цілей організації та структурних підрозділів передбачає ясність щодо мети організації та визнання того, як ця мета узгоджується з потребами та інтересами співробітників, що буде чинити значний вплив на продуктивність та, відповідно, прибутковість бізнесу;

2) розвиток потенціалу співробітників (talent management) відповідно до загальної стратегії організації, підвищення кваліфікації співробітників для забезпечення їх майбутнього успіху полягає в тому, що організація має бути зацікавлена в підвищенні кваліфікації в першу чергу тих співробітників, хто перейшов на нову посаду всередині компанії, а також тих, хто внаслідок об'єднання функцій або посад розширюють спектр своєї компетенції. Перегляду підлягають плани щодо прискореної підготовки критичних навичок співробітників, програми розвитку та навчання у прив'язці до їх ефективності (наприклад, L&D ROI), сучасні прагматичні рішення для навчання (наприклад, віртуальне навчання), зміщення фокусу на навчання на виробництві, коучинг та наставництво [3];

3) включення співробітників у сценарне планування — керівникам варто здійснювати динамічне сценарне планування, в рамках якого співробітники можуть бачити етапність своєї роботи та внесок від власної трудової діяльності;

4) формування системи управління за цілями, коли керівництво планує розвиток підприємства на основі включення співробітників у сценарне планування, що забезпечить їх професійний успіх та успіх організації в майбутньому;

5) регулювання пільг на основі застосування даних аналітики — це аналіз віддачі від персоналу внаслідок інвестиції у пакет пільг. Використання сучасної аналітики для аналізу переваг допоможе перевірити, наскільки інвестиції в пакет пільг співвідносяться з бажаннями та потребами працівників (в разі байдужості до певної пільги, продуктивність та якість праці, ефективність використання персоналу змінюватися не буде;

6) перегляд підходів до формування штату: фахівці HR та керівники компанії повинні переглянути ширші стратегії щодо формування штату та розглянути стратегії аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу, рекрументу персоналу, що дозволить скоротити витрати та підвищити ефективність роботи.

Ключовий позитив, що засвоять багато організацій внаслідок кризи, це важливість регулярного відкритого взаємодії керівництва зі співробітниками. Крім того, організації переосмислюють свої функції кадрового управління, щоб визначити, наскільки вони відповідають реалізації стратегії роботи з персоналом у майбутньому. Також, організації, що подолали локдаун, чітко розуміють, які навички будуть потрібні співробітникам у майбутньому, і сформували певне уявлення про методи їх розвитку.

Джерела

1. *Балуєва О. В., Снопенко Г. В.* Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди // Ефективна економіка. 2020. № 12. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.econopu.ua/ua/?op=1&z=8441> (дата звернення: 29.10.2021). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.10
2. Действия HR в ситуации пандемии. KPMG. 2020. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/04/ru-ru-hr-actions-in-pandemic.pdf>
3. *Ignatius A.* What Is the Next Normal Going to Look Like? Harvard Business review. 2020. URL: <https://hbr.org/2020/07/what-is-the-next-normal-going-to-look-like> (дата звернення: 30.03.2021).

Л. Г. КВАСНІЙ

канд. екон. наук, доцент, Прикарпатський інститут імені М. Грушевського МАУП

В. В. ПАСЛАВСЬКА

канд. екон. наук, доцент, Прикарпатський інститут імені М. Грушевського МАУП

ПИТАННЯ ВПЛИВУ КОРОНАВІРУСУ НА ЕКОЛОГІЧНУ БЕЗПЕКУ ДІЯЛЬНОСТІ

Бездумна діяльність людини, яка руйнує природні ресурси та забруднює природне середовище, призвела до того, що планета перебуває у критичному стані. З розвитком цивілізації та науково-технічного прогресу, великим зростанням населення

на Землі через виробництво та його відходи проблема екології постає все гострішою. Усе це спричинило забруднення річок та морів, забруднення повітря у великих містах, вимирання багатьох видів тварин та рослин.

Сьогодні охорона навколишнього середовища виступає ключовим питанням у політичному та правовому просторі та важливою проблемою на національному, регіональному, європейському та міжнародному рівнях. Критична ситуація у сфері довкілля загострюється з кожним роком. Глобалізація екологічних проблем вимагає комплексних оперативних заходів щодо захисту місцевого, регіонального та універсального середовища. Екологічна проблема — це та проблема, яку держави не можуть вирішити самостійно, опираючись виключно на власні сили. Такий стан речей вимагає вжиття заходів щодо захисту навколишнього середовища на міжнародному та наднаціональному рівнях.

Найінтенсивніше національне та міжнародне правове регулювання охорони навколишнього середовища здійснюється на європейському континенті. Вирішення екологічної проблеми було особливо успішним у контексті європейської інтеграції, яка забезпечила стабільність, мир та економічне процвітання протягом останніх шістдесяти років. Це допомогло підвищити рівень життя, створити внутрішній ринок, запровадити євро та посилити роль Європейського Союзу (ЄС) у світі.

Важливими документами у міжнародних екологічних відносинах є Всесвітня хартія охорони природи, яка проголошувала та захищала право всього життя на виживання; Конвенція про заборону застосування сили та ворожих засобів впливу на довкілля, що є сукупністю основних принципів міжнародного співробітництва; Конвенція про зміну клімату; Конвенція про біологічне різноманіття. Особливо важливим є документ “Порядок денний на 21 століття”, оскільки це Глобальний план дій щодо сталого розвитку, який слід розуміти як модель соціально-економічного прогресу суспільства, де життєві потреби людей задовольняються правами майбутніх поколінь щодо проживання у здоровому та безпечному природному середовищі. Крім того, досягнення сталого розвитку неможливе без справедливого використання природних ресурсів, боротьби з бідністю, з одного боку, та неприйнятних предметів розкоші, з іншого [1].

У міжнародному екологічному середовищі діють два види політики:

1. Міжнародна глобальна екологічна політика — це розробка та реалізація міжнародно-правових, політичних та зовнішньоекономічних дій з урахуванням екологічних обмежень у соціально-економічному розвитку, світових природних ресурсів та їх розподілу між регіонами та країнами. Метою такої політики є збереження глобального інтегрованого ресурсу планети. Тому в ході його впровадження встановлюються зони, квоти та ліміти на використання певних корисних копалин, узгоджуються збори за забруднення, а також заборони щодо викидів певних речовин. Міжнародна глобальна екологічна політика все ще перебуває у стадії розробки, хоча їй приділяється основна увага на всіх міжнародних екологічних форумах. Елементом глобальної екологічної політики є певний транснаціональний рівень, спільний для кількох держав, пов'язаних в єдину екологічну систему, стан яких впливає на політику розвитку цих країн в першу чергу.

2. Міжнародна регіональна екологічна політика — охоплює інтереси країн одного континенту, які об'єднані природним та географічним середовищем, іноді одним морем чи річкою. Країни зі спільними кордонами мають найтісніші контакти. Вони також визначають характер транскордонного повітряного простору, води, встановлюють квоти на видобуток природних ресурсів тощо. Слід зазначити, що регіональна екологічна політика, на жаль, поки що не вийшла за межі загальних декларацій

про нові загрози. Країни діють переважно ізольовано на своєму державному рівні. Як правило, немає чіткої координації між найближчими країнами-сусідами.

Вважається, що хоч пандемія коронавірусу і призвела до поліпшення умов довілля, проте є й такі чинники, які негативно вплинули на ситуацію у світі. Деякі з них більшою, а деякі меншою мірою очевидні.

“Пандемія призвела до суттєвих економічних втрат в усьому світі, як з точки зору ВВП, так і щодо втрат робочих місць. Її вже називають найбільшою кризою сторіччя та побоюються, що вона загрожує зірвати глобальні перспективи досягнення Цілей сталого розвитку до 2030 року” [2, с. 7].

Загалом, позитивними наслідками можна назвати зниження викидів парникових газів, поліпшення якості води, зниження рівня шумового забруднення, поліпшення якості повітря, а в деяких випадках, відновлення дикої природи. Негативними наслідками стали: збільшення медичних відходів, безсистемна утилізація засобів індивідуального захисту, зростання обсягу побутових відходів і ускладнення проблеми їхньої переробки [3].

“Різке збільшення обсягу побутових і медичних відходів є одним з ключових негативних наслідків COVID-19. Утворення відходів у період епідемії коронавірусу стало новою формою глобального забруднення. Запроваджений карантин, ізоляція й соціальне дистанціювання призвели до значного збільшення обсягу побутових (15–25 %) і медичних відходів у закладах охорони здоров'я (у 10–20 разів).

Починаючи з 2020 року велику кількість дезінфікуючих засобів для боротьби з вірусом COVID-19 було застосовано при обробці доріг, у комерційних і житлових районах. Ці засоби вбивають як шкідливі, так і корисні організми, що створюють екологічний дисбаланс. Значна кількість дезінфікуючих і антисептичних засобів, таких як мило, містить високий вміст пестицидів, що порушують гормональний фон людини. Наприклад, пестицид Триклозан (під впливом сонячного світла перетворюється на високотоксичну сполуку — діоксин) природним чином став потрапляти в систему водопостачання [3].

За час пандемії зростає кількість використання продуктів одноразового використання, в тому числі пластику. За даними ВООЗ, кожного місяця світ потребував 89 млн. медичних масок і 76 млн оглядових рукавичок. [2] Попри все це забруднення навколишнього середовища відбувається і з космосу. Витрачені космічні кораблі, які по суті є космічним сміттям, потрапляючи в атмосферу Землі, згорають і перетворюються на сміття на поверхні нашої планети. Ось чому японські вчені об'єднали зусилля і планують створити перші у світі дерев'яні супутники до 2023 року. Спалюючись в атмосфері Землі, ці супутники не будуть створювати шкідливих викидів в атмосферу.

Таким чином, в умовах коронавірусної пандемії різноманітність технологій не тільки полегшують і покращують наше життя, але й допомагають нам зберегти навколишнє середовище в різних частинах нашої планети і навіть у космосі. Все більш розгалужена інтернет-мережа зв'язку передає інформацію, щоб допомогти вчителям розширити свої навчальні програми, лікарям — надати людям інформацію та швидку допомогу, фермерам та сільським підприємцям для доступу до міських територій як ринків збуту своєї продукції.

Джерела

1. Світова програма дій Порядок денний на XXI століття. [Електронний ресурс] // Електронна публікація. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/zweb2/webproc34>

2. Економіка, довкілля, освіта. Можливі точки росту для України? Позиційна записка в рамках Міжнародної конференції з питань реформ в Україні. Київ–Вільнюс 2021.
3. Як COVID-19 впливає на навколишнє середовище? BDO [Електронний ресурс] // Електронна публікація за даними BDO Global. URL: <https://www.bdo.ua> >

Д. В. ПОДОЛЯНЕЦЬ

магістрантка, ННІМЕФ МАУП

А. І. КОЗЛОВА

канд. екон. наук, ст. наук. співробітник, професор МКА, ННІМЕФ МАУП

<https://orcid.org/0000-0003-2336-4600>

ПОЛІТИКА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

У той час, коли провідні держави світу поширюють нові підходи до формування та розвитку мотиваційних політик в умовах інноваційної діяльності підприємств у високотехнологічних секторах економіки, в Україні залишаються невирішеними багато проблем підвищення рівня продуктивності праці. Тому керівництву підприємств необхідно враховувати поточну ситуацію і максимально точно давати персоналу ті стимули, які є для нього найнеобхіднішими, бажаними, тобто за найбільш значущими потребами. Необхідність спрогнозувати настрої працівників і запропонувати такий набір заходів, щоб зберегти найкращі кадри і підняти рівень продуктивності праці персоналу ставить питання мотивації на новий рівень і пояснює актуальність вивчення її для розвитку науки.

Актуальність проблем розвитку політики мотивації персоналу не заперечується ні наукою, ні практикою, тому що від чіткої розробки ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності конкретного працівника, але і кінцеві результати діяльності підприємств різних організаційно-правових форм власності, виробничої та невиробничої сфер діяльності.

Дослідженням проблем мотивації персоналу в теоретичному і практичному аспектах присвячено чимало праць багатьох відомих зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема: К. Альдерфера, Д. Богині, Г. Дмитренка, В. Данюка, П. Друкера, А. Лобанова, А. Леонтєва, А. Маслоу, Ф. Хедоурі та багатьох інших. Незважаючи на те, що активна і результативна інноваційна діяльність є основним джерелом розвитку сучасних підприємств, важливо вміло використовувати мотиваційні важелі для підвищення ефективності управління цією діяльністю.

Визначимо роль політики мотивації персоналу в умовах інноваційної діяльності підприємств.

Останні тенденції економіки демонструють те, що ринок праці України давно програє в конкуренції з європейськими державами, що, в першу чергу, викликає значні міграційні втрати. Одним із пріоритетів поліпшення існуючої ситуації є впровадження в систему менеджменту українських підприємств дієвої соціально-економічної політики мотивації персоналу, яка забезпечувала результати праці з ознака-

ми інноваційності. Однак більшість суб'єктів господарювання поки орієнтовані на "екстенсивний" тип використання потенціалу працівників, тим самим провокують втрату конкурентних позицій в умовах зростаючої глобальної мобільності. Надалі така ситуація буде лише витіснити Україну і її ринок праці з числа конкурентоспроможних держав. У зв'язку з цим стає нагальною необхідність перегляду мотиваційних стратегій менеджменту [1, с. 75].

Мотиваційна політика є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації — це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість підприємства.

Питання розвитку політики мотивації особливо актуальний для України на шляху економічних перетворень і реформ. Як свідчать історичні факти, комуністична система мотивації була зруйнована в цент, а потім впроваджені лібералізація і приватизація, всупереч очікуванням, не привели до високої зацікавленості працівників у продуктивній праці [2, с. 88].

З огляду на той факт, що в основі системи мотивації в першу чергу лежить заробітна плата, то важливим питанням стає встановлення співвідношення премії та основної заробітної плати в кризових умовах.

На сучасному етапі розвитку економіки надзвичайно важливим стає інтелектуальний, творчий, продуктивний підхід працівника до праці, спрямований на досягнення високих показників діяльності підприємства. Призначення мотивації праці — змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Тому мотивація праці персоналу стає однією з головних завдань підприємства.

Інноваційна діяльність на українських підприємствах вимагає якісно нового підходу. Інноваційний шлях розвитку стане реальністю, якщо інноваційна діяльність підприємств буде не окремим заходом впровадження будь-якого типу інновацій, а стратегічно орієнтованим процесом безперервного здійснення розробки, впровадження, освоєння виробництва, продажу і оцінки ефективності інновацій. Це, відповідно, вимагає інноваційно активної мотиваційної поведінки персоналу, розвитку у працівників творчих здібностей. Тобто інноваційний розвиток українських підприємств неможливо без формування інноваційного мислення у персоналу і вимагає якісно нового підходу до формування мотиваційного механізму.

Поєднання різних методів стимулювання, робота з персоналом по виявленню його мотиваційних переваг дозволить досягти високих результатів від впровадження інноваційних заходів на підприємствах.

Як фактори зменшення монотонності можна вжити заходів, які будуть покликані посилити внутрішні мотиви діяльності. Це, зокрема, психологічна стимуляція трудової діяльності за рахунок постановки проміжних виробничих цілей, забезпечення працівників поточною інформацією щодо виконання роботи. Особливе значення має залучення працівників до управління і вирішення виробничих проблем, делегування повноважень, а також сприятливий соціально-психологічний клімат, створення умов для спілкування в процесі праці, якщо це можливо. Все це формує позитивні емоційні стани у працівників, підсилює змістовність праці, відповідно підсилює їхню мотивацію.

Діяльність інноваційного підприємства часто характеризується високим ступенем невизначеності, нерегламентованості в часі, непрогнозованості результатів праці, вимагає самостійності, відповідальності і особливих здібностей у працівни-

ків. Відповідно, система мотивів до праці в такому середовищі буде відмінною. При управлінні персоналом інноваційного підприємства слід сконцентруватися на нематеріальних мотивах до праці, серед яких: кар'єрне зростання, похвала, вплив через корпоративні цінності компанії, залучення до управління компанією, можливість вільного вибору тематики досліджень та інноваційних розробок, а також, що дуже важливо, постійне професійне зростання і розвиток особистості.

Роль факторів впливу на мотивацію персоналу в умовах інноваційної діяльності підприємств є провідною. Фактори впливу на мотивацію працівників обґрунтовують стратегічні напрямки соціально-економічного розвитку підприємств. Головною проблемою, яку необхідно вирішувати в Україні, є формування ефективного ринку інновацій і забезпечення його функціонування.

Таким чином, мотивацію персоналу необхідно аналізувати на кожному етапі інноваційного процесу, адже для кожного етапу більш дієвими будуть відповідні мотиви, які призводять до необхідних результатів праці. Можливості самореалізації та участі в постановці цілей стають вирішальними в діяльності працівника інноваційного підприємства.

Джерела

1. Базова методологія підвищення конкурентоспроможності економіки на інноваційній основі. Системна модернізація державного управління в Україні: кол. монографія / За заг. ред. Г. А. Дмитренка. К.: ДСК-Центр, 2020. С. 73–149. ISBN 978-617-7300-55-6
2. Економіка інноваційного підприємства : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, І. Н. Пащенко, Л. І. Чернобай, А. О. Босак. Львів: Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2009. 456 с.
3. *Скрипник Н. В., Міщук Ю. О.* Мотивація і форми стимулювання персоналу на підприємстві // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2013. № 3. Т. 12. С. 182–186.

В. С. КАРАМИШЕВ

магістрант, ННІМЕФ МАУП

Н. В. ГОЛОВАЧ

канд. пед. наук, доцент, ННІМЕФ МАУП

<https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>

ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Актуальною є проблема недостатнього рівня задоволеності якісної потреби роботодавців у кадрах, яка здебільшого зумовлена низьким рівнем взаємодії між роботодавцями та освітньою сферою, недосконалістю існуючої системи освіти, поширенням рівня доступності вищої освіти тощо. Все це загострює проблеми надлишку низькоякісної робочої сили, зменшує віддачу від інвестицій у людський капітал та стримує розвиток економіки України.

Перед організаціями наразі стоїть завдання підготовки особливого типу працівників, найважливішими якостями яких будуть професійна гнучкість та мобільність. Це вимагає безперервного внутрішньофірмового навчання: тільки це може гарантувати необхідну кваліфікацію та постійний приріст компетенцій працівників.

Різні аспекти проблеми організації професійного навчання персоналу розглядали у своїх роботах багатьох вчених-економістів, і насамперед такі як: Н. Богацька, Г. Дмитренко, М. Дрозач, В. Колпаков, С. Мельник, Т. Петрова та багато інших. Однак, ця проблема в даний час є невирішеною і потребує подальших досліджень.

Розглянемо загальні питання організації професійного навчання персоналу на вітчизняних підприємствах.

В сучасних умовах стан довкілля вітчизняних підприємств можна схарактеризувати як гіперконкуренцію. Це вимагає від підприємств гнучкості: можливості швидко перемикатися з одного товару чи процесу на інший. Для досягнення цілей керівництво підприємств використовують наявні в їх розпорядженні ресурси, і, перш за все, людські, прагнуть максимального використання всього спектра здібностей своїх працівників.

Одним з важливих ресурсів сучасного підприємства є система професійного навчання персоналу, яка дозволяє не просто продуктивно використовувати наявний потенціал співробітників, а й багаторазово збільшувати його. Завдяки системі професійного навчання персоналу відбувається процес формування колективу, який має величезні можливості та потужну мотивацію до виконання поставлених перед підприємством цілей.

Навчання персоналу підвищує рівень продуктивності праці, якість послуг, що надаються, збільшує значущість рішень, прийнятих керівництвом підприємства та ін.

Навчання персоналу останнім часом розглядається не як засіб вирішення окремих прикладних завдань, бо як потужний ресурс внутрішньоорганізаційних змін. Реалізація цієї парадигми можлива лише в рамках методології системного підходу.

Коли внутрішньофірмове навчання виходить на системний рівень, воно починає торкатися всієї структури організації, стимулювати навчання співробітників та керівників усіх рівнів організаційної ієрархії. Навчання персоналу стає фактором, який запускає організаційні зміни. Системність впливів дозволяє підтримувати мотивацію персоналу та зводити до мінімуму процеси опору [3, с. 34].

Глобалізація економіки, становлення економіки знань, інтелектуалізація праці, розвиток нових інформаційних технологій, технологічні зміни у виробництві та сфері послуг, демографічна й економічна криза, зміни у структурі зайнятості зумовили серйозні зрушення у системі безперервного навчання персоналу та визначили нові пріоритети в освітній політиці. Важливе значення на вирішення цієї проблеми, лише на рівні підприємства, має економічне становище, що в умовах ринкової економіки докорінно змінилося. Економічна незалежність суб'єкта господарювання формує необхідність самостійно відповідати за результати діяльності, що зумовлено рівнем кваліфікації персоналу. На підприємстві може бути сформована система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, яка б забезпечила йому високу ефективність роботи, конкурентоспроможність і стійкість становища на ринку [1, с. 235].

У сучасних організаціях професійне навчання є комплексним безперервним процесом, що включає кілька етапів. Управління процесом професійного навчання починається з визначення потреб, що формуються на основі потреб розвитку персоналу організації, а також з необхідності якісного виконання працівниками організації своїх поточних професійних обов'язків [3, с. 38].

На цьому етапі існує величезна, відкрита і майже незаповнена сфера освіти — підвищення кваліфікації та перепідготовка дорослого населення. Але в умовах ринкової економіки кожна людина і випускник закладу професійної (вищої) освіти, і випускник коледжу повинен мати можливість постійно вчитися, тобто мати доступ до післядипломної освіти.

До основних форм професійного навчання належать: навчальні заняття, самостійна робота, практична підготовка, контрольні заходи (дискусія, “круглий стіл”, тематична зустріч, ділові ігри, вирішення ситуаційних завдань, виїзні заняття тощо), що встановлюються підприємством, закладом освіти або системи освіти дорослих. Види навчальних занять включають: лекції, лабораторні, практичні, семінарські, індивідуальні заняття, консультації. Їх обсяги визначаються освітньою чи освітньо-професійною програмами. До технологій навчання належать: традиційні, сучасні комп’ютерні, телекомунікаційні кейс-технології тощо [2, с. 92].

Організація навчального процесу, вибір форм та методів навчання здійснюється закладом освіти (центром розвитку) або на базі самого підприємства спеціальним підрозділом. Підприємство як замовник контролює виконання навчального плану та програм, дотримання термінів навчання, відвідування навчальних занять слухачами. При цьому слід враховувати, що контроль за якістю навчання мають право здійснювати лише посадові особи, які мають відповідні повноваження. Представник підприємства як замовник кадрів може бути включений до складу кваліфікаційної комісії або бути присутнім на кваліфікаційному іспиті.

Таким чином, сучасне виробництво висуває високі вимоги до оновлення конкретних знань та навичок не тільки робітників, а й інших категорій промислово-виробничого персоналу. Головне завдання навчання персоналу на підприємстві — забезпечити швидко реалізацію нових наукових, технічних, організаційних та економічних ідей у практику діяльності підприємства. Один із шляхів удосконалення системи підвищення кваліфікації цієї категорії працівників — перехід від практики періодичного навчання до безперервного оновлення знань. Підвищення кваліфікації службовців та категорій фахівців здійснюється у різних формах. Зокрема, це можуть бути організовані курси підвищення кваліфікації на самих підприємствах або установах з використанням викладачів як власних кваліфікованих працівників, так і фахівців з інших установ, підприємств. Така форма підвищення кваліфікації має оперативний характер і забезпечує достатню цілеспрямованість підготовки.

Джерела

1. Головач Н. В. Професійна освіта як ключовий фактор розвитку трудового потенціалу України // Проблеми модернізації України : зб. матер. IV всеукр. наук.-практ. конф. [“Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції”], (Київ, МАУП, 14 листопада 2018 р.). К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2018. С. 233–236.
2. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент у системі освіти : навч. посібник. Київ : МАУП, 1999. 176 с.
3. Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві // Экономические науки. 2006. № 5. С. 34–39.

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ ПІД ЧАС ЕПІДЕМІЇ COVID-19

Значним тягарем на сучасне людство лягла пандемія коронавірусного захворювання COVID-19. Для медицини це стало вкрай серйозним і непростим викликом щодо можливості допомогти кожному, хто захворів на це незвичне й тяжке для нас усіх захворювання, необхідності захистити населення планети не тільки від самої хвороби, але й від власної легковажності, що виявилось у збоченій формі відмови від профілактичних щеплень і небажанні дотримуватись суворого режиму власної та громадської гігієни.

Сповільнилися темпи та обсяги світового товарного виробництва та споживання. Триваючи вже другий рік, пандемія продовжує створювати страшні проблеми для урядів та міжнародних організацій. Економічний вплив загрожує скасувати десятиліття прогресу, досягнутого нещодавно у скороченні бідності, помітному поліпшенні дитячого харчування та подальшому розвитку гендерної рівності, а також зростанні зусиль з підтримки біженців, мігрантів та інших уразливих спільнот.

Національні та місцеві органи влади (разом із міжнародними партнерами та партнерами з приватного сектору) повинні якомога ефективніше, безпечніше та справедливо проводити щеплення, водночас відстежуючи нові спалахи хвороби та продовжуючи політику захисту тих, хто ще не має імунітету. Зусилля для відновлення економіки також дедалі активніші, оскільки світ починає поступово повертатися до “постпандемійної” реальності [1].

Стає все більш зрозумілим, що вибір робиться таким чином, що наступні місяці й роки можуть мати вирішальний вплив на майбутні покоління землян.

Зараз стали доступними статистичні дані за 2020 рік, що кількісно оцінюють щорічні наслідки цієї жакликої кризи та проєктують можливий вигляд відновленого світу “пост-COVID”. Деякі важливі висновки включають таке [2]:

- у 2020 році було втрачено 8,8 відсотки робочих годин у світі, що еквівалентно 255 мільйонам робочих місць на повний робочий день (тобто у чотири рази більше, ніж втрати робочих місць під час фінансової кризи 2009-2010 рр.;
- за оцінками, у 2020 році COVID-19 штовхнув у бідність від 119 до 124 мільйони людей;
- авіаційний пасажиропотік у 2020 році скоротився на 60 відсотків, тоді як судноплавна діяльність скоротилася приблизно на 10 відсотків;
- індекс людського розвитку зафіксував своє перше падіння з 1990 року через пандемію, яка стерла десятиліття прогресу в рівні зайнятості жінок;
- викиди CO₂ у 2020 році знизилися на 6 відсотків, що значною мірою пояснюється зниженням активності на транспорті, особливо в авіації;
- міжнародний туризм зафіксував найгірший рік в історії: його обсяги скоротились на 74 відсотки.

Чимало країн вживають дієвих заходів щодо відновлення галузей національних економік. Пандемія підкреслила необхідність забезпечення достатньої кількості ре-

сурсів, модернізації операції критичної інфраструктури для забезпечення гнучкості, особливо під час кризи. Напевно, тут потрібні менеджери із високим рівнем не лише професійної, але й загальноділової культури сучасних керівників бізнесу [3, с. 34].

Попри значну різницю у можливостях щодо протистояння новітній пандемії, особливо глибоко її негативний вплив відчули сервісні галузі світової економіки. Перш за все ті з них, що не задовольняють базові рівні потреб сучасних людей.

Вимушена тимчасова зупинка діяльності підприємств нерідко призводить до їх подальшого припинення. Скорочення робочих місць реально не компенсується створенням нових, а тому перед роботодавцями виникає гостра дилема: збереження кадрів у період значного падіння суспільного виробництва чи максимальна мінімізація витрат із загрозою опинитись без свого кваліфікованого персоналу при поліпшенні пандемічної та економічної ситуації?

З боку найманого працівника ця дилема виглядає інакше: залишитися на старому робочому місці із значною втратою заробітку чи знайти нове, де роботодавець забезпечує належний рівень доходів, але високою є імовірність неповернення на попереднє робоче місце в разі покращення постковідної обстановки?

Однозначно правильних відповідей тут, мабуть, немає. Бо не платитиме роботодавець незароблену зарплатню своїм працівникам, а фахівець не задовольниться частковою оплатою праці (якщо не має додаткових джерел доходів). Через це менеджмент сервісу повинен бути особливо чутливим до усіх змін ринкових умов господарювання, бо не може виробити послуги «на майбутнє». Вони можуть бути лише актуальними. Тут слід застосовувати і диверсифікацію виробництва, як дієвий спосіб пошуку нових шляхів розвитку бізнесу, і застосування нових каналів комунікації з потенційними споживачами, і використання гнучких систем заохочень постійних покупців тощо.

Низку позитивних прикладів щодо розширення підходів до надання послуг, їх урізноманітнення, інтенсифікації та активізації демонструють підприємства торгівлі. Це стосується як великих, так і невеликих торговельних підприємств. Поява у кілька разів збільшеної кількості кур'єрів, які розвозять або розносять по домівках чи офісах і їжу, і продукти повсякденного попиту продовольчої або непродовольчої групи, і навіть ювелірні прикраси – є ознакою сьогодення.

Ця некваліфікована праця потребує значних фізичних зусиль, витривалості, наполегливості. Молодь, що її виконує, не лише фізично загартовується, але й здобуває безцінний досвід роботи (особливо у спілкуванні з клієнтами). Вона вчиться бути успішною у складних умовах високої конкуренції та значного темпу руху сучасного життя. По завершенні складної пандемічної ситуації ці люди зможуть зробити осмислений вибір на користь свого подальшого працевлаштування, частина з них створить свою справу (швидше за все – у сфері послуг) і зможе досягти успіхів у цьому.

Якщо до такого вагомого досвіду ще й додати відповідні професійні знання (по суті це неперервна професійна фахова освіта) то можна очікувати появи майбутніх успішних керівників бізнесу, які зможуть відновити національну та світову економіку.

Джерела

1. <https://www.who.int/ru/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
2. <https://www.unwto.org/covid-19-and-tourism-statistics>
3. *Кобржиський В. В.* Проблеми формування професійної культури майбутніх менеджерів міжнародного туризму // «Сучасна гуманітаристика»: зб. матеріалів VIII Міжнародної наук.-практ. інтернет-конф., 17 травня 2018 р. Переяслав-Хмельницький (Київ. обл.), 2018. Вип. 8. С. 33–37. Режим доступу: <http://humanitarium.online>

ПРОБЛЕМИ ПОШУКУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

У сучасних умовах господарювання висококваліфікований і працездатний персонал є однією з основних конкурентних переваг будь-якої організації на ринку набуває актуальності. Особливо гострою нині є проблема задоволення потреб в кадрах організації, комплектування її тими працівниками, які володіють необхідними професійними та професійно значущими особистісними характеристиками. Розгляд цих питань є дуже важливим для вітчизняних сучасних організацій, оскільки в Україні не притримуються чітких правил у стосунках між майбутнім працівником і роботодавцем.

Стан і ступінь розробки проблеми. Теоретико-методологічні основи дослідження проблем організації пошуку та відбору персоналу організацій представлені в роботах вітчизняних вчених: Г. А. Дмитренка, А. М. Колота, О. В. Крушельницької, Г. В. Щокіна багатьох інших вчених, а також в наукових працях таких зарубіжних науковців, як: Р. А. Беннетт, А. Я. Кибанова, Х. Т. Грехем та ін.

Розкриємо проблеми пошуку та відбору персоналу сучасних організацій.

Пріоритетним завданням HR-менеджерів компанії є підвищення ефективності забезпечення задоволення потреб сучасної організації у персоналі. Але на практиці цей момент покладається на досвід і професіоналізм співробітників HR-відділу, що займаються безпосередньо пошуком і відбором працівників, при цьому організаційно-методичне забезпечення, яке описує даний процес, просто відсутнє, отже це один з істотних резервів поліпшення роботи в даному напрямку. Необхідність вдосконалення організаційно-методичного забезпечення задоволення потреб компанії у персоналі обумовлює актуальність цієї теми дослідження.

Традиційно керівник підрозділу будь-якої організації, в якому відкрилася вакантна посада, одразу повідомляє про це працівників відділу управління персоналом (як правило, не пізніше ніж через 2 дні після відкриття вакансії). Відділ управління персоналом після отримання повідомлення оголошує про відкриття вакансії в засобах масової інформації та на відповідному офіційному веб-порталі з зазначенням часу і місця прийому заяв від претендентів, а також часу і місця розгляду надійшли заяв. З претендентами зв'язуються по телефону і запрошують на співбесіду в організації, де спочатку пропонується заповнити анкету, вказавши відомості про себе, професійної кваліфікації та додаткових навичках [1, с. 55]. Часто співбесід буває декілька.

Перше з них проводиться менеджером з персоналу організації. Воно представляє із себе стандартне співбесіду, за своїм змістом практично нічим відрізняється від інтерв'ю в інших компаніях: претенденту на вакантну посаду ставлять запитання про причини звільнення з останнього місця роботи, про те, чому він хоче працювати саме в організації, досвід роботи, основні професійні досягнення за останній час і інших моментах, які цікавлять кадрового менеджера.

Наступним етапом відбору персоналу є повторна співбесіда, вже з безпосереднім керівником підрозділу організації, в підпорядкуванні якого знаходиться шукана вакансія, якому передаються дані про всіх претендентів на вакантну посаду, які пройшли першу співбесіду, він їх розглядає і, якщо претенденти відповідають усім існуючим вимогам, вони запрошуються на повторну співбесіду в організації, в процесі якого, крім загальних питань про освіту і кваліфікацію претендента на вакантну посаду інтерв'юер знайомить їх з аспектами можливої майбутньої роботи, основним колом посадових обов'язків, правила ведення документації, режимі робочого дня тощо.

Однак цей етап не є остаточним: адже претендентів на другий етап співбесіди може бути кілька, а вакансія — всього одна. Тому відібрані будуть лише найбільш підходящі кандидатури. Тут враховується буквально все: досвід роботи, навички володіння комп'ютером, володіння англійською мовою, наявність рекомендаційних листів, зовнішність, оцінки в додатку до диплому та інші чинники, які позитивно характеризують кандидата. Тому очевидно, що необхідна ретельна підготовка до другої співбесіди (яка, як правило, призначається через якийсь час, частіше — протягом тижня).

Якщо кандидат претендує на посади, пов'язані з веденням міжнародної документації або обслуговуванням іноземних клієнтів, то з ним проводиться ще один етап відбору — співбесіда англійською мовою. Вона проводиться штатним перекладачем, і його метою є визначити розвиток мовних навичок і умінь в тій мірі, яка дозволяє повноцінно виконувати покладені на співробітника обов'язки. Вона складається зі звичайної бесіди з претендентом (як і на двох описаних раніше співбесідах), а іноді (особливо, якщо мова йде про ведення англійської листування або роботи з документацією) і включає в себе граматичне тестування на предмет визначення лексико-граматичної компетенції кандидата.

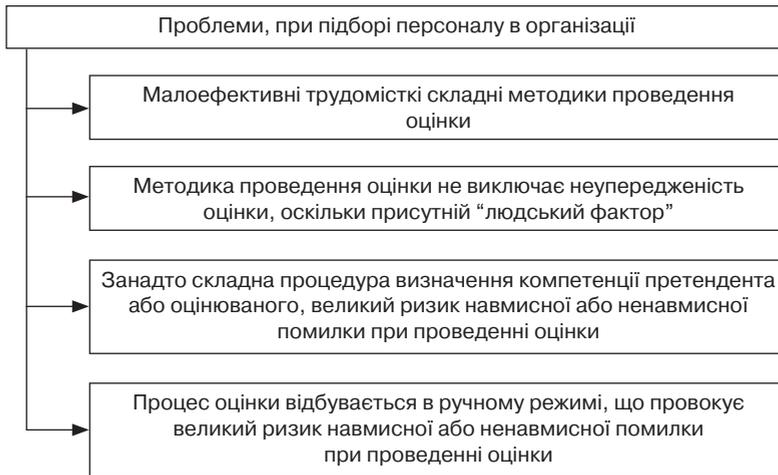
Основною проблемою, при підборі персоналу в організації є складність та велика трудомісткість методик проведення оцінки, при цьому вони не виключають впливу людського фактору та не виключає неупередженість оцінки, оскільки оцінку здійснює менеджер, а не автоматизована система. А для оцінюваного вона складна та незрозуміла, отже претендент не може упевнитися, що його оцінили справедливо [3, с. 39].

Таким чином, проблемою є відсутність простої прозорої методики виявлення і оцінки професійної придатності кандидата та чіткого переліку особистісних і моральних якостей, якими повинен бути наділений кандидат в організації. У процесі підбору персоналу в організації необхідно оцінити рівень професійних навичок, умінь і знань претендента на вакантну посаду, можливості його потенціалу у відповідності з перспективними завданнями організації. Це досить трудомісткий і складний процес по ряду причин.

По-перше, нерідко керівники організації продовжують як і раніше в процесі підбору персоналу спиратися на інтуїцію, рекомендації родичів і партнерів. В результаті здатність конкретного співробітника ефективно допомогти вирішенню поставлених завдань оцінюється не адекватно.

По-друге, відсутня єдина методологічна основа для окремих технологій або їх фрагментів, що застосовуються при підборі персоналу суб'єктами управління. Очевидно, що сама наука управління персоналом досить молода, тому і проблема підбору персоналу, підходи до її вирішення не отримали ще належного розвитку. Основні проблеми, при підборі персоналу в організації представлені на рисунку.

В результаті назріла нагальна потреба у перегляді методів відбору персоналу організації, в обґрунтуванні впровадження нових методів відбору, більш простих



Основні проблеми, при підборі персоналу в організації [1; 2]

та прозорих, оскільки на нашу думку “прості системи – більш надійні”, та не варто ускладнювати процес, заради процесу.

Підбір персоналу є важливою технологією, важливим інструментом організаційного розвитку, оскільки дозволяє практиці управління ефективно використовувати найсучасніші наукові розробки в рішенні відомих управлінських проблем, пошуку і розробці нових. Інтегрування системи підбору персоналу в існуючу систему управління людськими ресурсами організації відбувається через реалізацію пілотних програм впровадження методик підбору персоналу.

Підставою для впровадження в практику роботи організації системи підбору персоналу будуть служити документи, відповідно до яких прийнято рішення про розробку проекту впровадження системи підбору персоналу в організації:

- наказ ради директорів про впровадження системи підбору персоналу;
- розпорядження про вжиття заходів щодо організації впровадження системи підбору персоналу в організації;
- план розвитку системи підбору персоналу в організації;
- план вдосконалення системи підбору персоналу в організації.

Створення системи документації обов’язково повинно бути зафіксовано в загальному плані по розробці бізнес-процесів. Як показує досвід тільки повне вивчення бізнес-процесу, дозволяє правильно визначити склад і необхідність окремих документів.

Після розробки та інформаційного узгодження документів системи підбору персоналу бажано провести ряд додаткових дій для того, щоб перевірити, наскільки повним є розроблений пакет документів. Доцільним є проведення прив’язки документів системи підбору персоналу до штатного розкладу та аналіз їх повноти.

Проводиться навчання різних категорій персоналу, щоб підготувати його до роботи в рамках діючої системи підбору персоналу. Таке навчання, має включати вказівки по роботі з документами системи підбору персоналу, подання пропозицій стосовно їх змін, загальне уявлення про стандарти системи підбору персоналу організації в цілому, політику, цілі та плани [3, с .44].

Таким чином, будь-які помилки, що були допущені в процесі пошуку та відбору персоналу, негативно позначаються на ефективності діяльності будь-якої організації. Відтак, для вирішення цих проблем вимагає перегляду існуючих методичних

рекомендацій, нових розробок та впровадження значно ефективніших адекватних сучасним вимогам підходів до прийняття управлінських рішень щодо задоволення потреби підприємства в персоналі, зокрема і сучасних наукових підходів до оцінки потенціалу нових претендентів на посаду.

Джерела

1. *Балабанова Л. В.* Управління персоналом : підручник. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. *Дмитренко Г. А.* Якість трудового потенціалу організації в контексті ефективного управління персоналом / Г. А. Дмитренко, Л. С. Дорошенко, Н. І. Лапицька // Формування ринкових відносин в Україні. 2019. № 3. С. 113–123.
3. *Новікова А.* Подбор персонала: правильные решения. Менеджер по персоналу. 2007. № 4. С. 38–45.

М. М. КОСТИК

магістрантка, ННІМЕФ МАУП

А. І. КОЗЛОВА

канд. екон. наук, ст. наук. співробітник, професор МКА, ННІМЕФ МАУП
<https://orcid.org/0000-0003-2336-4600>

РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У сучасних умовах розвитку економіки найбільш важливим інструментом, що забезпечує стабільність підприємства і підвищення його конкурентоспроможності, є професійна підготовка кадрів відповідно до поточних і перспективними вимогами зовнішнього і внутрішнього середовища. Здатність і готовність працівників підприємства вчитися є найнадійнішим чинником, що забезпечує ефективне функціонування підприємства на ринку праці, товарів і послуг. Відтак, надзвичайно актуальною є проблема реалізації в нашій країні інноваційних підходів до професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робочої сили й наближення їх до стандартів розвинених країн Європейського союзу. Адже професійне навчання є ефективним методом боротьби з безробіттям, основним чинником підвищення конкурентоспроможності робочої сили, вирішальним фактором соціально-економічного розвитку країни.

Питання розвитку персоналу з точки зору підвищення ефективності діяльності організації розглядали вчені: В. Веснін, О. Грішнова, Г. Дмитренко, І. Заюков, О. Левченко, А. Марков, В. Колпаков, Г. Щокін та багато ін. Попри всю важливість зазначених досліджень, бракує сучасних підходів щодо пошуку інноваційних методів підготовки кадрів, їх соціально-економічної оцінки в контексті розвитку економіки України.

Визначимо необхідність реалізації інноваційних методів підготовки кадрів в контексті розвитку економіки України.

Головною особливістю сучасного розвитку суспільства є те, що підвищення рівня якості та безпеки життя, збереження гарантій виживання людства і запорука подальшого стійкого розвитку повністю залежить від ступеня використання новітніх знань.

Реалізація інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку припускає формування нових вимог до структури та якості кадрового потенціалу сучасної економіки України. Слід зазначити, що це вимагає певного часу та повинно здійснюватись поетапно. Відповідно і вимоги до кадрів для розвитку економіки України мають змінюватися поступово, хоча і з деяким випередженням зміну структурі виробництва [1, с. 26].

У світі набуває розповсюдження так звана безперервна освіта, включаючи освіту дорослих. Так, у Німеччині вчиться до 40 % дорослого населення, в США — до 60 %. При цьому слід пам'ятати, що нині спостерігається достатньо швидка зміна технологій: базові технології, які викладаються здобувачам професійної освіти на 3–4 курсах, уже застарівають до моменту працевлаштування випускника після закінчення навчання. Це вимагає створення системи моніторингу технологічного оснащення сучасних підприємств, яка б впливала на зміст програм курсів у закладах професійної освіти, особливо в тих, де готують інженерні кадри. Крім того, підвищення кваліфікації може бути непоганим бізнесом і для окремих підприємницьких структур, які в змозі створювати проблемно-орієнтовні навчальні комплекси.

Саме тому важливого значення нині набуває реалізація інноваційних методів підготовки кадрів для економіки України.

Реалізація інноваційних методів підготовки кадрів тісно пов'язана з проблемою вибору закладів освіти, які будуть в змозі забезпечити головну потребу сьогодення — високу конкурентоспроможність випускників. Відомо, що після проходження професійного навчання за направленням Державної служби зайнятості працевлаштовується лише 60 % випускників. Доведено, що причина такого низького відсотка, серед іншого, полягає і в якості навчання [3]. З іншого боку, при виборі того чи іншого закладу мають бути враховані ті переваги, які пропонують саме інноваційні методи професійного навчання.

Нині в ході проведення процедури тендеру при виборі закладу професійної освіти враховується такий основний критерій, як вартість навчання, а якість залишається на другому плані.

Необхідно забезпечити комплексний підхід до вибору закладу. Аналіз видатків Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття дозволив зробити висновки, що найбільшу питому вагу витрату структурі фонду мають пасивні заходи політики зайнятості — більше як 50 %, а питома вага витрат на професійне навчання становить лише близько 4 % (у розвинених країнах — до 20 %), що вимагає збільшення питокої ваги витрат на проведення професійного навчання незайнятого населення в Україні. Значна частина коштів витрачається на утримання фонду — 11,9 %; розвиток матеріальної та інформаційної бази — 16,9 %; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням, — 5,3 %, що в сумі становить 34,1 %, тобто одну третину всіх коштів фонду [1, с. 27]. Тому збільшення питокої ваги витрат на користь активної політики зайнятості має стати пріоритетом діяльності правління фонду, а це є резервом для збільшення витрат на таку важливу сьогодні складову активної політики, як організація професійного навчання.

Крім того, виникає необхідність диверсифікації джерел витрат на професійне навчання. Досвід розвинених країн свідчить, що крім спеціально створених державних фондів по безробіттю, широко використовуються кошти союзів промисловості і торгівлі (Франція), місцевих органів влади (Данія), доходи від приватизації (Великобританія), субсидії федерального уряду (Німеччина). Можна також залучати кошти для цільового використання на організацію професійного навчання з різноманітних фондів (страхових, молодіжних, пенсійного, соціального захисту інвалідів, громадських, підприємств, державного і місцевого бюджетів), кошти спонсорів і гранти [3, с. 45].

У великих західних компаніях професійне навчання персоналу являє собою систему взаємозалежних дій, елементами якої є вироблення стратегії, прогнозування й планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою й професійним зростанням; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури. Відповідальність за професійне навчання персоналу несуть адміністрація, а також самі працівники, які повинні бути активними й спрямованими на постійне самовдосконалення.

Важливим моментом розвитку інноваційних методів підготовки кадрів є формування її вартості. В основу розрахунку вартості організації професійного навчання можна покласти діючі методичні рекомендації щодо визначення витрат, безпосередньо пов'язаних з організацією і здійсненням професійного навчання економічно активного населення, за якими до них включаються: витрати на заробітну плату; нарахування на заробітну плату; господарські та канцелярські витрати; навчальні витрати; накладні витрати; планові накопичення; додаткові витрати.

Реалізація та подальший розвиток інноваційних методів підготовки кадрів потребують її соціально-економічної оцінки. З цією метою пропонується удосконалений алгоритм розрахунку умовного соціально-економічного ефекту від упровадження інноваційних методів професійного навчання незайнятого населення, який базується на діючому алгоритмі розрахунку економічної ефективності професійного навчання, розробленому в НДІ праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України й НАН України і доповнений додатковими показниками, що обґрунтовані І. Заюковим [2]:

$$E_{\text{сум}} = E_{e1} + E_{e2} + E_{e3} + E_{e4} + E_{e5} + E_{e6} + E_{e7} + E_{e8}, \quad (1)$$

де $E_{\text{сум}}$ — загальний умовний соціально-економічний ефект наслідок впровадження інноваційних методів професійного навчання, дистанційного та відкритого методу навчання; E_{e1} — річний економічний ефект у результаті зменшення обсягів допомоги по безробіттю та надання матеріальної допомоги по безробіттю; E_{e2} — річний економічний ефект від зменшення питомої ваги трат центру зайнятості внаслідок відрахування незайнятих громадян з будь-яких причин у витратах центру зайнятості; E_{e3} — річний економічний ефект від зменшення питомої ваги витрат на проїзд слухачів, проживання, а також добові в результаті проведення їх навчання за місцем проживання; E_{e4} — річний економічний ефект від збільшення обсягів професійного навчання безробітних та інших категорій незайнятого населення на власній навчальній базі Державної служби зайнятості; E_{e5} — річний економічний ефект від збільшення чисельності незайнятих громадян, які працевлаштувалися після закінчення професійного навчання; E_{e6} — ефект від зменшення витрат на навчання внаслідок скорочення витрат на утримання матеріально-технічної бази закладу професійної освіти; E_{e7} — ефект від зменшення виплат громадянам матеріальної допомоги в період проходження цього навчання за рахунок зменшення його тривалості; E_{e8} — економічний

ефект від зменшення вартості професійного навчання економічно активного населення внаслідок використання гнучких інноваційних методів навчання [2].

Важливим моментом в оптимізації попиту та пропозиції на ринку праці є визначення обсягів і напрямів професійного навчання. Багатьма фахівцями для цього рекомендується використовувати балансовий метод (визначення необхідної чисельності на мікро- та макрорівні). Крім того, потрібно враховувати кількість осіб, які перебувають на обліку в Державній службі зайнятості. Це дасть змогу визначити загальну та додаткову потребу в робочій силі, що є джерелом визначення обсягів професійного навчання та дозволить виявити цей показник стосовно незайнятого населення й, взаємодіючи з закладами професійної освіти, Українським міжгалузевим центром модульного навчання (УМЦМН) та регіональними центрами (РЦМН), корегувати обсяги модульного професійного навчання [1, с. 28].

Узагальнюючи викладене, можна зробити висновки, що реалізація інноваційних методів підготовки кадрів для розвитку економіки України та наближення її до стандартів розвинених європейських країн сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності робочої сили, поліпшенню ситуації у сфері зайнятості, зниженню рівня безробіття та дозволить реалізувати концепцію безперервної професійної освіти в Україні.

Джерела

1. *Гришова О.* Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки //Україна: аспекти праці. 2018. № 1. С. 26–28.
2. *Заюков І. В.* Перспективи розвитку професійно-технічної освіти в умовах демографічної кризи України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/>
3. *Левченко О. М.* Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. К.: Видавничий дім “Корпорація”, 2015. 292 с.

С. О. КРАМСЬКИЙ

*канд. техн. наук, доц., доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП*

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ

На теперішній час, сучасні проблеми процесу підготовки майбутніх фахівців у більшості випадків все ще відображає тривіальний підхід, не орієнтований на можливість побудови індивідуальної освітньої траєкторії. Основна причина полягає в тому, що науково-педагогічний персонал закладів вищої освіти навчався в тривіальних умовах і ще не готовий, а може, й не вміє змінювати свій стиль викладання дисциплін. Концепція фахової багаторівневої підготовки студентів повинна робити акцент на вузькоспеціалізовані навчальні програми, що диктує інші стандарти і вимоги до всієї системи освіти України.

Слід зазначити, що платформою вирішення соціально-економічних проблем підготовки фахівців в Україні є перехід до моделі сталого розвитку, під яким ми розу-

міємо регульований процес безпечного використання соціо-ресурсного потенціалу в довготривалій перспективі. Хоча пандемія коронавірусу COVID-19/Sars-CoV-2, змінила глобальні пріоритети, оскільки не можна відкласти рішення проблем соціально-економічної кризи. Українські підприємства зараз потребують підвищення конкурентоспроможності, і таке доводиться робити в умовах постійного зростання тарифів та дестабілізуючого впливу цих процесів на соціальну сферу України.

Зараз гостро постали стандарти, вимоги, регламенти з підвищення компетенцій фахівців з економіки та менеджменту, формування привабливого ринку збуту технологій, обладнання для підприємств й організацій. В той же час саме зростання ефективності внаслідок інноваційного шляху розвитку економіки і є беззаперечним базисом конкурентоспроможності різних промислових підприємств. Як чинник інноваційного розвитку, HR-ефективність представляє собою координаційний та фінансовий взаємозв'язок адміністративних, законодавчих, науково-технічних заходів, які в результаті забезпечують загальний соціально-економічний ефект в державі.

Досвід Європейських країн свідчить, що імплементація сучасної освітньої політики потребує змін на рівні управлінських рішень, стимулює розвиток сучасної нормативно-методичної підготовки фахівців у сфері закладів вищої освіти. Сьогодні у багатьох закладах вищої освіти України відкриті освітньо-професійні програми з підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з менеджменту. У той самий час аналіз цього досвіду демонструє необхідність інших особистісно-орієнтованих підходів для забезпечення якості такого навчання у закладах освіти [1]. Стає очевидним необхідність формувати адаптивний принцип освітніх програм у сфері менеджменту організацій.

Одним з найперспективніших шляхів тут є обмін досвідом та усунення прогалин з впровадження сучасних стандартів, створення та реалізація відповідних освітніх програм. Бізнес-структури вже давно гостро відчувають дефіцит молодих фахівців технічних спеціальностей і відмічають невідповідність рівня їхньої підготовки вимогам ринку. Крім того, за деякими дефіцитними спеціальностями відбувається, ще й критичне зменшення бажаних вчитися через зниження престижності таких професій, посад [2].

Виправити ситуацію покликаний експеримент із впровадження дуальної форми навчання, який знаходить все більшу зацікавленість серед роботодавців. Бізнес одержав можливість формувати свій HR-кадровий резерв із студентів ще на етапі їх навчання, у тому числі технічних спеціальностей. Керівництво організацій рекомендує, щоб здобувачі отримували ґрунтовні теоретичні знання та практичні навички, ще під час навчання у навчальному закладі. Вони також зазначають, що хотіли б мати можливість впливу на якісний зміст освітніх програм, і не лише у частині варіативної складової.

Наразі в Україні у якості експерименту застосовують дві моделі дуальної форми навчання: 1) модель із інтегрованою практичною підготовкою фахівців; 2) з інтегрованою професійною діяльністю фахівця. Перша модель передбачає поєднання навчання студентів у закладі вищої освіти та на підприємстві.

Друга модель була розроблена для поєднання навчання у закладах вищої освіти та на підприємствах, організаціях для тих, хто вже здобув фахову передвищу або першу вищу освіту, працює на підприємстві та має бажання продовжити навчання за своїм профілем або профілем, визначеним самим підприємством, організацією [2].

Пропозиція роботодавцям застосовувати такі мотиваційні механізми для тих, хто навчається за дуальною моделлю або збирається це робити: виплату заробітної плати здобувачам за фактично відпрацьований час на підприємстві, організації (пе-

ріоди навчання на робочому місці), призначення стимулюючих стипендій кращим студентам за успішне теоретичне навчання та активну участь у проходженні виробничої практики на підприємствах, установах сплату вартості навчання здобувача на контрактній основі в навчальному закладі освіти. Всі ці механізми можуть бути імплементовані в життя, шляхом укладання тристороннього договору між закладом освіти, роботодавцем і студентом (здобувачем) освіти.

Представники підприємств, організацій, установ беруть участь у роботі ДЕКів, кваліфікаційних комісій, захисті курсових робіт та дипломних проєктів студентів. Впродовж першого та другого курсів студенти, здобувачі освіти мають можливість відвідувати підприємства як базу практики, експериментальну базу або в межах заходів з профорієнтації [3].

Нині дуальність як методологічна характеристика вищої освіти передбачає більш тісний та змістовний рівень взаємодії освітньої та виробничої сфери, сталі та ефективні комунікації сторін. Тези про те, що в університетах, академіях багато теорії, але мало практики, часто звучить як ключове гасло протесту проти теперішньої освіти. Це позначається на відвідуванні студентами пар і ставленні їх до навчального процесу.

Підприємства, установи та організації визначають свій перелік ризиків, які можуть негативним чином впливати на дуальну форму навчання: карантинні обмеження, локдауни через пандемію COVID/Sars-19, відсутність належної кваліфікації професорсько-викладацького складу та адаптивного формування навчальних планів для персональної освітньої траєкторії. Як можна позбутися цих ризиків та інших загроз?

Наступним чином: успішними прикладами організації дуальної форми навчання та їх ефективними результатами, широким розголосом цього в студентському та підприємницькому середовищі, у засобах масової інформації, соціальних мережах в інтернеті, формування в суспільстві стійкого позитивного іміджу “дуалізму” в процесі освіти сучасних фахівців [4].

Висновки. Досвід імплементації дуальної форми навчання успішно реалізується в університетах, академіях, інститутах, коледжах України державної і приватної форм власності. Співпраця з низкою компаній України виявила рівень готовності бізнесу долучатися до такої підготовки, дозволяє визначити умови розширення партнерства роботодавців та закладів вищої освіти, виявити проблеми, з якими стикається зараз підприємства під час співпраці з навчальними закладами. Пропонується усунути основні недоліки класичних форм і методів навчання, подолати розрив між теорією і практикою та підвищити якість підготовки із урахуванням вимог роботодавців та ринку.

В умовах послаблення пандемії та карантинних обмежень з ініціативи експертів, представників університетської та академічної науки, громадських організацій запланувати низку навчальних заходів, присвячених активізації діяльності в напрямку підготовки майбутніх фахівців в різних векторах промисловості. Це дасть змогу створити умови для налагодження партнерських відносин між владою та бізнесом, щодо реалізації проєктів підвищення навчання майбутніх фахівців, а також державної політики у галузях промисловості, підвищення її конкурентоспроможності та програм з сталого розвитку економіки України.

Джерела

1. *Крамський С. О.* Методи оптимізації науково-технічної діяльності з наукових проєктів приватного закладу вищої освіти // *Управління розвитком складних систем.* К., 2021. № 45. С. 35–42.

2. Колодинський С. Б., Дубницький В. І. Інфраструктурна підтримка регіональних інноваційних процесів: монографія. О.: ОДАБА “Екологія”, 2021. 256 с.
3. Крамський С. О., Євдокімова О. М., Захарченко О. В. Економіко-математичні методи управління науковими проектами у навчальних закладах вищої освіти // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. Т. 21, 4 (47): зб. наук. праць. О.: ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2021. С. 129–145.
4. Захарченко О. В. Проджект менеджмент: навч. посіб. О.: Екологія, 2018. 227 с.

І. І. ЖУК

канд. екон. наук, доцент, ННІМЕФ МАУП

СТРУКТУРНА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ ТА ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

Впродовж останнього десятиліття наша країна впевнено крокує шляхом значних, структурних перетворень, реформ. Трансформації, що відбуваються сьогодні в усіх основних напрямках життя держави, є фундаментом для якісних змін у середньостроковій перспективі, які слугують основою для підвищення добробуту та рівня життя громадян країни.

Системна та орієнтована на результат робота повинна спиратися на досягненні таких стратегічних цілей [2]: забезпечення подальшого економічного розвитку шляхом створення сприятливих умов для розвитку бізнесу та залучення інвестицій, реформування енергетичного сектору, подальшої модернізації промисловості й розбудови інфраструктури; підвищення ефективного врядування та якості надання державних послуг завдяки залученню нових професійних кадрів та впровадженню сучасних управлінських практик в роботу державних органів; створення сприятливих умов для розвитку людського капіталу через покращення якості медичних послуг та забезпечення рівного доступу громадян до них, адаптація системи освіти до сучасних вимог, підтримка української культури та спорту; дієва підтримка інституцій, завданням яких є боротьба з корупцією та забезпечення верховенства права, формування основ для реального захисту приватної власності; гарантування безпеки кожного громадянина, ефективний захист суверенітету і територіальної цілісності держави шляхом реформування сфери безпеки та оборони.

Складовими модернізації економіки є обґрунтована макроекономічна політика, макроекономічна стабільність і економічне зростання. Економічний розвиток держави базується не лише на монетарній політиці та підвищенні загального добробуту, а й звісно, якісному покращенню та зростанню рівня життя громадян, що є кінцевою метою трансформацій. Проте шлях для досягнення цієї мети є комплексним і довготривалим, що потребує залучення багато додаткових ресурсів. Головною метою на сьогодні є структурна модернізація економіки, відчутне покращення умов ведення бізнесу, поштовх для розвитку вітчизняної промисловості — це основа для динамічного та систематичного зростання, що забезпечиться за допомогою послідовних, системних реформ на досягнення цілей.

Модернізація економіки в організаційному плані — це сукупність політичних рішень щодо її інституційної обумовленості, з одного боку, та розроблення техноло-

гічних і інноваційних проєктів — з другого. Потрібні час і фахівці, здатні проводити дослідження, та експертиза очікуваних результатів. Саме якісна експертиза здатна убезпечити від прийняття рішень під тиском лобістів, які успішно відстоюють інтереси відповідних бізнесструктур. Особливо важливою видається організація такої діяльності щодо національних та інфраструктурних проєктів, започаткованих в Україні [1, с. 30].

Ключовими завдання для досягнення економічного розвитку країни вцілому є такі:

- створити сприятливе середовище для розвитку та ведення бізнесу в Україні, зробивши ринок максимально чесним та прозорим, а регуляцію — зменшити до необхідного мінімуму;
- створити сприятливі умови для розвитку сильного та конкурентоспроможного сектору малого і середнього підприємництва, забезпечуючи доступ до фінансів, ринків та створюючи інфраструктуру розвитку малого та середнього бізнесу;
- забезпечити глибоке реформування енергетичного сектору, створивши умови для досягнення Україною енергетичної незалежності;
- позбутися обтяжливого баласту для бюджету країни — збиткових державних підприємств, забезпечити ефективне управління стратегічно важливими активами;
- забезпечити прозоре та ефективне управління земельними ресурсами, формування спроможних територіальних громад шляхом передачі в їх розпорядження сільськогосподарських земель державної власності, як основного засобу виробництва та економічного розвитку територій;
- зробити транспортні послуги в Україні якісними та доступними, а інфраструктуру — сучасною та інтегрованою до міжнародних транспортних мереж [2].

Вже довгий час експерти Світового Банку укладають рейтинг ведення бізнесу *Doing Business*, який є індикатором інвестиційної привабливості країн та має прямий або непрямий вплив на місце держав у інших економічних рейтингах [2]. Упродовж останніх років Україна впевнено рухається вгору сходинками *Doing Business*. Так, за минулі три роки країна піднялась на 12 позицій — з 76-ї у 2018 році до 64-ї у 2020. Цьому сприяли реформи, що відбулися у 2018–2019 роках.

У межах виконання розпорядження КМУ від 04.12.2019 № 1413 зі змінами [3] у I півріччі 2020 року прийнято 2 закони, 4 акти Уряду, 8 актів органів влади. Норми зазначених НПА дозволять покращити ситуацію одразу в таких компонентах рейтингу, як “Реєстрація підприємств”, “Отримання дозволів на будівництво”, “Підключення до системи електрозабезпечення”, “Реєстрація підприємств”, “Оподаткування”, “Міжнародна торгівля”.

Звичайно, щоб Україна увійшла у ТОП-30 країн за легкістю ведення бізнесу, потрібно докласти ще багато зусиль та зняти багато додаткових регуляторних бар’єрів. У цьому контексті увага відповідних органів влади має бути зосереджена на оперативному розробленні та прийнятті нових рішень за напрямками, які цього потребують. Саме над цим потрібно продовжувати роботу Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства із активним залучення експертів у різних сферах.

Проте, зважаючи на пандемію COVID-19 та на можливу економічну кризу, наразі важко прогнозувати, щодо суттєвого підвищення позиції України в рейтингу.

Запорукою успішної модернізації є залучення до конструктивної співпраці робочої сили; підґрунтям має стати високий рівень підготовки та забезпечення інсти-

туційної довіри. На жаль, в Україні домінує атмосфера невпевненості в дієздатності та ефективності нових соціальних інституцій, поширений правовий нігілізм, а отже, схильність до корупції, яка стала вкоріненою рисою не тільки в політичній та економічній еліті, а й у масовій свідомості [1, с. 28].

Зазначимо, що прозора система перевірок є одним із ключових показників сприятливого бізнес-середовища в країні. Від 1 січня 2019 року в Україні запровадив новий підхід до перевірки бізнесу, який базується на аналізі ризиків, пов'язаних із діяльністю підприємства, а застаріла радянська система нагляду назавжди залишиться в історії. Усі дані про перевірки, включаючи комплексні та індивідуальні плани з проведення контрольних заходів, результати перевірок, відтепер доступні онлайн в Інтегрованій автоматизованій системі державного нагляду (контролю). На кінець липня 2020 року нею уже скористалися понад 200 000 бізнес-користувачів. Важливо зазначити, що забезпечення комплексного підходу до перевірок — один із пріоритетів нової системи [2].

Виконання комплексу цих завдань та кожного з них окремо повинно привести до зміцнення державного бюджету, забезпечити умови для модернізації виробництва, включення України до регіональних та глобальних ланцюгів створення доданої вартості, прискорення залучення інвестицій в українську економіку та бізнес зокрема, створення нових робочих місць. Все це відкриє нові можливості для громадян України та у результаті позитивно вплине на якість життя кожного жителя країни.

Джерела

1. *Лібанова Е. М.* Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів. <https://dse.org.ua/archiv/15/2.pdf>
2. <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/ekonomichne.zrostannya/polipshennya-biznes-klimatu>
3. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/895-2021-%D1%80#Text>

А. М. КАРПОВА

магістрантка, ННІМЕФ МАУП

М. І. ФІЛІПОВ

канд. екон. наук, проф. МКА, ННІМЕФ МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Розробка кадрової політики у сучасних умовах є головним завданням сучасних керівників, від успішного вирішення якого залежить ефективність діяльності організацій і підрозділів, які вони очолюють. Професійні знання та вміння з питань формування кадрової політики критично недостатні або відсутні у значній кількості керівників підприємств та спеціалістів кадрових служб. Керівники різних рівнів, серед яких більше осіб із технічною освітою, що найчастіше визначає технократичну

орієнтацію системи управління підприємством в цілому, недостатньо глибоко розуміються в основах кадрової політики. Відношення керівників до особистих інтересів працівників в соціальному і культурному аспекті та планування і організація результативної роботи з персоналом дуже часто відсутнє або негативне. З цієї причини — персонал, як найважливіший стратегічний ресурс, використовується нераціонально. Негативно позначаються на результатах діяльності підприємств і всього промислового виробництва в Україні відсутність належної уваги до розробки та реалізації ефективної кадрової політики, науково обґрунтованих форм і методів менеджменту персоналу.

Проблеми кадрової політики досліджували такі вітчизняні науковці, як: С. Барков, Г. Зайцев, А. Колот, Є. Маслов, Г. Щокін та багато інших вчених. Попри значний інтерес науковців до проблем кадрової політики, необхідно відзначити, що питання, пов'язані з формуванням ефективної кадрової політики підприємства в сучасних умовах залишаються недостатньо дослідженими.

Теоретично обґрунтуємо сутність та зміст кадрової політики підприємства.

Власну функціональну політику, в тому числі і кадрову, розробляє та впроваджує, як зазвичай, більшість організацій. Відповідності функціональної політики і стратегії розвитку організації — основні принципи комерційного успіху. Кадрова політика, таким чином — є системою правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу і організації в цілому. Саме за цими правилами працівники діють у внутрішньому і зовнішньому середовищі. Кадрова політика при наймі, переведенні та звільненні працівників може бути для цього наочним прикладом.

Невід'ємною частиною господарської політики будь-якої організації є її кадрова політика, що має стратегічний і оперативний аспекти.

В оперативній області управління кадрами лежить повсякденна реалізація кадрової стратегії й одночасно допомога керівництву при виконанні його задач в управлінні організацією [2, с. 51].

Менеджмент персоналу виступає тим головним рушійним елементом системи внутрішньо-організаційного управління, що спрямований на реалізацію загальних стратегій та цілей підприємства.

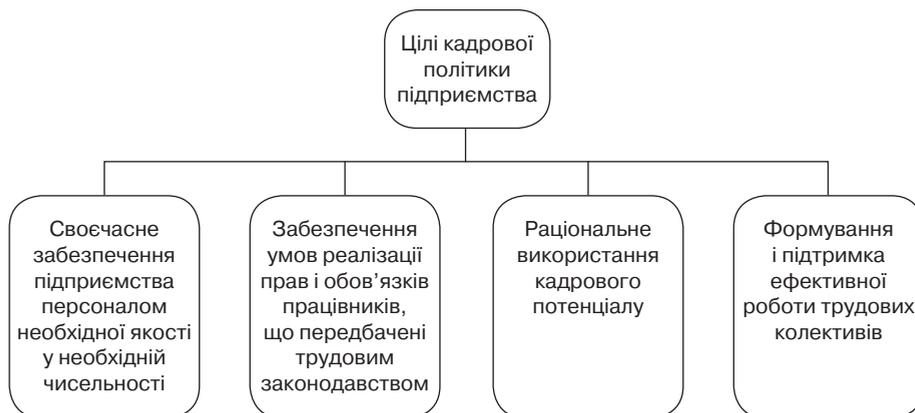
Приналежність до ряду соціальних явищ обумовлена тим, що областю впровадження кадрової політики виступає простір соціальних взаємодій усередині підприємства між її керівництвом і персоналом, тому кадрова політика організації представляє собою складне, багаторівневе соціокультурне явище. Ефективність і характер цих взаємодій залежать від структури, змісту і ціннісної системи, що виступає основою кадрової політики. Саме в нормуванні різних аспектів кадрової роботи виявляється її практичний прояв [1]

Генеральний напрямок кадрової політики підприємства визначається, як сукупність методів, форм організаційного механізму, принципів щодо вироблення цілей і задач, спрямованих на зміцнення, розвиток і збереження, кадрового потенціалу, та створення високопродуктивного і кваліфікованого колективу, який здатний вчасно реагувати на мінливі вимоги ринку, з урахуванням стратегії управління персоналом і стратегії розвитку організації [2, с. 26].

Основні цілі кадрової політики підприємства наведені на рисунку.

В кадровій політиці головними завданнями є:

- 1) оптимальне використання кадрового потенціалу;
- 2) підтримка та організація ефективної роботи в трудових колективах;
- 3) забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством обов'язків та прав працівників.



Цілі кадрової політики підприємства [2, с. 55]

Робота з кадрами, яка визначає увесь комплекс заходів і процедур, пов'язаних з реалізацією кадрової функції і кадрової політики є єдиним засобом здійснення кадрової функції та кадрової політики є [1].

Виконавці кадрової політики користуються певним інструментарієм і засобами для досягнення своїх цілей, а саме:

1. Матеріальні стимули, які пропонуються працівникам в організації (система оплати праці та соціальна політика.

2. В наукових дослідженнях про кадрову політику стилем управління вважається не тільки власний управлінський стиль керівника, але і загальний управлінський стиль того чи іншого підприємства, тому від вибору кадрового інструментарію залежить рівень стилю управління.

3. Організація оптимальних умов праці.

4. Оптимізація забезпечення кадрами. З метою створення привабливого іміджу організації для потенційних працівників підприємствам важливо активно підтримувати конструктивний контакт з об'єднаннями робітників, профільними учбовими закладами, агентствами працевлаштування, консультантами з питань працевлаштування [3, с. 165–168].

5. Освітній процес.

Виключно через кадрову політику підприємства реалізуються функції менеджменту персоналу, тому саме кадрова політика — це особлива стратегічна лінія поведінки роботодавця стосовно працівників організації. Видатний науковець Є. Маслов [2] підкреслює наступні складові які потребують необхідності визначення роботодавцем:

- одразу шукати тих, хто має відповідну професійну підготовку, або підвищувати профпідготовку працівників власними ресурсами;
- обходитися наявною чисельністю працівників, за умови їх раціонального використання, чи наймати додаткових працівників;
- витратити ресурси на підвищення кваліфікації професійних (високооплачуваних) працівників чи здійснювати перепідготовку власних вузькоспеціалізованих (низькооплачуваних) робітників, тощо [2, с. 78–79];
- перенавчати працівників, що підлягають вивільненню у зв'язку з реорганізацією виробництва і праці на підприємстві, або приймати працівників із зовнішнього ринку праці;

- скорочувати штат чи зберігати наявних працівників наступними способами:
а) використовувати на невластивих роботах, або на інших об'єктах; б) відправляти на тривалу перепідготовку; в) задіяти в скорочених формах зайнятості [1].

Таким чином, послідовне дотримання концептуальних засад роботи з персоналом, сприяє забезпеченню організації конкурентоспроможним персоналом, а кадрова політика набуває комплексного рівня.

Джерела

1. Борщ В. І., Белякова В. В. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України [Електронний ресурс] // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2017. Вип. 3(37). Режим доступу : rinek.onu.edu.ua/article/download/123714/118323
2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие под ред. П. В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2004. 258 с.
3. Щокін Г. В. Теорія кадрової політики : монографія. К.: МАУП, 1997. 176 с.

Л. К. ГОЛЕНДА, О. Н. ГОРДИЕВИЧ

студенти 2 курсу, ФЦЭ БГЭУ

Ю. М. ПОПОК

канд. екон. наук, доцент кафедри інформаційних технологій БГЭУ

УГРОЗЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БАНКОВСКИХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Пандемия COVID-19 внесла свои коррективы во все сферы жизнедеятельности общества, однако это с подвигло к стремительному развитию цифровой трансформации в экономике, в частности, в сфере банковских услуг.

Основные события в мировом финансовом секторе были связаны с пандемией COVID-19. Все эти события повлияли на развитие банковской системы как с отрицательной, так и положительной стороны. Главными “двигателями прогресса” стал:

- Цифровизация экономики;
- Онлайн-обслуживание пользователей;
- Развитие систем быстрых платежей;
- Миграция вкладов в инвестиции;
- Снижение ключевой ставки процента [3].

Цифровая трансформация, охватившая все области экономики, позволяет улучшить качество новых видов сервиса, увеличить скорость взаимодействия между производителями и потребителями услуг и в первую очередь финансовых услуг. Но вместе с тем в условиях пандемии появились новые виды киберпреступлений — мошенничество, торговля интеллектуальной собственностью, кража личных данных или нарушение конфиденциальности и другие.

Основными видами киберпреступления в банковской деятельности является взлом автоматизированных банковских систем (АБС), хищение денежных средств

в момент совершения банковских операции, информация о личных данных владельцев платежных карт, использование реквизитов карт при осуществлении интернет-платежей и другие.

В 2019 г. было внедрено использование вишинга — формы мошенничества, основанной на социальной инженерии. Преступники, используя смартфон, чаще всего представляются сотрудниками банка и различными способами выманивают персональные данные в виде реквизитов платежных карт для доступа к денежным средствам.

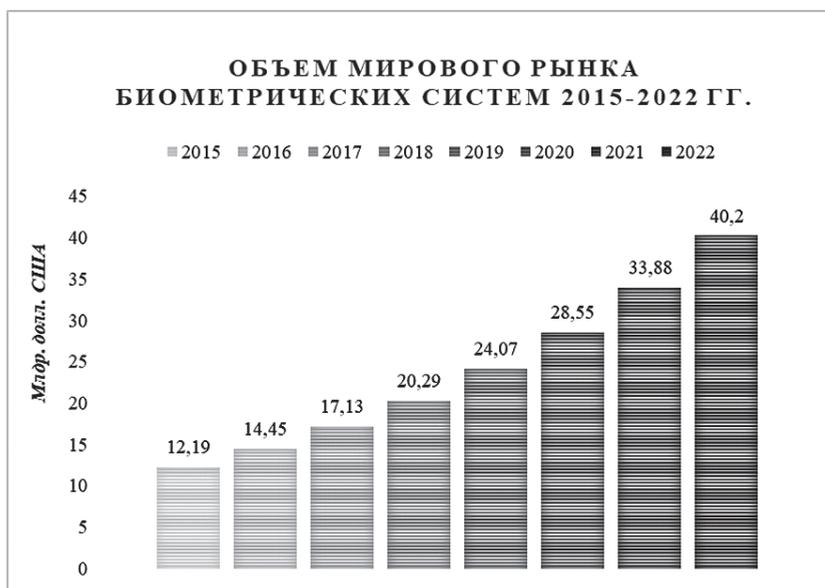
При этом в зависимости от ситуации злоумышленники пытаются завладеть следующей информацией:

- идентификационный номер и иные паспортные данные;
- номер карты, срок действия, имя владельца, CVV/CVC-код;
- коды подтверждения, приходящие на Ваш номер телефона;
- реквизиты доступа к системе Интернет-банк (логин, пароль, сеансовый ключ).

По итогам конференции Security & Transformation Day пришли к выводу, что в банковской сфере около 80 % преступлений происходит путём захвата мошенниками персональных данных, логинов и паролей. Участники конференции выявили, что основными путями защиты является комплекс мер, направленных на обеспечение безопасности пользователей таких, как отслеживание шагов действий киберпреступников, обеспечение все более безопасной среды для пользователей.

В Республике Беларусь борьба с киберпреступностью ведется на законодательном уровне через закон “Об информации, информатизации и защите персональных данных” от 10.11.2008 № 455-З, “О защите персональных данных” от 07.05.2021 № 99-З.

С 2012 года широко применение получила биометрическая защита данных. Под **биометрией** понимают методы автоматической идентификации человека и подтверждения личности человека, основанные на физиологических характеристиках. К основным способам идентификации: отпечатки пальцев, лицо, голос, радужная оболочка глаза, геометрическое строение рук и вен.



Примечание – Источник: собственная разработка на основе J'son & Partners Consulting [2].

Преимущество биометрических данных перед стандартными способами идентификации: максимальный уровень безопасности информации, пресечение деятельности террористических организаций; легкий ввод идентификационных данных; высокая скорость процесса подтверждения личности; невозможно украсть, потерять или забыть; невозможно перехватить или подделать; всегда при себе; удобство использования; повышение эффективности рабочего времени и ответственности персонала; уменьшение риска мошенничества.

Из графика можно сделать вывод о том, что с каждым годом тенденция развития биометрических технологий во всех сферах набирает обороты. Следуя данной тенденции, Республика Беларусь также внедряет биометрические технологии в экономику, в частности, в банковскую сферу.

Нормативно-правовые документы, регламентирующие внедрение биометрических технологий в РБ является Указ Президента Республики Беларусь от 1 декабря 2015 г. № 478 “О развитии цифровых банковских технологий”, постановление № 108 Правления Национального банка Республики Беларусь “Об одобрении стратегии развития цифрового банкинга на 2016–2020 годы” [1].

Следовательно, можно сделать вывод о том, что биометрические технологии являются одним из ключевых фактор в сфере развития защиты персональных данных. Тем самым это является отличной перспективой для защиты персональных данных украинских граждан.

В заключении стоит отметить, что основным вектором развития платежного рынка станет:

- доработка системы мгновенных платежей для физических лиц;
- разработка и принятие кодификатора назначения платежа;
- разработка Концепции развития открытых банковских API и доработка банками своих систем для внедрения уже одобренных информационных API;
- интенсификация развития платежной системы БЕЛКАРТ;
- разработка и внедрение стандарта QR-кода.

Также с каждым годом ведется активная цифровизация экономики в сфере финансов и банковского дела, тем самым данный аспект повышает эффективность работы банковской системы. Однако анализ показывает, что вместе с цифровизацией происходит рост киберпреступлений. В свою очередь увеличение количества киберпреступлений требует от государства разработку новой политики в сфере защиты персональных данных каждого гражданина.

Источники

1. Об одобрении стратегии развития цифрового банкинга на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]: постановление Правления Национального банка Респ. Беларусь, 2 марта 2016 г., № 108 // Национальный банк Республики Беларусь. Режим доступа: <https://www.nbrb.by/legislation/documents/digitalbankingstrategy2016.pdf> Дата доступа: 18.10.2021.
2. Мировой рынок биометрических систем, 2015–2022 годы [Электронный ресурс] // J’son & Partners Consulting. Режим доступа: https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/mirovoy-rynok-biometricheskih-sistem-2015-2022-gg-20170119025618 Дата доступа: 29.10.2021.
3. Банковский сектор и “коронакризис” — когда год идет за двадцать [Электронный ресурс] // Интерфакс. Режим доступа: <https://www.interfax.ru/business/742397>. Дата доступа: 29.10.2021.

М. Т. КАМЕНЮК

магістрант, ДонНУ імені Василя Стуса

І. О. АХНОВСЬКА

канд. екон. наук, доц., ДонНУ імені Василя Стуса

УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ АДАПТАЦІЇ ДО ПАНДЕМІЇ COVID-19

Сьогодні необхідністю для ефективного управління підприємством є трансформація бізнес-процесів внаслідок адаптації до пандемії COVID-19 та карантинних умов, активної діджиталізації, глобалізації та техноглобалізму. При цьому слід зазначити, що в сучасних умовах турбулентного економічного середовища основним орієнтиром у веденні бізнесу є поведінка споживача, оскільки зміна споживчих настроїв і поточних вподобань цільової аудиторії стимулює виробників здійснювати постійний перегляд своїх ринкових пропозицій, щоб відповідати попиту і нарощувати свій конкурентний потенціал. З цього слідує, що створення сильного бренду товару або послуги та побудова ефективної системи управління ним є важливою запорукою успішного функціонування організації. Саме бренд виступає одним з ключових нематеріальних активів, який капіталізує вартість компанії. Отже, індикатором конкурентоспроможності підприємства і його привабливості для стейкхолдерів є бренд підприємства.

Сутність бренду і теоретико-практичні аспекти бренд-менеджменту розглядали у своїх працях такі науковці, як Д. Аакер, Т. Амблер, Л. Балабанова, А. Віллер, О. Вдовічана, Т. Гед, Д. Герман, А. Головашенко, Г. Дан, В. Домнін, О. Зозульов, Н. Івашова, Ж.-Н. Капферер, К. Келлер, О. Ковальчук, Ф. Котлер, А. Краснолободцев, Я. Ларіна, В. Любчук, І. Медведкова, Ю. Нестерова, Д. Огілві, Є. Ромат, О. Рудая, М. Скотт, С. Старов, А. Старостіна, В. Підгурська, Д. Траут, Д. Файвішенко, А. Федорченко, Т. Шедякова, І. Ярошенко та інші. Незважаючи на велику кількість досліджень у цьому напрямі, існує плутанина у теоретичній базі навколо понять “бренд”, “управління брендом”, “бренд-менеджмент”, що виникає через недоліки перекладу іноземних наукових вчень та різних поглядів науковців у різні часові проміжки, що у результаті призводить до перенавантаження теоретичної понятійної бази з цього питання.

У процесі дослідження еволюції визначення поняття “бренд” доцільно використовувати наступні основні принципи (див. рис. 1).

Обґрунтування системи принципів визначення досліджуваної категорії, які покладені в основу методологічних підходів, надає змогу отримати цілісне бачення поняття “бренд” відповідно розвитку теорії брендингу (див. рис. 2).

Переломним визначенням стало визнання бренду “набором асоціацій”, бо саме таке визначення дало поштовх інтегрованому підходу до вивчення поняття. Звідси різноманітність розуміння цієї категорії, велика кількість визначень (таблиця).

Р. Ю. Вежель посилається у своїх дослідженнях на Стівена Кумбера: висловлюючи свій погляд на еволюцію брендів, останній ставить е-брендинг на вершину цієї еволюції. Логічним продовженням його думки є припущення, що “більшість людей має хибне уявлення про бренди в Інтернеті — вони вважають, що такі бренди від-



Рис. 1. Принципи визначення поняття “бренд”
Джерело: сформовано авторами

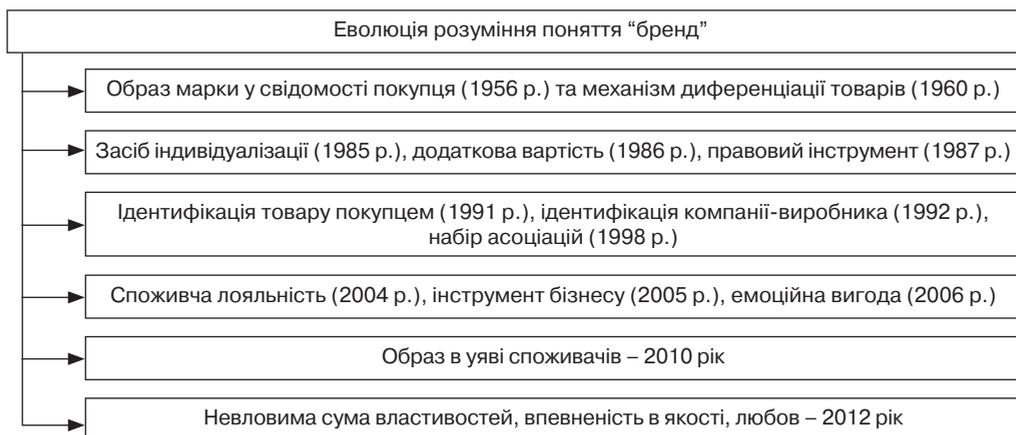


Рис. 2. Еволюція розуміння поняття “бренд”
Джерело: сформовано авторами

різняються від тих, що існували протягом багатьох десятиліть... Теоретично не існує ніякої різниці, чи розміщений бренд виключно в Інтернеті, на упаковці і самому товарі або представлений іншими способами. Різниця лише в самому засобі, а також його можливостях. Так Інтернет дає змогу створити систему знеособлених стосунків щодо бренду” [1].

Натомість, Скотт Гелловей говорить про перехід від епохи бренду до епохи продукту і наголошує: “Багато хто з менеджерів намагаються накачати ботоксом свої старі бренди, щоб ті мали кращий вигляд, а слід було б просто дати їм змогу тихо дожити віку з прибутком” [2].

Трактування поняття “бренд” в економічній науковій літературі

Джерело	Визначення бренду
Аакер Д. А.	інструмент управління, за допомогою якого можна керувати роботою всієї організації
Балабанова Л., Бриндіна О.	нематеріальний актив, який оцінюється споживачами; категорія соціально-ї психології; невідчутна сума атрибутів товару, за допомогою якої споживачі мають позитивні асоціації та виділяють його серед конкурентів, а саме товар, його ім'я, символ-виробник, характеристика, упаковки, переваги, передбачає наявність корпоративної культури
Забарна Е., Танасенко М.	уявний ярлик, який “наклеюють” на товар споживачі, а також той зміст, котрий мають на увазі власне творці
Зозульова О.	центр синергетичного посилення конкурентних позицій компанії на ринку в сучасних умовах
Капферер Ж-Н.	нематеріальні активи компанії, що дають бізнесу додаткові вигоди
Келлер К. Л.	набір асоціацій, що виникають у свідомості у споживачів, які додають прийнятну цінність товару чи послуги
Купчинська М., Орлов В.	сума продукту, назви, асоціацій та емоцій
Нестерева Ю.	нематеріальним активом компанії, який виражається через назву, символ, логотип або їх набір, тим самим ідентифікуючи товар виробника для споживача
Перція В.	послідовний набір функціональних, емоціональних, психологічних та соціальних обіцянок цільовому споживачу, які є для нього унікальними і значущими і найкращим чином відповідають його потребам
Ромат Е.В.	комплекс об'єктивно-віртуальних параметрів, який поєднує реальні характеристики товару і його суб'єктивний відбиток у свідомості споживачів
Старостіна А. О.	загальновідома диференційована торговельна марка, тобто марка, яка у свідомості споживача асоціюється з певними перевагами чи вигодами, чітко відрізняється від марок конкурентів та характеризується певним рівнем лояльності з боку споживачів
Студінська Г. Я.	віртуальним зв'язком між виробником та групою споживачів, який забезпечує досягнення економічних цілей першого через задоволення інтегрованих потреб останніх завдяки їх стійкому асоціативному сприйняттю
Тамберг В., Бад'їн О.	унікальний об'єкт споживання, який є привабливим для споживача і служить носієм доданої вартості
Файвішенко Д. С.	суть, яка “розвивається в часі від” концептуального оформлення торговельної марки, що складається з відомих елементів (фірмової назви, знака, стилю, слогану), до чітко сприйнятої покупцями сукупності функціональних елементів, поєднаних самим товаром і способом його презентації
Федорченко А., Ярошенко І. К.	торгова марка, яка має певний імідж в очах споживачів, що, у свою чергу, формує їхнє ставлення до даної продукції

Джерело: сформовано авторами.

В умовах економіки мінімального контакту у зв'язку з пандемією COVID-19, основними характеристиками якої є уповільнення попиту, формування нових страхів і побоювань, споживчий ескапізм, зміна поведінки суб'єктів господарювання та постійні галузеві зрушення [3], відбуваються суттєві зміни у підходах щодо визначення стратегічного управління брендами. Сьогодні стратегічне управління брендом є платформою для створення при плануванні розвитку, підтримки бренду в довгостроковому періоді, своєчасних змін та внесення коригувань у короткостроковому періоді.

У процесі дослідження з'ясовано, що категорія “бренд” є багатогранною, ємною, інтегрованою з різними галузями науки, маргінальним осередком, який поєд-

нує знання з економіки, політології, психології, соціології, філософії, статистики та інших. Враховуючи історію формування брендів та наявні трактування поняття “бренд”, можна зробити висновок, що єдиного визначення даному поняттю сьогодні немає: одні вчені акцентують увагу на самому продукті, інші — на нематеріальній стороні продуктів, деякі вчені приділяють увагу емоційній складовій; зустрічаються визначення, які поєднують ці підходи, але такі визначення є складними для сприйняття.

Література

1. *Вежель Р. Ю.* Наукові підходи до визначення сутності та принципів функціонування бренду в Інтернет // *Держава та регіони. Серія: Соціальні комунікації*, 2016. № 1(25).
2. *Гелловей С.* Посткорона. Від кризи до нових можливостей. К.: КМ-БУКС, 2021. 240 с.
3. *Ахлювська І. О., Панасюк П. І.* Антикризове управління підприємством в умовах економіки мінімального контакту // *Економічний простір*. № 166. 2021.С. 42–48. URL: <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/810/785>

В. А. ЛАДІНА

магістрантка, ННІМЕФ МАУП

М. І. ФІЛІПОВ

канд. екон. наук, проф. МКА, ННІМЕФ МАУП

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ТОВАРУ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Встановлення певного рівня й підвищення конкурентоздатності є одним з ключових факторів успіху будь-якого підприємства в конкурентній боротьбі. Конкурентоспроможність товару не є сталою величиною. Її ступінь постійно змінюється під впливом як внутрішніх, так і особливо зовнішніх чинників середовища. Саме це вимагає від підприємства розробки та вжиття своєчасних заходів для підтримки досягнутого або не втрати наявного рівня конкурентоздатності. Такі тенденції потребують за допомогою використання різних методичних підходів до менеджменту, зокрема управління конкурентоспроможністю товару підприємства.

Стан наукової розробки проблеми. Науковий внесок вітчизняних і зарубіжних вчених в дослідження питань конкурентоздатності свідчить про різноплановість досліджень. Теоретичним надбанням теорії конкурентоздатності є наукові праці зарубіжних і вітчизняних економістів: С. Алексєєва, Л. Антонюк, Е. Карпенка, С. Покропивного, М. Портера, М. Філіпова, В. Шинкаренко та ін. Попри значні здобутки в частині теорії та практики управління конкурентоспроможністю товару, є коло проблемних питань, які залишаються предметом спорів і розгляду вчених-економістів. Так, у більшості наукових праць недостатньо систематизовані поняття й відсутня методологія щодо розробки системи управління конкурентоспроможністю товару, а тому тема даної статті є актуальною.

Торетично обґрунтуємо управління конкурентоспроможністю товару підприємства.

Конкурентоспроможність товару підприємства, як правило, визначається сукупністю тільки тих його властивостей (якостей), що мають інтерес для споживачів, забезпечують задоволення даної потреби та визначаються спроможністю товару бути проданим на конкретному ринку, у максимально можливому обсязі і без збитків для виробника [2, с. 408].

Підвищення якості, так і конкурентоспроможності товару підприємства має велике соціально-економічне значення. Воно полягає у тому, що такі заходи сприяють більш ефективному функціонуванню суб'єктів господарювання в ринкових умовах. Соціально-економічна ефективність підвищення рівня конкурентоспроможності товару полягає в наступному [1]:

- 1) конкурентоспроможний та якісний товар більше задовольняє суспільні потреби споживачів;
- 2) завдяки підвищенню конкурентоспроможності товару, зокрема, її якості, компанія може суттєво зекономити свої витрати на робочий час завдяки використанню високо технологічного обладнання;
- 3) конкурентоспроможність товару дає можливість компанії отримати фінансову стабільність та максимально високі прибутки протягом тривалого періоду часу;
- 4) підвищення конкурентоспроможності товару має беззаперечний вплив на імідж підприємства, а отже і зростання лояльності покупців до його продукції [3, с. 135].

Для підвищення конкурентоспроможності товару вітчизняним підприємствам є необхідним прийняти ряд важливих рішень, які забезпечать їм майбутнє процвітання.

До основних із них можемо віднести [1]:

- застосування інноваційних технологій на підприємствах та розвиток вітчизняного науково-технічного потенціалу;
- розробка та впровадження представниками державної влади різноманітних інноваційних програм для підвищення конкурентоспроможності товару підприємства;
- створення нового бізнес-середовища, яке передбачає оновлення уже давно застарілої матеріально-технічної бази та впровадження нових та прогресивних методів управління компанією;
- сприяння залученню додаткових інвестицій, особливо іноземних, для розширення можливостей підприємства, його підтримки та допомоги виходу на зовнішні ринки для реалізації продукції;
- формування та реалізація єдиних систем стандартизації та показників якості товарів для підвищення її рівня як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках;
- зростання рівня кваліфікації працівників, а також розвиток та активне впровадження маркетингових досліджень, які є запорукою успішної діяльності будь-якої компанії на ринку;
- застосування успішного вітчизняного та зарубіжного досвіду на підприємствах для утриманні лідерських позицій та високої конкурентоспроможності товару [3, с. 133].

Проведенню аналізу ринків завжди має приділятися основна увага. Особливо це відноситься до оцінки тих потреб, що передбачуваний товар не задовольняє, до виявлення негативних і позитивних властивостей цього товару, що відзначають споживачі. На закінчення зважується питання, чи відповідає в даний момент вироблений товар відповідно технічному рівні та якості вимогам кінцевих споживачів,

і оцінюється конкурентоспроможність її в результаті комплексного дослідження ринку [1].

Таким чином, управління конкурентоспроможністю продукції підприємством включає в себе не лише надання товару певних споживчих характеристик чи застосування певної цінової стратегії. Важливими тут є врахувати особливості того сегменту споживчого ринку, на який фірма планує вийти із своєю продукцією чи застосувати певне маркетингове рішення, адже це є ключовим моментом для вибору оптимальної конкурентної стратегії для підприємства.

Джерела

1. *Карток В. П.* Управління конкурентоспроможністю продукції [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/PORTAL/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2009_4/46.pdf
2. *Портер М. Э.* Конкуренция [Текст] : пер. с англ. М. : Вильямс, 2003. 496 с.
3. *Філіппов М. І., Гавришук Т. Б.* Аналіз інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств легкої промисловості // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2013. № 3. С. 132–138.

А. О. ДЕРЕБУХА

магістрантка, ННІМЕФ МАУП

А. І. КОЗЛОВА

канд. екон. наук, ст. науковий співробітник, професор МКА, ННІМЕФ МАУП
<https://orcid.org/0000-0003-2336-4600>

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У практиці управлінської діяльності сучасних організацій постійно виникає потреба вивчення соціально-трудових конфліктів, позитивних та негативних їх функцій, причин виникнення та особливостей протікання, що забезпечує своєчасність прийняття відповідних рішень і економію ресурсів системи управління організацією.

Для ефективного вирішення трудових конфліктів необхідно володіти як певним обсягом теоретичних знань, так і практичними навичками, що сприяють їх подоланню. Сучасний керівник повинен добре розумітися на сутності такого складного явища як конфлікт, і якщо він виник, уміти знайти оптимальний шлях вирішення, щоб запобігти погіршенню психологічного клімату в трудовому колективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню проблем управління конфліктами присвячено чимало робіт науковців різних галузей знань, в тому числі, і таких вчених-економістів, як: Ю. Богоявленська, Т. Грабар, А. Гриненко, Л. Ємельяненко, О. Кузьмін, С. Мишак, В. Петюх, Є. Ходаківський та багато інших. Водночас залишається актуальною потреба у нових, більш прогресивних методах попередження та вирішення конфліктів.

Розглянемо теоретичні аспекти управління конфліктами на підприємстві.

Управління конфліктами в організації є надзвичайно важливим, адже можна управляти конфліктною ситуацією, або стати її заручником. Невміння розрядити конфліктну ситуацію, зрозуміти помилки і прорахунки може стати причиною постійної напруженості у колективі. У цьому контексті потрібно пам'ятати, що конфліктом слід уміло управляти до того, як він стане настільки сильним, що набуде деструктивних властивостей та рис.

Процес управління конфліктами, на думку науковців [2; 3], надзвичайно складний, і для того щоб професійно впливати на перебіг конфліктної ситуації, керівникам необхідно розуміти та дотримуватись основних видів діяльності, а саме: прогнозування; попередження або стимулювання; регулювання; вирішення (розв'язання).

Дамо їм коротку характеристику. Отже, *прогнозування* конфлікту — це один із ключових видів діяльності суб'єкта управління, спрямований на з'ясування причин даного конфлікту в потенційному його розвитку. Для ефективного прогнозування конфліктів в організації, фахівцю з регулювання конфліктів необхідно вивчити об'єктивні та суб'єктивні умови, фактори взаємодії безпосередніх учасників, а також їх індивідуально-психологічні особливості.

Попередження конфлікту — це вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на недопущення виникнення конфлікту. Даний вид конфліктологічної діяльності в організації, як зазначає Є. Ходаківський [2, с. 60], найчастіше може здійснюватись двома способами:

- превентивною формою попередження конфліктних ситуацій, забезпечуючи ефективне управління (дотриманням принципу неупередженості під час прийняття рішень; формуванням у всіх учасників взаємодії психолого-педагогічної культури спілкування, вміння ведення переговорів тощо);
- вимушеною формою попередження конфлікту, нейтралізуючи дії всього комплексу детермінуючих факторів.

Для того щоб активно вплинути на ситуацію, яка є потенційно небезпечною з огляду на можливість виникнення конфлікту, керівнику або менеджеру з регулювання конфліктів може в наступних напрямках:



Структурна схема процесу управління конфліктами

- переробити реальність під очікування зацікавлених сторін і тим самим спочатку прибрати предмет можливого конфлікту;
- змінити ставлення конфліктуючих сторін до проблеми, що лежить в основі протиріччя (тобто, вплинути на зміну їхньої поведінки).

Стимулювання конфлікту — це вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на виклик конфлікту. Зазвичай, його використовують для управління конструктивними конфліктами [1, с. 87]. Безпосереднє застосування виду діяльності підприємств надзвичайно різноманітне, починаючи від проведення особистих бесід та закінчуючи винесенням конфліктної ситуації для обговорення на нарадах, виховних годинах та загальних зборах. Проте, необхідно пам'ятати, що стимулювання будь якої конфліктної ситуації, в першу чергу, передбачає готовність суб'єкта до його конструктивного управління.

Регулювання конфлікту — це вид професійної діяльності суб'єкта управління, який безпосередньо спрямований на послаблення конфлікту, передбачає забезпечення його розвитку в сторону вирішення. У цілому регулювання є складним процесом, що передбачає дотримання певних правил, використання знань та умінь з управління конфліктними ситуаціями. У цілому, цей етап складається з кількох етапів, а саме:

- визначеності реальності конфлікту всіма конфліктуючими сторонами;
- досягнення угоди, між учасниками конфліктної ситуації, з визнання і дотримання чітких та зрозумілих для кожного норм і правил взаємодії;
- створення спеціальних груп для врегулювання конфліктної взаємодії.

Вирішення конфлікту — це вид діяльності суб'єкта управління, який безпосередньо спрямований на розв'язання та завершення конфліктної протидії та вичерпання інциденту. Відзначимо, що вирішення конфлікту може бути як цілковитим (повним) і частковим. Досягнення повноцінного, цілковитого вирішення конфлікту здійснюється завдяки усуненню причин, предмету конфлікту і розв'язання існуючих конфліктних ситуацій. Часткове розв'язання конфлікту відбувається внаслідок усунення лише деяких причин, або конфліктних ситуацій. У випадку часткового вирішення можна очікувати стимулювання протікання конфлікту до його повноцінного (максимально ефективного) розв'язання і пошуку того рішення, яке влаштовує усі сторони конфліктної взаємодії [2, с. 55].

Управління вирішенням конфлікту може призводити до кількох наслідків: прийняття швидкого рішення, яке може спричинити за собою відновлення конфліктної ситуації; вирішення конфлікту за допомогою третьої сторони; досягнення угоди за допомогою переговорів загальними зусиллями сторін.

Науковці [1–3] виокремлюють велику кількість *методів* управління конфліктами. Серед них розрізняють такі основні методи управління і попередження конфліктів як: *внутрішньоособистісні; структурні; міжособистісні; переговори; відповідні агресивні дії.*

В процесі дослідження встановлено той факт, що в наукових публікаціях вчених [1, 3] склалося три напрями (способи) управління конфліктами, а саме: відхід від конфлікту, придушення конфлікту і власне управління конфліктом. Кожен із зазначених напрямів реалізується за допомогою спеціальних методів. Розглянемо деякі з них.

Перший напрям (спосіб) управління конфліктом — це відхід від нього. До його різновидів відносять:

- метод сприяння, який варто застосовувати в умовах цілковитої невизначеності, коли неможливо передбачити ні варіанти розвитку подій ні їх наслідки;

- метод поступок або пристосування, що використовується у тих випадках, коли предмет зіткнення важливіший для іншої сторони, а не для вас. Його необхідно застосовувати для мінімізації втрат, коли перевага явно на іншій стороні і ви програєте;
- метод згладжування, який використовується при незначних конфліктних ситуаціях у сталому колективі. Зорієнтований на підкреслення спільних інтересів конфліктуючих сторін та применшення їх відмінностей. Досить часто, внаслідок його використання реальна проблема відходить на другорядний план.

Таким чином, необхідно пам'ятати, що будь-які конфлікти повинні бути по максимуму вирішені у конструктивному ракурсі. Під час вислуховування опонентів конфліктної взаємодії варто бути максимально тактовним, толерантним, проявляти гнучкість поведінки та враховувати індивідуальні особливості конфліктуючих сторін.

Джерела

1. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі // Управління розвитком. 2009. № 16. С. 86–88.
2. Подоляк Я. В. Психология управления: теория и практика менеджмента. Х., 2014. С. 51–56.
3. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психология управління: підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. К.: Центр уч. літератури, 2011. 664 с.

Н. В. ГОЛОВАЧ

канд. пед. наук, доцент, ННІМЕФ МАУП
<https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>

О. Ф. СІРЕНКО

канд. мед. наук, доцент, НУОЗ України імені П. Л. Шупика
<http://orcid.org/0000-0002-7923-8534>

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Стрімкий розвиток сучасного суспільства разом з неухильним наближенням української освіти до міжнародного освітнього простору визначають посилення вимог до керівників закладів освіти та потребу у клопіткій праці менеджерів освіти для забезпечення їх конкурентоспроможності. Посилення ролі рівня професійної компетентності управлінських кадрів в галузі освіти визначається потребою сучасного освітнього середовища у задоволенні потреб споживачів освітніх послуг, а також виконання умов, пов'язаних із розробкою та реалізацією освітніх програм на підставі громадського обговорення з представниками різних груп стейк-холдерів, а також ринкової потреби у підготовці фахівців.

Враховуючи багатогранність функцій управління в закладі освіти, оптимальне регулювання всіх процесів і процедур та чутливість до змін як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, набувають провідного значення для розвитку адаптаційних процесів для подолання постійно виникаючих загроз та нівелювання існуючих структурних або функціональних недоліків організації. Висока культура управління керівника закладу освіти є запорукою сталого розвитку організації та формування позитивного іміджу як управлінця, так і всіх інших учасників освітнього процесу.

Стан і ступінь розробки проблеми. Питання особливостей освітянського менеджменту розглядалися багатьма науковцями: Н. Білик, О. Воронянська, М. Гнезділова, Н. Горбенко, П. Друкер, Ф. Котлер, В. Кубко, Ж.-Ж. Ламбен, М. Портер, Л. Хижняк, які вивчали корпоративні відносини у сфері освіти. Поняття управлінської культури, а також питання підготовки керівників освітніх організацій до ефективного управління розглядаються у працях українських та закордонних фахівців: О. Бондарчука, С. Борнера, Р. Вебера, Х. Грютера, К. Еварда, Л. Карамушки, Н. Коломінського, С. Максименко, Л. Орбан-Лембрик, Р. Рютінгера, В. Третьяченко та ін.

Розглянемо сутність та значення управлінської культури керівника як інструменту ефективного функціонування закладу освіти.

Управлінська культура є інтегративним поняттям, до якого входять як рівень професійної майстерності управлінського персоналу, так і вмінь та компетентності усіх працівників організації. Основним завданням керівника освітнього закладу є кваліфіковане управління всіма процесами, раціональне та рівномірне делегування повноважень та відповідальності за окремі ланки діяльності працівникам відповідних структурних підрозділів організації, забезпечення ефективної взаємодії та сприятливого неконфліктного психологічного клімату у колективі [1].

Від якості та ретельності визначення мети освітньої організації, формування концепції та програми її розвитку залежить можливість створення адекватної функціональному навантаженню організаційної структури, здатної забезпечити виконання поставлених перед закладом завдань. Завдяки системному підходу у складанні як річного, так і стратегічного плану роботи керівник закладу освіти, володіючи достатнім рівнем професійної майстерності та керуючись сучасними принципами управлінської культури, здатен ефективно контролювати якість виконання основних завдань організації. Однак, незважаючи на компетентність самого керівника, успіх закладу є неможливим без збалансованого підбору персоналу та сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Знання принципів, методів, форм організації, технологічних прийомів та алгоритмів управління, спрямованих на зростання ефективності діяльності закладу освіти, його соціальних, педагогічних цінностей, на думку Т. Бабенко, лежать в основі професійної підготовки управлінських кадрів в галузі освіти, поряд із знаннями в сфері соціокультурної регуляції, а також розвитком особистісних здібностей, знанням стилів управління та навиком прийняття оптимальних управлінських рішень [2].

Створення цілісної системи управління закладом освіти з властивими їй гнучкістю, динамізмом, мобільністю, здатністю до самоорганізації та саморозвитку є визначальним в управлінській діяльності керівника [3].

Л. Мартинець зазначає, що організація управління закладом освіти будується на принципах гуманізму, демократизму, взаємозв'язку розумового, морального, психологічного, трудового, фізичного та естетичного виховання, диференціації змісту й форм освіти, науковості, розвивального характеру навчання, ефективного поєднання державного управління й громадського самоврядування, а також незалежності від впливів політичних, громадських, релігійних організацій тощо [3].

О. Яценко і В. Ковшик визначають інтегральний показник рівня управлінської культури керівника організації сукупністю таких особистісних показників, як лідерство, гнучкість, інтелектуальний потенціал, а також відповідності керівника середовищу, яке належить до його сфери впливу. Беручи до уваги сукупність всіх стейк-холдерів процесу, надається виключна важливість і роботи з персоналом організації [4].

Задоволення потреб до розвитку і самореалізації як самого керівника, так і всіх працівників закладу є невід'ємною складовою частиною ефективного освітянського менеджменту. Психологічна компетентність та комунікативна вправність в умовах сучасного високотехнологічного суспільства виходить на перший план у роботі з кадрами у закладах освіти. Особливої уваги заслуговують заходи заохочування та визнання за результати роботи працівників, а також підтримка відчуття долученості кожного члену колективу до досягнення мети організації.

Вправність керівника закладу освіти в сучасних умовах полягає у здатності приймати як оперативні, так і стратегічні рішення, обираючи з усіх можливих альтернатив найбільш ефективні в кожній конкретній ситуації. Залучаючи до активного обговорення та підготовки проектів рішень представників адміністрації, членів колегіальних органів управління закладом, представників студентського самоврядування, первинних профспілкових організацій, сучасний керівник отримує найкращі умови для оптимального використання всіх можливостей організації. Згуртованість та колегіальність в управлінні закладом освіти дозволяє нівелювати більшість загроз як внутрішнього, так і зовнішнього середовища організації, досягаючи при цьому більшості поставлених оперативних і стратегічних завдань.

Формуючи кадровий склад освітньої організації, керівник, в першу чергу, має створити коло однодумців серед своїх заступників для забезпечення тісної співпраці з ними, а також з усіма підрозділами сфери державного управління в галузі освіти і науки та різноманітними громадськими, спортивними, культурно-освітніми, науково-дослідницькими, молодіжними організаціями. Такий підхід дозволить оперативніше впроваджувати інноваційні підходи в управлінні та забезпечить високу адаптаційну стійкість організації в цілому, виключаючи потребу у застосуванні засобів подолання супротиву змінам з боку колективу закладу.

Від злагодженості роботи членів колективу освітньої організації під чутливим керівництвом адміністрації закладу залежить можливість формування адекватного особистісно-орієнтованого освітнього середовища. Це, в свою чергу, і створює передумови для ефективної роботи закладу освіти та підвищення його конкурентоспроможності. Формування позитивної управлінської та корпоративної культури освітньої організації є важким завданням, особливо, в умовах світової економічної кризи та стрімким реформуванням галузі освіти у зв'язку з євроінтеграційним напрямком розвитку українського суспільства.

Вагомим завданням для закладу освіти є також забезпечення оптимальних умов для реалізації прав здобувачів освіти, їх всебічного розвитку та можливостей самореалізації, що стає складовою ефективного механізму системної саморегуляції.

Таким чином, управлінська культура керівника закладу освіти є комплексною характеристикою управлінської діяльності, що складається з таких особистісних рис керівника, як глибина, світогляд, морально-етичні принципи, ставлення до роботи, управлінські навички організаційної роботи, розвинений емоційний інтелект, навички роботи з колективом та попередження або вирішення конфліктних ситуацій з урахуванням інтересів кожного учасника освітнього процесу та організації в цілому.

Проявляючись в стилі керівництва, управлінська культура значною мірою здатна впливати і на формування організаційної культури. Високий рівень управлінської культури створює можливості для гнучкого реагування на зміни законодавчого, економічного, соціально-політичного характеру, забезпечуючи високу конкурентоспроможність закладу та гарні адаптаційні характеристики, формування позитивного іміджу самого керівника та всієї освітньої організації.

Джерела

1. Менеджмент : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антоноюка, В. П. Сладкевича. К. : МАУП, 2007. 816 с.
2. *Бабенко Т. В.* Розвиток управлінської культури керівника закладу освіти в процесі магістерської підготовки // Інноваційна педагогіка. 2019. Вип. 10. Т. 1. С. 78–81.
3. *Мартинець Л. А.* Управлінська діяльність керівника навчального закладу : навч. посіб. Вінниця, 2018. 196 с.
4. *Яценко О. М.* Управлінська культура менеджерів як основа конкурентоздатності організацій в умовах глобалізації / О. М. Яценко, В. І. Ковшик // Международный научный журнал “Интернаука”. Серия: “Экономические науки”. 2017. № 8(8). С. 42–49.

О. А. СЛИВКА

*канд. екон. наук, доцент, ПрАТ “ВНЗ “МАУП”
кафедра управління персоналом та економіки праці*

ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ В ПЕРІОД ПОШИРЕННЯ ВІРУСНОЇ ІНФЕКЦІЇ SARS-COV-2 (COVID-19)

Формування соціально-економічного потенціалу будь-якої держави неможливе без впровадження у дію “концепції людського розвитку”. Вона була сформована Програмою розвитку Організації Об’єднаних Націй (ПРООН) у 1990 році. Ця концепція передбачала неможливість досягнення суспільного прогресу будь-якої країни без підтримки потенціалу кожного громадянина (людини). Однією з складових людського розвитку в країні є забезпечення високого рівня доходу особи, який б надав їй можливість задовольнити не лише свої базові фізичні потреби, але й різноманітні потреби на шляху її розвитку (культурні, професійні, освітні, тощо). Рівень життя населення, а саме валовий внутрішній дохід на душу населення, є ключовим параметром, який беруть до уваги для розрахунку індексу людського розвитку ПРООН.

У 2019 році, за підрахунками фахівців ПРООН, індекс людського розвитку (ІЛР) України становив 0,779 та, відповідно, у рейтингу країн вона зайняла 74 позицію [1]. Однак, у порівнянні з країнами, які входили до країн колишнього соціалістичного табору, результати України щодо людського розвитку в 2019 році є незначними. Зокрема, ІЛР Польщі у 2019 році становив 0,880 (35 місце у рейтингу), Румунії 0,828 (49 місце), Російської Федерації 0,824 (52 місце), Білорусі 0,186 (56 місце). Україна досягла у людському розвитку значних досягнень лише у порівнянні з Молдовою

(90 місце у рейтингу країн), у якій індекс людського розвитку у 2019 році був менший на 0,029 у порівнянні з Україною [1].

У 2019–2020 роках на формування людського потенціалу усіх країн негативно вплинула вірусна інфекція SARS-CoV-2 (COVID-19). Як зазначається у звіті ПРООН “COVID-19 та розвиток людини: оцінка кризи, передбачення відновлення” [2], світова пандемія поширення вірусу COVID-19 сприяла значному погіршенню основних вимірів людського розвитку. Зокрема, зменшенню рівня доходу населення, охорони здоров'я та освіти. Україна зазнала значних втрат, спричинених цією вірусною інфекцією. Е. Лібанова, підсумовуючи вплив вірусу COVID-19 на соціально-економічний розвиток України, наголошує на його “ризиках та потенційних загрозах, які ще не відображаються в інформаційному полі, але можуть проявитися через певний, можливо навіть тривалий, проміжок часу” [3]. У цьому вбачається непередбачувана не лише поведінки цього небезпечного інфекційного захворювання, але і неможливість визначення потенційних втрат. Уже сьогодні можна прослідкувати втрати України від COVID-19. Це, зокрема: зростання рівня смертності населення України, яка у лютому–березні 2021 року була найвищою за 4 останні роки (кількість померлих у I кварталі 2021 р. у порівнянні з аналогічним періодом 2020 року збільшилася на 25,0 тис.); збільшення кількості безробітних, через запровадження обмежувальних заходів, які негативно вплинули на діяльність бізнесу (за даними Державної служби зайнятості України кількість зареєстрованих безробітних у 2020 році збільшилась на 222,8 тис. осіб або на 21,4 %, а за методологією МОП їх кількість збільшилась за вказаний період на 12,5 %); зростання рівня бідності населення України, який у першому кварталі 2020 року мав тенденцію до зростання (у порівнянні з аналогічним періодом 2019 року він зріс на 11,6 %) [3].

Запобігання поширенню вірусу COVID-19 вимагало від українського уряду прийняття рішень, які б мали вплинути на людський розвиток населення, зокрема, на його фінансове забезпечення. Адже запровадження декількох локдаунів в країні призвело до зменшення рівня споживчих настроїв, зменшення рівня виробництва, відтоку інвестицій, а отже і зменшення рівня доходів населення. Для боротьби з інфекційною хворобою в Україні було створено “Фонд боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19” [4], який передбачав і відповідні заходи з фінансової підтримки населення. У цей фонд з державного бюджету було виділено 80,91 млрд грн. Кошти з зазначеного фонду виділялися на: конкретну фінансову підтримку осіб під час їх перебування у оголошених державою локдаунах; фінансову підтримку закладів охорони здоров'я та підтримку здоров'я населення, в тому числі на виплати та доплати медичним працівникам; інвестиції в об'єкти державного будівництва (медичні заклади, ремонт приймальних відділень опорних лікарень, будівництво доріг). Таким чином, наприклад, з фонду було профінансовано матеріальну допомогу населенню через пенсійний фонд України у сумі 3,24 млрд грн; надано грошову допомогу громадянам — 1,37 млрд грн; 3,24 млрд грн становила матеріальна допомога особам, які втратили доходи під час введення заборони здійснювати діяльність під час локдаунів; надано допомогу дітям підприємців (ФОП), які перебували на спрощеній системі оподаткування 1 групи на суму 1,37 млрд грн; витрати на соціальну підтримку населення у розмірі 12,83 млрд грн [4]. Крім того, кошти, які держава інвестувала у будівництво та реконструкцію медичних об'єктів, доріг та іншої інфраструктури мали розширити споживання населення та збільшити доходи населення зайнятого у цій сфері. Важливе значення для фінансової підтримки людського розвитку населення України мало впровадження податкових заходів. Зокрема, це — незастосування штрафних санкцій за порушення податкового законодавства, запровадження

мораторію на проведення перевірок, звільнення фізичних осіб підприємців (ФОП) від сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ), а також можливість зменшення рівня відсоткової ставки єдиного податку, плати за землю та податку на нерухоме майно, щодо об'єктів нежитлової нерухомості, які встановлюються місцевими радами [5]. Національним банком України також було запроваджено кредитні канікули під час введених в Україні локдаунів, якими передбачалося застосування реструктуризації кредитів для фізичних та юридичних осіб.

Більшість запропонованих заходів, спрямованих на фінансову підтримку людського розвитку країни, мали тимчасовий характер. За змістом вони були схожими з тими, що розробили та застосовували більшість країн світу у протидії гострій респіраторній хворобі COVID-19. Однак, українська держава не має вільних коштів для впровадження довготривалої політики фінансової підтримки людського розвитку населення країни в умовах продовження боротьби з наслідками пандемії. Одним з шляхів підвищення рівня життя населення є швидке відновлення економічного зростання країни. Однак, поки що, підстав для цього немає.

Джерела

1. Доклад о человеческом развитии 2020. Следующий рубеж: Человеческое развитие и антропоген. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_ru.pdf.
2. COVID-19 AND HUMAN DEVELOPMENT: Assessing the Crisis, Envisioning the Recovery. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/covid-19_and_human_development_0.pdf. (дата звернення: 28.10.2021)
3. *Лібанова Е. М.* COVID-19: соціально-економічні втрати 2020 року та потенційні ризики // Вісник Національної академії наук України. 2021. № 6. С. 42–46. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/180317>
4. Міністерства фінансів України: офіційний сайт. URL: https://www.mof.gov.ua/uk/data_and_analytics-433(дата звернення: 28.10.2021)
5. Україна після коронакризи — шлях одужання: наук. доп. / [Я. А. Жаліло (кер. авт. кол.), Я. Б. Базилук, С. В. Ковалівська, О. О. Коломієць та ін.]; Національний інститут стратегічних досліджень. Київ: НСІД, 2020. 304 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-11/ukraina-pislya-koronakrizi_sait.pdf(дата звернення: 28.10.2021)

І. І. БУЛАХ

О. В. ШИМАНСЬКА

*викладачі вищої кваліфікаційної категорії,
викладачі-методисти, ВСП УФКТБ УНУС*

ФІНАНСОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Фінансова підтримка підприємницької діяльності в аграрному секторі являє собою низку економічних відносин, що впливають із пошуку, залучення та ефективного використання ресурсів з різних джерел. Однак методи, важелі, інструменти та форми фінансування повинні використовуватися відповідно до дозволених законів та організацій та інформаційної підтримки з метою позитивного впливу на розви-

ток агропромислового виробництва в аграрній галузі економіки. Безумовно, 2020 рік ввів нас у нову реальність в умовах COVID-19 і створив нові виклики, правила і культуру бізнесу. Спочатку це було шоком і страхом, але людина адаптивна, тому швидко звикає до нових умов.

Діяльність сільськогосподарських товаровиробників відбувається за рахунок ресурсів, які в даний час є недостатніми для самофінансування. Банківські позики та інвестиції не зіграли важливої ролі у підтримці розвитку аграрного сектору. Тому частка капітальних інвестицій в сільське, лісове та рибне господарство в Україні та різних регіонах є незначною, тоді як кількість та частка капітальних вкладень в інші галузі зростають. В останні роки частка прямих іноземних інвестицій у сільське, лісове та рибне господарство також була незначною – 1,3 %, тоді як позики сільськогосподарським підприємствам становили лише 1,7 % від загальної суми позик, наданих економіці [1].

Зазначимо, що протягом останніх десяти років кредити були й залишаються недоступними через низьку кредитоспроможність та відсутність необхідної для банку застави. Водночас для іноземних інвесторів низько прибутковий і високо ризиковий аграрний сектор України й досі залишається інвестиційно непривабливим. Частка кредитних ресурсів в обслуговуванні оборотних засобів у сільському господарстві досягла критичної межі, що зумовлює необхідність розробки і впровадження нової кредитної політики, спрямованої на створення економічних умов для ефективного використання кредитних ресурсів, прискорення структурної перебудови економіки та її соціальної орієнтації. Зазначене свідчить, що вітчизняні товаровиробники галузі відчують підвищену потребу в кредитних коштах, які нині є важливим джерелом відновлення втраченого оборотного й основного капіталу [2].

На сьогоднішній день відомо, що на засіданні Комітету Верховної Ради України з питань аграрної та земельної політики, 3 березня 2021 року, було представлено напрями державної підтримки сільгоспвиробників у 2021 році за розробки Міністерства економіки у співпраці з профільними асоціаціями. Зокрема, народні депутати підтримали запропонований розподіл держпідтримки.

Так, було презентовано п'ять основних напрямів підтримки з загальним бюджетом в 4 млрд грн: часткова компенсація вартості с/г техніки вітчизняного виробництва; фінансова підтримка заходів в агропромисловому комплексі шляхом здешевлення кредитів; фінансова підтримка розвитку, садівництва, виноградарства та хмелярства; фінансова підтримка розвитку фермерських господарств; державна підтримка розвитку тваринництва та переробки сільськогосподарської продукції. Крім основних програм Водночас, враховано сучасні реалії і побажання виробників, запропонувавши нові програми, які створюватимуть позитивний ефект для економіки України.

За нашими розрахунками нові програми, такі як підтримка зрошення, матимуть попит серед аграріїв у зв'язку з близьким відкриттям ринку землі. Якщо попит на ці програми буде зростати серед аграріїв, на наступний рік фінансування можна буде суттєво збільшити [3].

Вирішення питання щодо забезпечення рівноправного доступу сільськогосподарських виробників до кредитів є основним фактором підвищення конкурентоспроможності виробництва сільськогосподарської продукції. Без вільного доступу всіх учасників аграрного ринку до повноцінного спектра фінансових послуг практично неможливо забезпечити конкурентоспроможність аграрного сектору економіки. Методи, важелі, інструменти та форми фінансування повинні використовуватися відповідно до дозволених законів, організацій та інформаційної підтримки з метою

позитивного впливу на розвиток агропромислового виробництва в аграрній галузі економіки.

Джерела

1. *Вдовенко Л. О.* Фінансове забезпечення діяльності малого і середнього бізнесу в аграрній сфері економіки // Економічний аналіз : зб. наук. пр. / ВПЦ Тернопільського нац. економічного ун-ту “Економічна думка”, 2015. Т. 21. № 1. С. 225–230. ISSN 1993-0259.
2. Фінансування з державного бюджету. URL: <https://agro.me.gov.ua/ua/napryamki/finansova-politika/finansuvannya-zderzhavnogo-byudzhetu>
3. Державна підтримка агропромислового комплексу у 2021 році. URL: <http://apkck.gov.ua/?page=post&id=2561>

К. В. КЛИМЕНКО

*канд. екон. наук, завідувач відділу бюджетної системи,
НДФІ ДННУ “Академія фінансового управління”*

М. В. САВОСТЬЯНЕНКО

*ст. наук. співробітник відділу міжнародних фінансів та фінансової безпеки,
НДФІ ДННУ “Академія фінансового управління”*

ФІНАНСУВАННЯ СВІТОВИМ БАНКОМ МСП ТА РОЗВИТКУ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПРОТИДІЇ НАСЛІДКАМ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Сучасний етап розвитку міжнародних економічних відносин характеризується глобалізацією світового господарства, поглибленням інтеграції в нього економік різних країн. Через об'єктивні процеси та кризові явища всесвітнього масштабу для багатьох держав останнім часом важливим пріоритетом розвитку є співробітництво з міжнародними фінансовими інституціями, особливо з Міжнародним банком реконструкції та розвитку (МБРР) як ключовою інституцією Групи Світового Банку, що забезпечує можливість залучення та ефективного використання оптимальних комбінацій зовнішнього фінансування проектів розвитку в Україні.

Світовий банк є другим, після МВФ, кредитором України. За роки співробітництва Світовий банк затвердив для України 59 позик загальним обсягом 12,93 млрд дол. США, з яких отримано 9,7 млрд дол. США. Ресурси цієї організації використовуються для підтримки державного бюджету, здійснення інституційних та структурних реформ, підготовки та реалізації довгострокових інвестиційних проектів, які відповідають пріоритетним напрямам економічного розвитку України [1].

Станом на 1 червня 2021 року на стадії реалізації знаходиться 12 інвестиційних проектів та 1 системний проект на суму 3 188,04 млн дол. США, вибірка коштів позик за якими складає 1861,87 млн дол. США (58,40 % загальної суми позик) [1].

Світовий банк протягом багатьох років підтримує малий та середній бізнес, який повинен стати основою економіки України. Фінансування проектів МСП мають сприяти створенню робочих місць, стимулювати конкурентоспроможність, допома-

гати українським компаніям знаходити нових клієнтів за кордоном, сприяти зростанню доходності та зменшенню рівня бідності по мірі виходу України з пандемії.

Серед таких проектів, Проект “Доступ до довгострокового фінансування” на загальну суму у 150 млн дол. США впроваджується з літа 2018 року і вже забезпечив суттєвий позитивний вплив на сектор малого та середнього підприємництва. У рамках проекту профінансовано понад 50 МСП підприємств з усієї України. Більшість бізнесів, яких підтримує проект, здійснюють свою діяльність у секторах сільського господарства та харчової промисловості, де в українських експортерів є суттєва конкурентна перевага, і де МСП традиційно відіграють провідну роль.

Проектом також було надано позики фірмам, що здійснюють діяльність у різних виробничих галузях: виробництва гірничого обладнання та холодильних установок, стоматологічного та електричного устаткування, пластикової упаковки, деревообробки, ткацтва килимів тощо. Проект допоміг цим МСП поліпшити конкурентні переваги в порівнянні з великими підприємствами.

У рамках боротьби України з наслідками пандемії COVID-19, Рада виконавчих директорів Світового банку затвердила надання додаткових коштів у розмірі 100 млн дол. США для проекту “Доступ до довгострокового фінансування”. Український державний АТ “Укресімбанк” є позичальником та виконавцем діючого проекту Банку “Доступ до довгострокового фінансування”. Виділені додаткові кошти Укресімбанк використовує для надання позик експортно-орієнтованим малим та середнім підприємствам (МСП), які постраждали від пандемії COVID-19. Проект зосереджений на наданні суб-кредитів з більш тривалим строком погашення, ніж ті, що зараз пропонуються на ринку.

В напрямку фінансування розвитку критичної інфраструктури Рада директорів Світового банку затвердила пакет фінансування у розмірі 212 млн дол. США, рамках якого 177 млн дол. США надав Міжнародний банк реконструкції та розвитку, а Фонд чистих технологій виділив на пільгових умовах позику в розмірі 34 млн дол. США та грант в розмірі 1 млн дол. США на впровадження проекту “Україна – Підвищення стійкості енергосистеми для європейської інтеграції енергомережі” (Встановлення гібридних систем з виробництва електроенергії в ПрАТ “Укргідроенерго”).

Проект дасть змогу збільшити гнучкість української енергетичної системи, що допоможе у синхронізації із європейською енергетичною мережею та декарбонізації енергетичного сектору. Приватне акціонерне товариство “Укргідроенерго” виступає в ролі позичальника та організації-виконавця проекту.

Фінансування надається на встановлення 197 МВт систем накопичення енергії у поєднанні із сонячними батареями на чотирьох гідроелектростанціях (Київській ГАЕС, Канівській ГЕС, Кременчуцькій ГЕС і Середньодніпровській ГЕС), які планується залучити для надання допоміжних послуг національній електромережі. Також акумулятори та сонячні електроустановки будуть встановлені на Дністровській ГЕС [2].

Фінансування Світового банку сприятиме зниженню ризиків, пов'язаних із синхронізацією української енергосистеми з європейською енергетичною мережею та допоможе у її декарбонізації, шляхом підтримки більшої інтеграції відновлюваної енергетики.

Синхронізація електромереж є стратегічною метою на національному рівні, спрямованою на створення конкурентного та прозорого ринку електроенергії відповідно до вимог європейського законодавства та ринкових практик. Це є ключовим етапом на шляху до більшої інтеграції до європейських ринків та надасть відчутні переваги

Україні, зокрема покращення надійності та безпеки енергопостачання завдяки диверсифікації джерел електроенергії, та доступу до ринків ЄС. Проект також сприятиме збільшенню рівня залучення приватного сектору до акумулювання електроенергії. Світовий банк вже працював над підготовкою до синхронізації енергосистеми України із європейською енергомережею в рамках діючого Другого проекту передачі електроенергії. Цей проект надає підтримку Україні у розгортанні технологій розумних електромереж та оптового ринку електроенергії [2].

Також Міністерством фінансів України Світовим банком в Україні було підписано Угоду про надання Україні від Міжнародного банку реконструкції та розвитку (МБРР) кредиту у розмірі 350 млн дол. США для системного проекту “Перша позиція на політику розвитку у сфері економічного відновлення”.

Повноваження української делегації визначені розпорядженням Президента України від 27 травня 2020 року № 372. Рішення щодо надання Україні кредиту було схвалено Радою директорів Світового банку 26 червня 2020 року після проведення офіційних переговорів між представниками України та МБРР 27 травня 2020 року. Кошти будуть спрямовані на здійснення заходів з протидії COVID-19, а також фінансування Державного бюджету.

Відповідно до Програми (матриці) заходів політики та результатів основними його напрямками є:

(1) стимулювання конкуренції та посилення державних інституцій, зокрема шляхом демонополізації в газовій галузі, розширення інфраструктурної сфери та зміцнення антикорупційних установ;

(2) зміцнення ринку землі та кредитного ринку шляхом створення прозорого ринку сільськогосподарських земель з відповідними гарантіями захисту, посилення механізму врегулювання непрацюючих кредитів та нагляду за небанківськими фінансовими установами;

(3) підкріплення системи соціальної підтримки населення. Кошти позики в розмірі 350 млн. дол. США (за винятком одноразової комісії 875 тис. дол. США) будуть перераховані до загального фонду Державного бюджету України і будуть використані у тому числі для здійснення протидії COVID-19 [3].

Отже, співпраця з міжнародними фінансовими інституціями, такими як Світовий банк, важлива для реформування економіки країни співробітництва. Фінансова підтримка учасників Групи Світового банку сконцентрована на поліпшенні державних послуг і системи державних фінансів, бізнес-клімату для розкриття економічного потенціалу країн.

Водночас залишається дискусійним і неоднозначним питання залучення фінансових ресурсів МБРР, адже, з одного боку, використання коштів даних МФО дає позитивні макроекономічні результати, спрямовує економіку держави в бік висхідного тренду за умов ефективного впровадження реформ та реалізації проектів, з другого — кредити МФО швидше створюють довгострокову боргову залежність країни, ніж надають допомогу в короткостроковому періоді.

Джерела

1. Світовий банк. [Електронний ресурс]. URL: <https://mof.gov.ua/uk/svitovij-bank>
2. Світовий банк сприяє інтеграції української енергосистеми з європейською енергетичною мережею. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2021/06/30/ukraines-power-infrastructure-integration-with-the-eu-power-grid-to-benefit-from-world-bank-support>

3. Представники України та Світового банку підписали Угоду про позику на 350 млн дол. США для відновлення розвитку та стимулювання зростання економіки України. [Електронний ресурс]. URL: https://mof.gov.ua/uk/news/predstavniki_ukraini_ta_svitovogo_banku_pidpisali_ugodu_pro_poziku_na_350 mln_dol_ssha_dlja_vidnovlennia_rozvitku_ta_stimuliuвання_zrostannia_ekonomiki_ukraini-2945

В. В. ГРУДІЙ

магістрант II курсу, ННІМЕФ МАУП

Г. А. ДМИТРЕНКО

науковий керівник, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, ННІМЕФ МАУП

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективна кадрова стратегія є важливою передумовою активізації та максимально ефективного використання усіх внутрішніх ресурсів працівників, а, отже, і для ефективного функціонування підприємства. Відтак формування кадрової стратегії, пов'язаної з реалізацією цілої системи взаємоузгоджених політик, в тому числі політики зайнятості, набору, професійного навчання, оплати праці і стимулювання персоналу, політики трудових відносин, що є вкрай важливим для будь-якої організації.

Вагомий внесок у вивчення теорії та практики формування кадрової політики внесли С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. Гурне, Г. А. Дмитренко, С. І. Дорогунцов, М. І. Магура, В. А. Кібанов, О. В. Козлова, А. М. Колот, Г. В. Щокін та ін. Зокрема, ними сформовано підходи щодо трактування категорії “кадрова стратегія”, охарактеризовано сутність елементів кадрової стратегії. Водночас варто зауважити, що питання, пов'язані з формуванням кадрової стратегії підприємства в сучасних умовах залишаються недостатньо дослідженими, що і обумовлює актуальність даного дослідження.

Проаналізуємо теоретичні та практичні аспекти формування кадрової політики підприємства та надамо рекомендацій щодо її удосконалення.

Структура кадрової стратегії складається з наступних елементів:

- стратегії набору, відбору і розстановки кадрів, що охоплює забезпечення ефективним висококваліфікованим персоналом;
- стратегії професійного навчання, яке передбачає формування відповідної бази навчання з метою постійного покращення виконання працівниками своїх теперішніх обов'язків та реалізації прагнень до професійного зростання і подальшого просування;
- стратегії адаптації працівників;
- стратегії створення привабливих умов праці, гарантування її безпеки, створення можливостей для просування по службі з метою підвищення ступеня задоволення роботою;
- стратегії оплати праці і стимулювання, що полягає в наданні достатньо високої порівняно з іншими роботодавцями заробітної плати, яка б відповідала досвіду, здібностям і ставленню працівника до своїх обов'язків, його трудовому внеску;

- стратегії стимулювання (атестація, моніторинг рівня оплати на ринку праці);
- стратегії кадрового моніторингу персоналу (використання персоналу, певний соціально-психологічний клімат, внутрішні комунікації, оцінка результативності методів планування кар'єри).

- стратегії трудових відносин, що передбачає встановлення певних процедур для попередження виникнення трудового конфлікту, становлення кращого стилю керівництва, відносин з профспілками тощо [1, с. 305].

В основу стратегії сучасної організації має бути покладений принцип комплексності, відповідно до якого мотивація персоналу має базуватись на трьох основних компонентах: система управління за цілями, що дозволяє максимально реалізувати потенційні можливості співробітника (психолого-фізіологічні особливості особистості, освіта, виховання, досвід та інші); особистісні мотиваційні компоненти, які відповідають меті і задачам бізнесу [2, с. 234]. Слід віддавати перевагу такій системі оплати праці, де: нарахування оплати праці безпосередньо залежить від досягнення конкретних результатів конкретних співробітників; система враховує досвід і стаж роботи персоналу; нарахування залежить від виконання встановлених планів; абсолютна прозорість і зрозумілість системи. Можливість бачити прогноз оплати праці в будь-який день місяця (прогноз розмірів фонду оплати праці будується на підставі лінійного прогнозу виконання плану).

На теперішній час професійне навчання персоналу проводиться досить хаотично, тому його ефективність часто буває не високою. Для успішного управління професійним розвитком на підприємстві має складатися відповідна стратегія. Одним з напрямків удосконалення системи повинен стати подальший розвиток внутрішньофірмового навчання, основою для розробки якого є навчання на робочому місці, ротація (зміна робочого місця, робіт), стажування і тренінги. З метою підвищення кваліфікації працівників компанії в межах розробленої стратегії розвитку персоналу нами було розроблено план підвищення кваліфікаційних здібностей на основі участі персоналу у ряді тренінгових програм.

Дослідивши політику набору, відбору і розстановки кадрів процес пошуку і підбору кадрів, ми виявили досить незначну увагу керівництва до цього питання. Потрібно проводити більш якісний відбір та оцінку претендентів на кожну посаду. Це займе більше часу, але виключить можливість найму персоналу, що не відповідають по своїм діловим якостям та кваліфікації посаді, на яку його взяли. Також не досконалою на більшості підприємств є стратегія адаптації нових співробітників. Для вдосконалення оціночної методики при підборі персоналу, варто проводити інтерв'ю по компетенціям на основі STAR і PARLA моделей [3, с. 118]. Прогнозується, що трудомісткість підбору персоналу після проведення заходу знизиться на 70 %. Вищезгадані рекомендації дозволять підвищити ефективність кадрової стратегії організацій за сучасних умов.

Джерела

1. Колпаков В. М., Дмитренко Г. А. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Киев: МАУП, 2005. 752 с.
2. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств // Вчені записки Університету "КРОК" (економічні науки). 2018. № 4(52). С. 231–238.
3. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге вид., випр. та доповн. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.

О. І. ДАЦІЙ

завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи, НН ІМЕФ МАУП

В. В. ПИРОГ

здобувач третього (доктор філософії) рівня вищої освіти, НН ІМЕФ МАУП

ІНТЕГРАЦІЯ ОСВІТИ І НАУКИ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРА ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний етап розвитку національної економіки характеризується актуалізацією процесів підвищення ефективності виробничої структури, розвитку внутрішнього ринку та експортоорієнтованої діяльності, протікання яких має відбуватися з огляду на стратегію інформаційно-інноваційної конкурентоспроможності і переходу країни до технологічного укладу. Це обумовлює зростання наукового та практичного інтересу до проблем інноваційної діяльності. Досягнення конкурентоспроможності України в системі глобального світового господарства потребує посилення інноваційного спрямування промислової політики. За мету ставиться подолання суттєвої розбіжності між наявним потенціалом інноваційного розвитку (значні можливості для ефективних науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт за показниками розвитку вищої освіти, рівня науково-дослідних установ, чисельності та кваліфікації вчених і інженерів тощо) та низькою ефективністю його використання. Вочевидь, розв'язання поставленої задачі потребує глибокого осмислення сутності, характерних рис та сучасних особливостей розвитку державної політики в системі інноваційної економіки, причому досвід розвинених країн доводить, що саме якісні перетворення в системній організації інноваційних процесів дозволять Україні перейти на новий щабель розвитку виробництва і сфери послуг.

Підсумковим результатом розвитку науки та високотехнологічних галузей у ХХ столітті стало формування в економіках провідних країн світу нового механізму саморозвитку – національних інноваційних систем, у рамках яких зароджуються і реалізуються інновації. Незважаючи на національні відмінності, загальною рисою усіх без винятку національних інноваційних систем є лідерство у забезпеченні трьох пріоритетів розвитку: науки, освіти та наукоємного виробництва.

Можна сформулювати першу особливість інтеграції освіти і науки як умови формування корпоративного сектора інноваційної економіки. Її суть полягає в тому, що при випередженні європейських країн по такому параметру як доля випускників ЗВО у сфері науки і технології загальний розвиток наукової і інноваційної діяльності в останнє десятиліття характеризується в основному негативними тенденціями – скороченням масштабів наукових досліджень, зниженням кадрового потенціалу науки, деградацією науковою інфраструктурою. Причини цього не лише в розмірах державного фінансування, але в тому, що цілі, які формуються в нашій країні для формування і розвитку державної політики в системі інноваційної економіки, що відповідає духу і потребам ХХІ століття, абсолютно не кореспондують з існуючими інституціональними, організаційно-структурними і економічними умовами функціонування науки і освіти, “заточеними” свого часу під продуктово-галузевий принцип організації управління національною економікою.

Далеко не останню роль у формуванні державної політики в системі інноваційної економіки грає розвиток людського потенціалу. Починаючи з 1993 року в щорічному звіті ООН по розвитку людського потенціалу для зіставлення країн використовується індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), що зводить воедино оцінки бідності, грамотності, освіти і середньої тривалості життя населення [1, с. 161].

Наступним чинником інтеграції освіти і науки є інститути і механізми, сприяючі інноваційному розвитку економіки. Особливість інституціональної структури української науки, яка не відповідає вимогам ринку, полягає в наступному. Аналізуючи сучасний стан науки в країні, не можна не брати до уваги інерцію в організації досліджень і розробок, прагнення зберегти інституціональні структури, що діяли впродовж десятиліть, відповідали вимогам адміністративно-командної економіки. Перетворення останніх років, незважаючи на зміни у формах власності, ліквідацію більшості галузевих міністерств, виникнення нових організаційних структур і тому подібне, поки не торкнулися принципових основ тієї інституціональної системи, яка була характерна для радянської науки.

Ключовим суб'єктом таких інститутів і механізмів в умовах ринкової економіки є підприємницький сектор. У сукупному обсязі витрат на науково-дослідницьку роботу його доля має складати майже 2/3. Щоб оптимізувати витрати, компанії прибігають до такого механізму як аутсорсинг. У країні відпрацьовані і постійно удосконалюються механізми взаємодії діяльності корпоративного сектора і малого бізнесу в науково-технічній сфері. Розвинений ринок венчурного капіталу дозволив ефективно використати потенціал малих фірм у формуванні інноваційної економіки.

На підставі цього виведемо наступну особливість інтеграції освіти і науки в корпоративному секторі: при усій новизні проблеми реструктуризації інноваційної діяльності відсоток інноваційно-активних підприємств зростає. Вітчизняні компанії починають повертатися до проблеми технічного переозброєння і довгострокового науково-технічного розвитку, вкладаючи все більше засобів в науково-дослідну роботу і нові технології, що природним чином позитивно позначається на їх рівні інноваційної активності. Рівень інноваційної активності за секторами економіки характеризується відсотком підприємств цього сектора, що беруть участь, впроваджувальних в себе інновації на регулярній основі [2, с. 73].

Іншим суб'єктом інтеграції освіти і науки як умови формування державної політики в системі інноваційної економіки в Україні безумовно являється сама держава. У сфері науково-дослідної роботи вона, як правило, повинна діяти активніше, ніж в інших секторах економіки, оскільки від стану науково-технічного прогресу в таких областях як оборона, охорона здоров'я, енергетика, наука і освіта залежить не лише майбутнє нації, але і безпека країни взагалі. Від держави залежить не лише пряма фінансова підтримка науково-дослідної роботи, але і система загальнонаціональних економічних стимулів інноваційної діяльності, одержуючи своє втілення в податковій і дотаційній політиці.

До головних непрямих способів заохочення інноваційної активності відносяться податкові кредити і пільгове оподаткування для компаній, що здійснюють державні або власні програми науково-дослідної роботи.

Джерела

1. *Непрядкіна Н. В.* Формування людського потенціалу в сучасних умовах розвитку держав // Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. 2019. № 10. С. 160–165.
2. *Мэрфи Джон Дж.* Технический анализ финансовых рынков. Изд-во Вильямс. 2020. 496 с.

НАСЛІДКИ ТА МОЖЛИВОСТІ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Спричинена пандемією COVID-19 криза стала потрясінням для нашого способу життя та світосприйняття. Роботодавці у всьому світі знаходяться в напруженій ситуації, допомагаючи бізнесу, який представляють, пережити шторм.

В результаті фатальні процеси, спричинені кризою COVID-19, вдарили по світовій економіці, що характеризується повільним зростанням, низькою кон'юктурою торгівлі та інвестицій, історично високим рівнем боргу, посиленням нерівності та нестримною деградацією навколишнього середовища. Ще до того, як пандемія привела до спаду світової економіки, так і не були вирішені завдання динамічного підйому після глобальної економічної та фінансової кризи 2008–2009 років.

Уповільненість відновлення після згаданої кризи може бути багато в чому пояснена низькими інвестиціями в реальну економіку, що також продовжило десятирічне зниження зростання світової продуктивності праці.

Низький рівень зростання доходів, на який вказували середні статистичні показники, розподілявся нерівномірно, і для багатьох країн прогрес у підвищенні рівня життя застопорився. Повільний підйом після глобальної економічної та фінансової кризи та політичні рішення, що зазнавали впливу сил глобалізації та науково-технічного прогресу, майже всюди супроводжувалися погіршенням структури доходів і багатства, коли нерівність стала однією з найбільш гострих економічних, соціальних і політичних проблем нашого часу. Паніка на ринках і невизначеність майбутнього чинять величезний тиск на бізнес. Ще більше економічну ситуацію погіршують обмежувальні заходи, які уряди у всьому світі запроваджують, щоб зупинити поширення вірусу.

Однак у цій ситуації перебувають і ті, для кого пандемія — це чудова можливість заробити, розширити ринки збуту чи позбутися конкурентів.

Поширення коронавірусу призвело до зменшення обсягів споживання товарів як тривалого використання, так і повсякденних товарів. Не впевнені у завтрашньому дні люди обмежують свої витрати. Однак деяким компаніям коронавірус приніс додаткові доходи. Найбільше виграли виробники гігієнічної продукції. У той же час через обмежувальні заходи люди більше часу проводять у себе вдома. Це змінює підхід до шопінгу і спонукає більше купувати онлайн. Зокрема, один з найбільших у світі майданчиків для продажу товарів через інтернет, компанія Amazon оголосила про рекордне збільшення замовлень. Для того, щоб була можливість їх обробити, компанія найняла на роботу 100 тисяч нових працівників. Також зросли обороти сервісів доставки та попит на різні стрімінгові послуги.

Перевагу в даних умовах отримує і смарт-індустрія -промисловий сектор, що діє на принципово новій технологічній базі і сучасних організаційних принципах управління. Вона виграє за рахунок використання технологій: штучного інтелекту, промислового інтернету речей, цифрового двійника, 3D-друку. Існують об'єктивні фактори, які стимулюють зростання ринку смарт-індустрії, які включають зроста-

ючий попит на інтелектуальні виробничі продукти і рішення, що стимулюються COVID-19, важливість впровадження цифрового двійника для підтримки операцій в виробничій екосистемі, а також зростаючу роль роботів у сфері охорони здоров'я і виробничому секторі. Високої буде і затребуваність технологій телемедицини для віртуальних консультацій та нагляду за пацієнтами, що забезпечить як захист пацієнтів, так і медичних та соціальних працівників під час пандемії.

Основними напрямками розвитку для промислових компаній стануть: автоматичне переміщення матеріалів (безпілотні навантажувачі і крани); автоматизація повторюваних завдань, включаючи складування (наприклад, промислова робототехніка). Промисловим компаніям варто звернути увагу на зміцнення своєї цифрової присутності у відповідь на зростання попиту в Інтернеті, який збережеться і після кризи.

Технології відіграють ключову роль у тому, як люди, підприємства та уряди справляються з кризою COVID-19, і безконтактна економіка може створити нові можливості для працевлаштування в постпандемічному світі. Однак велика залежність від технологій вивела на перший план ризики кібербезпеки, пов'язані з кібератаками і шахрайством з даними. Швидке розгортання нових технологічних рішень посилило й інші ризики, такі як цифрова фрагментація та порушення конфіденційності. COVID-19 кидає виклик очікуванням щодо управління технологіями, а недовіра або неправильне використання технологій може мати довгострокові соціальні наслідки.

Прискорена автоматизація на підприємствах також може вплинути на індивідуальний та суспільний добробут. Експерти даної сфери очікують, що в середньостроковій перспективі економіка низки країн, що розвиваються, впаде, що матиме важкі гуманітарні наслідки. У деяких країнах також можуть бути під загрозою здобуття освіти серед молодого покоління.

В. Д. БІГДАШ

д-р філос. в галузі економіки, проф. МКА, Навчально-науковий Інститут управління, економіки та фінансів ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СТРАХОВОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ

Сучасний розвиток страхування в Україні в першу чергу визначається станом вітчизняної економіки, рівнем соціального забезпечення населення, ефективністю державного регулювання.

2021-й рік став для страхового бізнесу України роком законодавчих змін, організаційно-технологічних викликів, що в першу чергу, пов'язано з пандемією Ковіду-2019, а також зі зміною державного регулятора. У 2020 році регулятором ринку небанківських фінансових послуг фінансового сектору, в тому числі послуг страхових компаній, став Національний банк України. НБУ здійснив ряд заходів щодо контролю платоспроможності та інших вимог до діяльності страховиків.

Згідно даним НБУ за перше півріччя 2021 року припинено діяльності 29 компаній, а загальна кількість страховиків склала 181 компанію. На результати страхового ринку це не вплинуло, що підтверджує низьку ефективність компанії які вибувають з ринку.

Операційна діяльність страховиків оцінюється обсягом та динамікою валових страхові премії, які показали зростання як для ризикового страхування, так і страхування життя. Приріст страхових премій відбувся як від фізичних осіб, так і від юридичних осіб.

Одночасно, рівень виплат по страхуванню життя та ризиковому страхуванню залишають незмінними (відповідно 13 % та 37 %).

Частка страхових премій добровільного страхування перевищує 75 % в загальному обсязі. Премії обов'язкового страхування зросли на 30 %, (в основному за рахунок ОСЦПВ, ядерного та авіаційного страхування).

До видів — лідерів страхування відносяться види АВТОСТРАХУВАННЯ (КАСКО, ОСЦПВ і Зелена Картка) та медичне страхування. Частка страхових премій на перестраховання становило менше п'ятої частини від нарахованих страхових премій.

Коефіцієнт збитковості зріс як для добровільних, так і для обов'язкових видів страхування (зокрема за ОСЦПВ — 56 %).

НБУ скорегував розрахунок показників операційної ефективності ризикових страховиків для цілей квартального: з розрахунку виключено витрати страховиків, не пов'язані з операційною діяльністю. Комбінований коефіцієнт становить 90 % (за попереднім розрахунком за 100 %). Коефіцієнт інвестиційного доходу залишається в межах 3–4 %. Сумарний коефіцієнт операційної діяльності становить 86 %.

Інвестування у страховиків характерне використанням ризиковими страховиками банківських вкладів (найбільша частка), а також ОВДП. Страховики життя нарощують обсяги вкладень у державні цінні папери.

Підсумок діяльності страховиків — фінансовий результат за II квартал наступний:

Для ризикових компаній фінансовий результат зріс завдяки зростанню обсягів премій, а також за рахунок зменшення ліквідаційних, адміністративних та інших витрат.

Страхування життя також є прибутковим, переважно завдяки доходам від фінансових інвестицій. Водночас обсягів премій не достатньо для покриття витрат на ведення основної діяльності.

Кількість порушників вимог до платоспроможності та ризикових операцій суттєво знизилася. Станом на 1 липня 2021 року 23 страховиків (з 181) не виконували нормативи платоспроможності та достатності капіталу або ризиковості активів.

В сучасний складний період посилення вимог до страхового сектору зростає необхідність залучення фахівців професійних об'єднань страхового ринку з метою розробки і запровадження стратегічних заходів для реформування страхового ринку.

Так, фахівці одного з ключових об'єднань страховиків — Ліги страхових організацій України (ЛІСОУ) надають критичну експертну оцінку сучасному стану та перспективам розвитку страхового ринку. Зокрема, ключовою проблемою розвитку страхового ринку України визначено тривалий перехід від системи державного забезпечення соціальних програм до недержавної системи. Можна погодитися з визначенням основних чинників такого стану — відсутність повноцінної системи медичного страхування та недержавного пенсійного страхування, недостатній розвиток страхування життя, страхування катастрофічних ризиків, ризиків суб'єктів госпо-

дарської діяльності, сільськогосподарських, кредитних тощо. Таким чином, сучасне українське страхування не виконує повною мірою свої функції в системі національної безпеки держави.

На думку фахівців ЛСОУ — основною причиною такого стану є нерозвиненість інституціональних чинників: недосконалість законодавства, монополізм міністерств і відомств, корпоративні інтереси, недовіра населення до системи страхування. Доцільно врахувати і фінансові можливості споживачів страхових послуг та співвідношення ціни/якість.

Показником ефективності інституційних складових є рівень проникнення страхування в економіку держави. На жаль, цей показник низький (близько 1,5 %) і має тенденцію до зниження в останні роки.

ЛСОУ до базових принципів реформи страхування відносять:

- запровадження регулювання ринку фінансових послуг України згідно правил та норм ЄС;
- здійснення нагляду на основі оцінки ризиків;
- формування ринкового конкурентоспроможного середовища;
- прозорість та високі стандарти розкриття інформації учасниками фінансових сектору та регуляторами;
- цілісність фінансової системи, всебічний захист прав кредиторів, споживачів та інвесторів.

Пропозиція ЛСОУ — на підставі реалізації вказаних принципів сформуванню та впровадженню єдиної для всіх фінансових ринків системи захисту прав споживачів, та послідовності дій споживачів у разі порушення їхніх прав. ЛСОУ вказує на необхідність формування сучасної моделі соціальної взаємодії між страховиками та споживачами страхових послуг на принципах прозорості, відкритості та захисту інтересів учасників ринку, покращення ділового середовища, залучення населення до сучасних технологій та інвестицій.

Л. О. КАРБОВСЬКА

канд. екон. наук, доц., заступник завідувача кафедри маркетингу, НН ІУЕФ МАУП

Ю. В. МАЗУР

канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, НН ІУЕФ МАУП

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ

Розвиток сільського господарства та продовольча безпека перебувають у центрі уваги Порядку денного в галузі стійкого розвитку на період до 2030 року, починаючи з ліквідації бідності та голоду до боротьби зі зміною клімату та збереження природних ресурсів.

З початком пандемії COVID-19 і введенням заходів щодо її стримування сформувався ряд факторів, які загальмували впровадження Цілей розвитку тисячоліття

(стійкого розвитку) щодо ліквідації голоду та неповноцінного харчування в світі в усіх його формах до 2030 року.

Внаслідок обмежень для населення та підприємств, спрямованих на стримування поширення вірусу, у багатьох країнах зросло безробіття, було порушено баланс на товарних ринках, знизилася економічне зростання.

Основними факторами у 2020 році сільське господарство та харчова промисловість зіткнулися зі значними збоями в ланцюжку поставок.

На розвиток сільського господарства та продовольчого сектора негативно вплинули такі фактори, як: по-перше, виробництво деякої сільськогосподарської продукції скоротилося внаслідок відсутності сезонної робочої сили, обмежень в доступі до проміжних сільськогосподарських ресурсів і неможливості продавати продукцію через обмеження; по-друге, на споживчий попит вплинули зростання безробіття і падіння доходів, що пов'язані із заходами стримування, зниження попиту на дорогі продукти, зміни споживчого попиту щодо продовольчих послуг і зниження попиту на біопаливо; по-третє, у багатьох країнах спостерігалися збої в ланцюжку поставок, почасти через зараження співробітників переробних підприємств, прийняття дистанційних та санітарних вимог, а також проблем з транспортом і логістикою [1].

Вплив пандемії COVID-19 на охорону здоров'я, соціальне та економічне сфери може зумовити подальше зниження рівня продовольчої безпеки та погіршення харчового статусу найбільш вразливих груп населення.

Хоча, за даними ФАО, в 2021 р. обсяг виробництва зернових склав 2800 млн. тон (включаючи рис в шліфованій вигляді), що на 1,1 % більше, ніж на кінець 2020 року [3]. Однак навіть на такому рівні виробництво не зможе повністю покрити обсяг споживання, очікуваний в сезоні 2021–2022 рр., що призвело до скорочення запасів зернових в світі (рис. 1).

Незважаючи на деякі значні стреси, вплив пандемії та обмеження не були такими глибокими на ринку сільськогосподарської продукції, оскільки продовольчі системи та ланцюжки поставок виявилися відносно стійкими, а загальний попит на продовольство — досить стабільним. Також цьому сприяло те, що для подолання економіч-

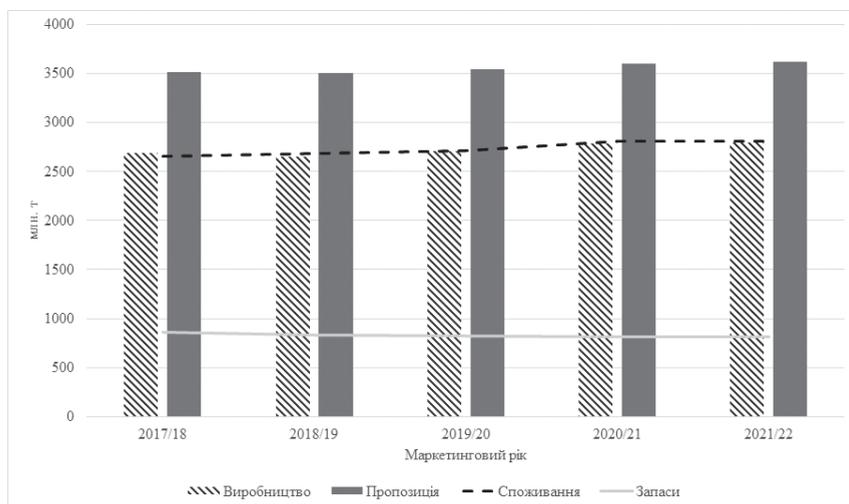


Рис. 1. Обсяги світового виробництва зернових культур у натуральному виразі (млн. т) у 2017/18–2021/22 МР

Джерело: побудовано авторами на основі [3].

них наслідків як пандемії, так і стратегій стримування урядами ряду країн з початку 2020 року введено широкий набір заходів щодо підтримки сільського господарства та продовольчого сектора.

Урядами країн Європейського Союзу було запроваджено 776 унікальних заходів політики для реагування на кризу, пов'язану з COVID-19, протягом 2020 року, які були розподілені по категоріям: заходи сільськогосподарської та продовольчої підтримки – 37 %; інформаційні та координаційні заходи – 14 %; загальна підтримка щодо сільського господарства і продовольства – 12 %; підтримка тимчасово незайнятих – 11 %; продовольча допомога і підтримка споживачів – 8 %; загальносекторальні та інституційні заходи – 5 %; заходи щодо торговельних і товарних потоків 3 % [2].

На рис. 2 представлено огляд структури показників підтримки сільського господарства. Оцінка загальної підтримки (TSE) – це найширший показник підтримки ОЕСР. Він включає витрати на політику в сфері загальних послуг для первинного сільського господарства, які приносять користь сектору в цілому (оцінка підтримки загальних послуг або GSSE); передача поліса окремим виробникам (оцінка підтримки виробника або PSE); і бюджетна підтримка споживачів, включена в кошторис підтримки споживачів (CSE) [2].

Уряди використовують ряд різних політичних заходів для надання підтримки сільському господарству. Значна частина підтримки виявляється за рахунок заходів, які змінюють внутрішні ціни щодо цін світового ринку. Ця політика не призводить до державних витрат та є ринковими трансфертами від споживачів до виробників або навпаки. Підтримка ринкових цін (MPS) виникає через політику, яка створює ціновий розрив між цінами на внутрішньому ринку та експортними цінами на певні сільськогосподарські товари.

Інші заходи підтримки здійснюються у вигляді бюджетних платежів і витрат, спрямованих на аграрний сектор (це – трансферти від платників податків виробникам, споживачам або сектору в цілому); підтримка у вигляді субсидій, пов'язані з обсягом виробництва або необмеженим використанням змінних факторів виробництва. Підтримки загального обслуговування (GSSE) включає інвестиції в НДДКР та інновації, інфраструктуру (включаючи системи іригації, транспорт і надання інформаційних та комунікаційних технологій).

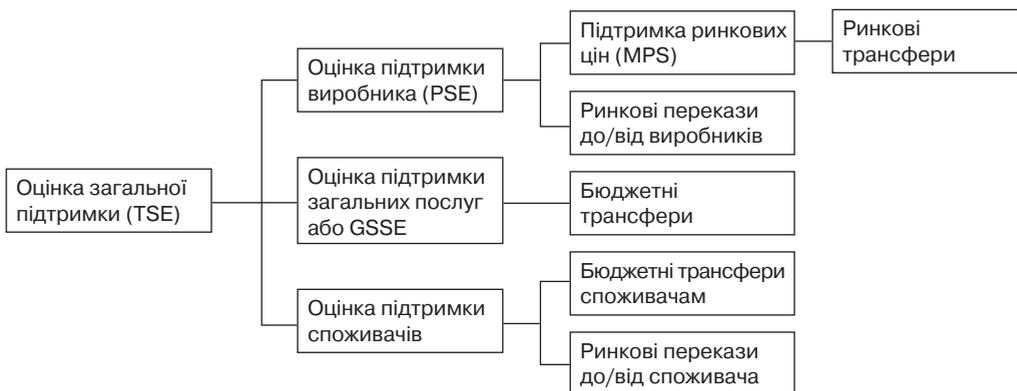


Рис. 2. Структура показників підтримки сільського господарства
Джерело: побудовано авторами на основі [2].

Джерела

1. OECD (2020), Agricultural Policy Monitoring and Evaluation 2020, OECD Publication, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/928181a8-en>. URL: <http://surl.li/amjxu/>
2. OECD (2021), Monitoring and Evaluation of Agricultural Policy 2021: Addressing the Challenges Facing Food Systems, OECD Publishing, Paris, URL: <https://dx.doi.org/10.1787/2d810e01-en>.
3. FAO (2021), Trade in agricultural products and go to the policy before the first hour of the COVID-19 pandemic in 2020, FAO, URL: <http://dx.doi.org/10.4060/cb4553en>.

М. Р. КОВАЛЬСЬКИЙ

*канд. держ. упр., Центрально-Західне міжрегіональне управління
Міністерства юстиції (м. Хмельницький),
заступник начальника Центрально-Західного міжрегіонального управління
Міністерства юстиції, м. Житомир*

ПРОБЛЕМИ ОПТИМІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОГО ПОДІЛУ УКРАЇНИ

Проблеми оптимізації адміністративно-територіального поділу економічного простору України актуалізуються тим, що Україна належить до числа найбільших в світі багатонаціональних соціальних агломерацій. Це надає питанням адміністративно-територіального устрою української держави геоекономічного змісту, при вирішенні яких слід враховувати наступні об'єктивні економічні чинники.

По-перше, проблема адміністративно-територіального поділу ускладнюється тим, що практично кожна етнічна спільність має специфіку соціальної, демографічної та професійно-освітньої структури, особливий уклад господарської і культурної активності, унікальні риси організації матеріальної і духовної діяльності.

По-друге, проблема оптимізації адміністративно-територіального поділу посилюється тією обставиною, що кордони розселення в Україні зазвичай не збігаються з межами основних адміністративно-територіальних одиниць, які виступають в конституційному просторі України основними політичними суб'єктами (регіони, області, міста) [2, с. 9].

По-третє, при всій історичній тривалості української державності її сучасний стан багато в чому є результатом соціальних катаклізмів ХХ століття, що має відносно недавнє походження [1, с. 59].

Цей економічний контекст усіх можливих в майбутньому економічних реформ в рамках адміністративно-територіального поділу України вимагає визнання і реалізації наступних економічних принципів. Оскільки економіко-географічне визначення адміністративних меж того чи іншого етносу часто носило ідеологічно-цілеспрямований характер, то це може потребувати часткового перегляду кордонів як раціоналізації економічної діяльності адміністративних органів. Локалізація і цілеспрямоване випереджаюче вирішення потенційних конфліктів ефективніше ніж їхнє ігнорування. Проведені ринкові реформи, з одного боку, підкріплюють тенденцію до зростання політичного сепаратизму, однак, з іншого — сприяють і його подоланню.

Існує також соціально-економічна нерівність між регіонами в сфері здійснення єдиних соціально-споживчих стандартів в наданні індивідуальних благ. Ще більші відмінності стали спостерігатися і в рівні безробіття категорій осіб працездатного віку (що призвело до суттєвого відставання в економічній динаміці регіонів). Не менш істотні відмінності виявляються між регіонами в контексті ринку землі [3, с. 33].

Отже, контекст децентралізації держави вимагає в якості його основи розробку і здійснення цілеспрямованої довгострокової економічної політики, однією із складових елементів якої виступає вдосконалення адміністративно-територіального поділу країни.

У свою чергу, стратегічно-орієнтована економічна політика є функцією від економічної концепції будівництва децентралізованої держави. Більшість сучасних держав незалежно від свого адміністративного устрою в формі федерації, конфедерації чи унітарної держави включають в себе субнаціональні адміністративно-територіальні одиниці, які однорідні за різними характеристиками (рівнем економічного розвитку, потреби в суспільних благах, вартості надання суспільних благ). Така диференціація різних адміністративно-територіальних утворень в рамках однієї держави породжує проблему майнової нерівності громадян, які проживають в різних регіонах. Цей контекст потребує поглибленого дослідження.

Джерела

1. *Бородін Є. І.* Розвиток системи місцевого самоврядування в Україні / Є. І. Бородін, Т. М. Тарасенко // *Аспекти публічного управління*. 2015. № 4. С. 55–61.
2. *Власюк О. С.* Шляхом децентралізації: виклики, ризики та пріоритети реформування регіонального розвитку в Україні // *Регіональна економіка*. 2015. № 1. С. 5–18.
3. *Воронов М. П., Скрипничук В. М.* Децентралізація влади як основа взаємовідносин державних виконавчих органів і органів місцевого самоврядування // *Державне будівництво та місцеве самоврядування: Зб. наук. праць. Вип. 1* / Редкол.: Ю. П. Битяк (голов. ред.) та ін; Акад. правових наук України. НДІ держ. будівництва та місц. самоврядування. Х.: Право, 2001. С. 31–48.

ОБМЕЖЕННЯ І ВИКЛИКИ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Д. І. ШЕЛЕСТОВСЬКА

студентка 5 курсу, ННІМЕФ МАУП

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТАН ТУРИСТИЧНОГО ТА РЕКРЕАЦІЙНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Пандемія коронавірусу COVID-19 — це найбільше випробування, з яким стикаються світ та Україна. Світова туристична індустрія страждає через заходи, вжиті проти пандемії COVID-19. В цей же час ситуацію, що склалася, слід оцінювати не лише як проблему, а й як можливість вивести туристичну сферу України на якісно новий рівень.

Туризм можна вважати одним із інструментів ефективного та динамічного економічного розвитку. Оскільки пандемія стає найсерйознішим викликом 2020 року і продовжує не тільки негативно впливати на туризм, але й поглиблювати глобальну економічну та соціальну кризу, пов'язана з пандемією індустрія рекреаційного туризму зазнала величезних втрат. Запровадження суворих та серйозних протиепідемічних заходів країнами по всьому світу прискорили трансформацію світового туризму.

За даними Всесвітньої туристичної організації (WTTC), криза у світовому туристичному секторі досягне 121 мільйона робочих місць, що, як очікується, приведе до втрати світовий ВВП на 3,4 трильйона доларів. Мільйон робочих місць буде втрачено у сфері туризму під час зростання кризи. Особливо під загрозою малий та середній бізнес, який складає 80 % сектору [1].

Тому нинішня криза — це можливість створити більш стійку туристичну економіку, розробити нові туристичні продукти із застосуванням усіх протиепідеміологічних заходів, сконцентрувати значні зусилля державних органів на розвитку та підтримці внутрішнього туризму та рекреації в цілому.

Під час спалаху пандемії український туризм не отримав швидкої системної відповіді з боку уряду у вигляді можливих заходів підтримки туристичної галузі, порівняно із середньою реакцією та типами заходів, які вживають уряди країн-сусідів та ЄС. Це ще більше ускладнює становище малого та середнього бізнесу, що працює у сфері гостинності, туризму та відпочинку. Кожна країна світу намагається відповісти та підтримати туристичний сектор, впроваджуючи програми підтримки бізнесу та захисту робочих місць. Глобальна криза, спричинена пандемією коронавірусу, докорінно змінила туристичну галузь у всьому світі, і Україна не стала винятком [3].

Майбутнє туризму залежить від побудови партнерських відносин на всіх рівнях. У цій битві дуже важлива реакція та активна координація між різними гравцями. Соціальні партнери мають бути залучені до розробки та посилення заходів підтримки для компенсації нестачі економічної активності в секторі та захисту працівників, підприємств та бізнесу.

Важливими заходами антикризового плану слід вважати наступні кроки: консультації з учасниками ринку туристичних послуг з метою розробки антикризових заходів та стратегій розвитку туризму в регіонах, привабливих для внутрішнього туризму, розробка регіональних стратегій розвитку туризму та відпочинку у після-карантинних умовах; забезпечити швидке розповсюдження інформації про можливі обмеження на поїздки та їх усунення, як у внутрішніх регіонах України, так і основних країнах виїзного туризму залежно від ступеня загрози епідемії, забезпечити механізм виплати туристам за невикористані путівки, налагодити механізм моніторингу виконання заходів підтримки МСП та працівників, у тому числі прозорості ліквідності, кредитування та заходів підтримки, розробити та впровадити програми, спрямовані на інновації та цифровізацію туризму, посилення координації та партнерства у сфері туризму з сектором.

Однак ЮНВТО наголошує на історичній стійкості туризму та його здатності створювати посткризові робочі місця, а також на важливості міжнародного співробітництва та перетворення цього сектору в центральну частину зусиль з відновлення [2].

При розробці антикризового плану для пом'якшення впливу COVID-19 на туристичний сектор України слід враховувати наступні критерії: збереження робочих місць, підтримка самозайнятості, ліквідність, розвиток кваліфікації, а також перегляд податків і зборів, а також правил подорожей і туризму. Забезпечити стимули, у тому числі фінансові стимули, включаючи сприятливу податкову політику, та прискорити процес відновлення, зняти обмеження на поїздки, якщо це дозволяє ситуація, полегшити оформлення віз та підвищити довіру споживачів. Важливо також приділяти більше уваги ролі туристичного сектору в економіці країни та досягненню цілей сталого розвитку, готувати плани на виклики майбутнього та використовувати цю можливість для переходу до циркулярної економіки.

Таким чином, для підтримки туристично-рекреаційної сфери економіки в період поширення пандемії та зменшення її наслідків, перш за все, необхідно розвивати внутрішній туристично-рекреаційний ринок та створювати умови для формування нового інноваційного ринку. Реабілітація на базі відпочинку яка матиме на меті відновлення фізичного і психо-емоційного стану після коронавірусної хвороби. Ця сфера може бути інноваційною і потребує державної підтримки.

Отже, поступове відновлення туристичного бізнесу потребує взаємодопомоги та підтримки з боку державної та місцевої влади для підтримки бізнес-ініціатив у сфері туризму, зокрема розробки програм запобігання поширенню коронавірусу, просування туристичних кластерів, організації маркетингу, стратегії просування інформації, місцевий туризм та рекреаційна діяльність. Загалом, Україна поступово зміщувала вектор свого розвитку з організації закордонного виїзного туризму до внутрішнього. Цей перехід від іноземного туризму до внутрішнього є не лише стратегічним напрямком розвитку України, а й багатофункціональним завданням, яке для успішного вирішення потребує детального аналізу всіх його аспектів.

Джерела

1. THE FUTURE OF TRAVEL & TOURISM IN THE WAKE OF COVID-19. URL: <https://wttc.org/Research/Insights> (дата звернення: 05.02.2021).
2. International tourist arrivals could fall by 20-30% in 2020. UN WTO, 2020. URL: <https://www.unwto.org/news/international-tourism-arrivals-could-fall-in-2020> (дата звернення: 25.06.2020).

3. Жаліло Я. А., Ковалівська С. В., Филипенко А. О. та ін. Щодо розвитку туризму в Україні в умовах підвищених епідемічних ризиків: аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень, 2019: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-06/turyzm-v-ukraini.pdf> (дата звернення 11 листопада 2020).

В. Ю. ШЕВЧЕНКО

студент 1 курсу магістратури, НН ІІІ МАУП

А. І. ЛУКАШЕНКО

науковий керівник, д-р. іст. наук, проф., МАУП

ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНІ ТУРИСТИЧНІ РЕСУРСИ ЯК ОСНОВА ПІЗНАВАЛЬНОГО ТУРИЗМУ В ЛОНДОНІ

На мою думку Великобританія являється дуже багатою історико-культурною країною с багатою історією та великою кількістю туристичних історичних об'єктів. В зв'язку з кліматичними умовами Британія не дуже підходить для рекреаційного туризму, але ідеально підходить для пізнавального туризму, а Лондон являється перлиною країни в цьому плані, цією роботою хотів би ознайомити вас с історико-культурною базою Лондона.

Туризм у Великій Британії – найшвидше зростаюча галузь. Очікується, що до 2025 року вона щорічно зростатиме на 3,8 %, що на 0,5 % вище, ніж у середньому у світі, та забезпечить 10 % усіх робочих місць.

Великобританія є 10-м за величиною туристичним напрямом у світі, який у 2018 році відвідав понад 37 млн осіб. У 2017 році туристична галузь внесла до ВВП 213 млрд фунтів стерлінгів і очікується, що до 2028 року цей показник зросте до 265 млрд фунтів стерлінгів.

Королівство Великобританії та Північної Ірландії – це одна з найрозвиненіших країна світу, яка являється лідером з туристичних послуг. Лондон – місто зі світовим ім'ям та тисячолітньою історією, столиця Великобританії. Великобританія уже кілька десятиліть входить в десятку найвідвідуваніших країн Європи і передусім завдяки своїй столиці, яка цікавить подорожуючих передусім своєю історико-культурною спадщиною. Та пізнавальним туризмом Відвідини Лондону дають змогу поринути до світу однієї із наймогутніших країн світу, “володарки морів”, батьківщини Уільяма Шекспіра, Уїнстона Черчелля, Бернарда Шоу. Саме Лондон відкриває можливість поринути у часи різноманітних епох, які збереглися до наших часів у веденні повсякденного життя і в хорошому стані історико-культурних пам'яток. Завітавши до Лондона, турист долучається до передової історії винаходів, науки, військової справи, дипломатичних стосунків, королівського церемоніалу і духовно-релігійних традицій. Це підвищує привабливість туризму: Лондон входить у першу п'ятірку найвідвідуваніших міст світу. Історико-культурна спадщина столиці Великобританії дає змогу створювати одні із найпопулярніших у світі пізнавальні тури. Вивчення досвіду Лондону у розвитку пізнавального туризму є актуальною для Києва і створення подібного досвіду в нашій столиці [1].

Як відомо, індустрія туризму є основною з галузей, яка понесла збитки від COVID-19. Британське управління туризму бере на себе відповідальність підтримки сектору в ці небезпечні та складні часи, на офіційному веб-сайті VisitLondon та на корпоративному веб-сайті VisitBritain / VisitEngland для туристичного сектору Великобританії регулярно публікуються статті з інформацією для бажаючих відвідати Великобританію. Як зазначено на офіційних сайтах, Великобританія є відкритою для туристів. Але правління Великобританії не рекомендує подорожувати без належних причин. Від людей потребується і надалі слідувати правилам соціальної дистанції в 1,5 м та обмежувати контакт з іншими людьми. Якщо людина є резидентом чи відвідувачем, яка прибула до країни, їй необхідно буде самостійно ізолюватися протягом 14 днів з кількома винятками. Незважаючи на це, згідно з розпорядженням уряду Великобританії з 10 липня 2020 року відвідувачам, які прибувають до Англії з цього ряду країн як: Франція, Іспанія, Німеччина та Італія, більше не потрібно буде самоізолюватися. Громадський транспорт необхідно використовувати лише для цілей необхідних для поїздки, управління Англії рекомендує подорожувати з допомогою вело транспорту або пішки. Але якщо людина має потребу використати громадський транспорт, то вона повинна дотримуватися усіх затверджених норм, дотримуючись яких можна користуватися послугами громадського транспорту. Також на офіційному сайті VisitLondon рекомендують під час планування своєї поїздки громадським транспортом скористатись веб-сайтом “Транспорт для Лондона”, щоб дізнатися актуальну інформацію [2].

Визначившись с основною метою туризму та привабливості Лондону, ознайомившись з основними правилами та винятками, необхідних для прибуття до країни та правил пересування в її межах, хотів би коротко ознайомити вас с культурно історичними об'єктами та розповісти про них:

1. Вестмінстерський палац.

Якщо на знайомство з Лондоном у Вас є лише кілька годин, а подивитися хочеться якнайбільше, Вестмінстер — це саме те місце, з якого слід почати. Вестмінстерський палац із вишуканим орнаментом, де відбуваються засідання Британського парламенту, розташований поряд із Вестмінстерським абатством, на одному боці Парламентської площі. Вулиця Мел приведе Вас прямо до Букінгемського палацу.

2. Букінгемський палац.

Букінгемський палац — головна пам'ятка міста, офіційна резиденція королеви, один із небагатьох у наші дні королівських палаців, що діють. Палац та прилеглий до нього сад займає площу 20 гектарів. У палаці зустрічають глав іноземних держав, проводять урочистості та обіди, що влаштовуються Її Величності. Загалом Букінгемський палац налічує 775 кімнат, тут також розташована Королівська художня галерея, відкрита для відвідувань.

3. Біг Бен.

Всесвітньо відома дзвонова вежа Вестмінстерського палацу є одним із найвідоміших символів Лондона. Башту збудували в 1859 році, назву їй дав великий дзвін, розташований усередині вежі, за годинником. Біг-Бен може похвалитися найбільшим чотиристороннім годинником з боєм у світі. За станом годинникового механізму постійно стежать безліч майстрів. На жаль, доступ туристам до башти заборонено. Ці заходи пов'язані із безпекою об'єкта. Боєм Біг-Бена мешканці міста зустрічають настання Нового року.

4. Собор Святого Павла.

Круглий купол собору святого Павла височить над Лондоном у найвищій точці міста, на Лангейт-Хілл. Собор, що є найбільшою англіканською церквою Європи,

є резиденцією єпископа Лондона. Офіційно собор було відкрито восени 1708 р. До нього, цьому ж місці, у різний час перебували ще 4 собору, але вони були знищені (три — пожежами, один під час набігу вікінгів на Лондон 961 р.). На вершині вежі собору є оглядовий майданчик, з якого відкривається чудовий вид на місто, що не поступається видовищності виду з Лондонського колеса огляду. До речі, саме у цьому соборі вінчалися принц Чарльз та принцеса Діана.[3]

Отже, розглянувши варіанти подорожі до Лондона і основні культурно-історичні об'єкти, я вважаю що незважаючи на всі обмеження і великі витрати на поїздку, Лондон є одним з тих міст які необхідно відвідати в обов'язковому порядку. Це місто точно надовго залишиться у ваших спогадах.

Джерела

1. Офіційний сайт з туризму Великобританії. RL: <https://www.visitbritain.com/gb/>
2. Транспорт Лондону. About London River Services. URL: <https://tfl.gov.uk/>
3. Лондон — все про столицю Британії: веб-сайт. URL: <https://turizm.world/london.html>
4. Туризм у Великій Британії: веб-сайт. URL: <http://www.geograf.com.ua/great-britain>

Л. Г. КВАСНІЙ

канд. екон. наук, професор,

Прикарпатський інститут імені Михайла Грушевського МАУП

О. Я. ЩЕРБАН

доцент, НН ІППТ “Львівська політехніка”

Т. Й. ЩЕРБАН

ст. викладач, НН ІППТ “Львівська політехніка”

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стан економічної безпеки підприємства — це сукупність стабільних значень змінних параметрів об'єкта — факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, що забезпечують визначені вище умови функціонування підприємства. Кожне підприємство повинно контролювати стан своєї безпеки, тобто, забезпечення безпеки суб'єкта — це створення цілком певних умов, за яких би реалізовувалися його інтереси і здійснювалися поставлені ним цілі функціонування власними силами [1].

Сьогодні одним із найважливіх чинників ефективного функціонування підприємства є рівень економічної безпеки — ступінь досягнення безпечних умов функціонування. Діагностування стану економічної безпеки туристичного підприємства є складним завданням. Це пов'язано з тим, що сьогодні є ряд досі невирішених питань теоретичного і концептуального характеру, таких як неоднозначне розуміння поняття категорії “економічна безпека туристичного підприємства”, розробка єдиної науково обґрунтованої класифікації загроз економічній безпеці на макрорівні,

розробка чітких і повних алгоритмів створення і функціонування системи економічної безпеки на підприємстві, основу якої мають складати методики оцінки рівня, науково обгрунтовані принципи та відпрацьований механізм управління станом економічної безпеки туристичного підприємства.

Для того, щоб охарактеризувати стан економічної безпеки туристичного підприємства потрібно провести якісний і кількісний його аналіз. Від цього залежить своєчасність заходів протистояння загрозам і небезпекам, що спрямовані на збереження стабільної та прибуткової роботи підприємства, забезпечення захисту інтересів власників і всього колективу та, в кінцевому рахунку, безпеки держави в загальному. Для оцінки рівня економічної безпеки туристичного підприємства необхідний відповідний інструментарій.

Багаторівневий характер взаємодії підприємств із господарюючими суб'єктами зумовлює широкий діапазон підходів до оцінки економічної безпеки підприємства. У сучасній науковій літературі є значна кількість різних моделей та методів оцінки стану економічної безпеки підприємства: від загальнонаукових до авторських методик та пропозицій. Складність проблеми полягає у відкритості та реактивності підприємства як системи, що генерує та поставляє інформацію у внутрішнє та зовнішнє середовище.

Наявність різних підходів зумовлює потребу та доцільність їх системної класифікації і узагальнення з метою встановлення переваг та недоліків, а в подальшому — їх вдосконалення або на їх основі — розробки більш комплексних та достовірних методик. Проаналізувавши та співставивши різні підходи та методики оцінки рівня економічної безпеки підприємства можна стверджувати, що вони суттєво різняться.

Згідно з результатами дослідження можна виділити такі основні підходи до оцінки рівня економічної безпеки підприємства: індикаторний; ресурсно-функціональний; програмно-цільовий.

Індикаторний підхід до оцінки економічної безпеки підприємства провонують науковці Д. О. Ковальов, Т. І. Сухоруков, В. Л. Тамбовцев, О. М. Барановський, М. А. Бендиков, А. В. Ігнат'єва [2]. Відповідно до цього підходу при оцінці рівня економічної безпеки підприємства використовуються показники-індикатори — порогові значення показників, які характеризують діяльність підприємств у різних функціональних галузях, що відповідають певному рівню економічної безпеки. Рівень економічної безпеки підприємства встановлюється за результатами порівняння фактичних показників діяльності суб'єкта господарювання з індикаторними [3].

Індикаторний підхід оцінки економічної безпеки підприємства дозволяє всесторонньо оцінити рівень економічної безпеки підприємства, оскільки оцінюються якщо не всі (що залежить від системи показників), то основні сторони діяльності підприємства. Порівняння фактичних значень індикаторів з пороговими дозволяє прослідкувати динаміку як самих показників, так і рівня економічної безпеки підприємства[4].

При ресурсно-функціональному підході оцінка економічної безпеки туристичного підприємства проводиться за рівнем стану складових економічної безпеки підприємства, тобто шляхом оцінювання ефективності використання ресурсів підприємства. Даний підхід розглядається в роботах Є. О. Олейнікова, С. М. Ілляшенко, Є. І. Ареф'євої, П. Н. Попович [5]. При використанні даного підходу, оцінка рівня економічної безпеки туристичного підприємства ототожнюється з аналізом стану його фінансово-господарської діяльності.

До основних переваг даного підходу відносять його всеосяжний, комплексний характер, оскільки при цьому вивчаються основні процеси, що впливають на рівень забезпечення економічної безпеки підприємства. При цьому, економічна безпека туристичного підприємства розглядається надто детально і отожднюється з самою діяльністю підприємства.

Програмно-цільовий підхід базується на інтегруванні показників, які визначають рівень економічної безпеки туристичного підприємства. Значну увагу при використанні цього підходу приділяється відбору показників та визначенню методів їх інтегрування.

Наприклад, Ф. І. Євдокимов, Н. В. Федорова пропонують використовувати сукупний показник економічної безпеки підприємства: яким підприємство може розпоряджатися на свій розсуд. Головним недоліком описаного методу є значний вплив суб'єктивного фактора, тобто значний вплив думки експертів.

Л. С. Головкова рівень економічної безпеки підприємства пропонує оцінювати на підставі визначення сукупного критерію через зважування й підсумовування окремих функціональних критеріїв, які обчислюються порівнянням можливої величини шкоди підприємству та ефективності заходів щодо запобігання цій шкоді[6].

Пропонуються й інші варіанти вибору сукупного чи інтегрального критерію економічної безпеки підприємства.

Розглянуті основні підходи до оцінки рівня економічної безпеки туристичного підприємства мають ряд спільних недоліків: сукупність показників економічної безпеки велика у зв'язку з тим, що необхідно охопити всі сторони діяльності підприємства; необхідність градації рівнів економічної безпеки туристичного підприємства від величини відхилень фактичних і порогових значень показників; методи досить трудомісткі; потребують використання великого обсягу статистичних даних.

Отже, в практиці економічного аналізу існує потужний інструментарій, який дозволяє здійснити всебічний аналіз рівня економічної безпеки туристичного підприємства, хоча досліджувана категорія є складною і всеохоплюючою.

Джерела

1. *Маслак О. І.* Управління економічною безпекою підприємства на принципах забезпечення її раціонального рівня // *Маркетинг і менеджмент інновацій.* № 1. 2013. С. 198–208.
2. *Ковальчук Ю. О.* Теорія освітніх вимірювань. Ніжин: ПП Лисенко М. М., 2012. 200 с.
3. *Ильяшенко С. Н.* Оценка составляющих экономической безопасности предприятия: сб. статей. ДонНТУ. 2002. № 5. С. 16.
4. *Тамбовцев В. Л.* Экономическая безопасность хозяйственных систем: структура проблемы. Вестн. Моск. ун-та.: Экономика. № 3. 1995. С. 3–12.
5. *Ареф'єва О. В.* Економічні основи формування фінансової складової економічної безпеки // *Актуальні проблеми економіки.* № 1(91). 2009. С. 98–103.
6. *Головкова Л. С., Рекун І. І.* Розвиток системи управління фінансово-економічною безпекою залізничної корпорації в умовах глобалізації: монографія. Melbourne: Thorpe-Bowker®, 2015. С. 5–14.

А. Р. КОЖАНОВА

студентка 5-го курсу, НН ІМЕФ МАУП

М. М. КРИВОБЕРЕЦЬ

канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

МІЖНАРОДНИЙ ТУРИЗМ У ГРЕЦІЇ: ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ

Туристична індустрія у XXI столітті завдяки революційному зростанню інформаційно-комунікаційних технологій набуває нових форм. Роль туристичної індустрії в Греції є визначальною як в контексті фіскального значення, так і в контексті поширення культурного обміну між країнами та світом. Туризм розвивається, як система, яка надає всі можливості для ознайомлення з історією, культурою, звичаями, духовними і релігійними цінностями даної країни і народу, і дає прибуток в скарбниці. Не кажучи вже про те, що “годує” ця система дуже багато фізичних і юридичних осіб, так чи інакше пов’язаних з наданням туристичних послуг. Крім того туризм є ще одним з могутніх чинників посилення престижу країни, зростання її значення в очах світової спільноти і пересічних громадян.

Поліпшення стану економіки досліджуваної країни (Греції) протягом останніх декількох років потребує ретельного вивчення та дослідження в умовах нового виклику сьогодення — пандемії COVID-19 [1, с. 134]. Середземноморський клімат країни є ідеальним не лише для літнього туризму, але є сприятливим для цілорічного культурно-дозвіллевого відпочинку та занять спортом, тому грецьке керівництво одним із позачергових завдань ставить за мету створити інфраструктуру для розвитку й забезпечення динамічного, стабільного туристичного обслуговування іноземних туристів протягом року. Фахівці постійно працюють над тим, щоб доходи від іноземного туризму не були сезонними, а забезпечували надійний прибуток державі протягом цілого року [3]. Наприклад, у Греції наявні 752 термальні джерела та понад 30 — із мінеральною водою, 75 % із яких використовуються різноманітними лікувально-оздоровчими закладами держави в якості ліцензованих видів оздоровлення, що може бути ресурсом для цілорічного відпочинку. Окрім того, країна стимулює розвиток й інших напрямів спеціалізації туризму, які не залежать від кліматичних змін, наприклад ділового, подієвого й шопінг-туризму, а також спортивного та паломницького. Адже туристичних ресурсів у країні для цього достатньо: велика кількість історичних пам’яток і сакральних об’єктів, різноманітність ландшафтів, наявність цікавих архітектурних поселень, а також широкий вибір різноманітних традиційних занять, що надають необмежені можливості для розвитку нових видів туризму.

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

Основними країнами обслуговування іноземного туризму в Греції є її найближчі сусіди — Італія (8,8 % від загальної кількості іноземних туристів), Німеччина (17,5 %), Великобританія (21,2 %), Франція (5,3 %), Голландія (5,2 %), країни Скандинавії (7,5 %) та інші держави ЄС. У цілому на країни Західної Європи припадає близько 85 % іноземних туристичних потоків у Грецію [3]. Така значна залежність Греції від європейського туристичного ринку, на думку експертів, пояснюється, порівняно з дешевими туристичними послугами держави, можливістю вільного пересування в рамках Шенгенської зони, а також значним обсягом туристських обмінів із сусідніми країнами 1 та 2-го порядку [5]. Так, наприклад, за офіційною статистикою, у 2018 р. Грецію відвідали 2,5 млн німецьких туристів (на 8,6 % більше за попередній рік), які залишили прямі доходи в державу на суму понад 2 млрд євро (+ 4,6 %, порівняно з попереднім роком) [4]. Тому очевидним залишається те, що і в перспективі Греція всіляко сприятиме залученню на свою територію притоку саме європейських іноземних туристів, а не вихідців із менш багатих територій світу, уключаючи представників Африки, Азії, Океанії й Латинської Америки. Проте в умовах фінансово-економічної кризи Греція освоює й перспективні туристичні ринки. Так, наприклад, із кожним роком зростає число туристів у цю державу зі Східної Європи, Японії та Китаю, а також інших країн Азії, що віддають перевагу порівняно дешевому грецькому відпочинку. Це розширює географію споживання грецького туристичного продукту та стимулює нові потреби в послугах, інфраструктурних спорудах і видовищно-масових закладах. Згідно з науковими оцінками, основними туристично-рекреаційними районами Греції є Атика, Кікладські острови, Додеканес (Південні Споради), Північні Споради, Самофракія (Фракія), Македонія, Епірус, Фессалія, Евбея, Центральна Греція, Іонічні острови, Пелопоннес, Крит [1]. Сьогодні Греція, незважаючи на всі економічні проблеми в країні, є одним із найрозвинутіших світових туристичних центрів. Найпопулярнішими серед туристів є такі міжнародні культурно-туристичні центри, як Свята Гора Афон, монастирі Метеори, Афіни, Салоніки, Дельфи, о. Крит, о. Родос, о. Міконос, о. Санторіні та інші. Сучасна економіка Греції, незважаючи на певні позитивні моменти поглиблення європейської інтеграції, перебуває в затяжній фінансово-економічній кризі. Це пов'язано з багатьма негативними наслідками її участі в європейській регіональній виробничо-господарчій конкуренції, а також відчувається небажаний вплив міжнародного кредитування та інвестування національних економік країн із боку міжнародних фінансових структур [6].

У рамках засідання Генеральної асамблеї Асоціації грецьких туристичних підприємств прем'єрміністр Греції представив новий пакет заходів щодо стимулювання розвитку туристичної галузі, спрямованої на субсидування соціальних внесків Організацією трудових ресурсів і зайнятості Греції (ОАЕД) для того, аби 50 тис. її безробітних могли отримати роботу в сезонних готелях у період із жовтня по квітень; скасування каботажних обмежень для круїзних суден; упровадження програм “Green Tourism”, “Alternative Tourism”, “Cooperate and Innovate”, “Upgrade in Tourism”, які стимулюватимуть розвиток туризму в країні; зменшення витрат на обслуговування картки VISA для туристів із нових ринків, що динамічно розвиваються, таких як Польща, Україна й Білорусь; лібералізацію ринку наземного обслуговування в усіх грецьких аеропортах; скасування зборів за посадку та паркування для літаків у всіх грецьких аеропортах, за винятком аеропорту Афіни “Елефтеріос Венізелос” тощо [4]. Серед основних перспектив сучасного розвитку туристичної галузі Греції, на нашу думку, слід указати на комплексне реформування туристичної сфери країни з урахуванням потреб відпочивальників різних соціальних і вікових груп населення; на-

лагодження кваліфікованої підготовки гідів-перекладачів зі знанням багатьох мов та специфікою галузевого обслуговування в туризмі країни (знання мистецтва, архітектури, історії тощо); підвищення ефективності інформаційно-рекламної діяльності з метою створення комплексного туристичного продукту з доступністю його у використанні; політика здешевлення турів із метою освоєння нових регіональних ринків світу; розширення матеріально-технічної бази й інфраструктури туризму країни; правильне наукове та методичне забезпечення організації комплексних турів тощо [3].

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

Джерела

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

О. Б. ПЛАХОТА

студент 4 курсу, ННІМЕФ

В. В. КОБРЖИЦЬКИЙ

д-р філос. гал. екон., проф. МКА, ННІМЕФ

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Давно відомо, що “кадри вирішують все”. Визнання персоналу ключовим елементом успіху туристичних підприємств означає потребу у відповідному управлінні

трудовами ресурсами, що пов'язано з необхідністю вирішення низки проблем, які стосуються: пошуку, утримання й розвитку працівників, мотивування, створення відповідних умов праці, оцінки ефективності використання персоналу тощо. Необхідно також пам'ятати, що людський чинник не лише обумовлює правильний перебіг діяльності з надання послуг у туристичному підприємстві, а також джерелом витрат і суб'єктом господарювання. Витрати на оплату праці становлять одну з найважливіших позицій у структурі загальних витрат туристичних підприємств.

Спостереження туристичного ринку і підприємств, які функціонують на ньому, свідчить: всюди усвідомлюється важливість проблематики формування й розвитку людського чинника. Необхідність пристосування підприємства до зовнішніх змін, потреба створення системи ефективної комунікації всередині підприємства та між підприємством і його оточенням, а також удосконалення способів спільної діяльності покладені в основу обґрунтування поступового переходу від традиційного управління персоналом до управління людським капіталом, який охоплює компетенції й уміння працівників. Цей капітал інтегрований з людиною (працівником), його знаннями, досвідом, бажанням та можливостями працювати на підприємстві та може підлягати лише "орендуванню".

Відтік працівників з підприємства (звільнення персоналу) може зумовити явище втрати пам'яті організації. Одночасно з відходом працівника безповоротно втрачаються уміння, досвід, що пов'язаний з опануванням визначених механізмів і технологій, неформальних відносин з клієнтами, постачальниками чи іншими працівниками. У свою чергу залучення нових, здібних кандидатів та створення їм відповідних умов для розвитку збільшує людський капітал. Він виявляється у сукупній компетенції туристичного підприємства, прийнятті найкращих рішень завдяки знанням і досвіду працівників.

У пошуку конкурентних переваг підприємства визнають працівників найважливішим елементом своєї діяльності, а вмиле управління ними — запорукою успіху на ринку. Одним із основних наслідків управління людським капіталом є виявлення у працівників підприємства їх найкращих професійних і особистих рис і якостей. Цього можна досягти забезпечуючи персоналу задоволення від виконуваної роботи, оплати і умов праці, відчуття реалізації у рамках виконуваних завдань і обов'язків, завдяки отриманню від підлеглих визнання за досягнення, активність та реальну підтримку з їхнього боку. Менеджери туристичних підприємств мають випереджати очікування своїх працівників, пропонуючи їм комплекс цінностей, які пов'язані з:

- самореалізацією (нові виклики, реалізація нових задумів, свобода діяльності тощо);
- постійною самоосвітою, розвитком (підвищення кваліфікації, тренінги, кар'єрне зростання тощо);
- визнанням і винагородженням (спостереження за зусиллями працівників, оцінка активності членами трудового колективу, оплата праці, доплати за стаж, нагороди, соціальна діяльність);
- формуванням організаційної культури, ефективних каналів комунікації та менеджерського лідерства, що забезпечить реалізацію наведеного вище.

Процес створення людського капіталу в туристичному підприємстві має виняткове значення. З огляду на специфіку своєї діяльності та потребу комунікації не тільки з пропозицією (продуктом), ціною, але також якістю послуг та маркою, туристичні підприємства мають здійснювати діяльність у сфері управління людськими ресурсами, яка сприяє створенню згаданого капіталу. У цьому процесі можна виокремити такі елементи:

- формування стратегії створення людського капіталу як складової стратегії діяльності підприємства;
- оцінка потреб у кадрах, характеристика особистісних ознак, компетенції й умінь, необхідних для виконання посадових завдань;
- моніторинг процесу добору потенційних працівників та їх ставлення до функціонування підприємства (у спосіб, який забезпечить створення позитивних зв'язків працівників з місцем праці);
- використання індивідуального інтелектуального капіталу працівників, формування відчуття приналежності до підприємства, що забезпечує не лише бажаний (високий) рівень виконання завдань, а також є наслідком розвитку індивідуального капіталу (вміння, вправності, рівня знань, рис характеру, досвіду);
- турбота про постійне навчання працівників, підвищення їхньої кваліфікації, зв'язок працівників з положеннями стратегії підприємства (єдність цілей працівника! суб'єкта господарювання).

З огляду на це, слід виокремити роль керівних кадрів, у забезпеченні ефективності управління туристичною фірмою. Оскільки менеджмент будь-якого підприємства включає два основних аспекти, а саме: визначення цілей фірми (коли розробляються заходи задля їхнього досягнення і контролюється результат. Тут менеджмент спрямований на рішення матеріально-логічних задач підприємства, організацію та управління ними) та це керівництво підприємством (а відтак і управління людьми. Задоволення потреб співробітників фірми є однією з найважливіших умов її ефективної роботи. Успіхи в цій справі забезпечують функціонування підприємства, а також життєві потреби його співробітників).

Ці два аспекти менеджменту тісно пов'язані між собою, а тому протиставляти їх або віддавати перевагу одному з двох напрямів не має змісту.

Таке поєднання набуває особливої значимості в туристичних підприємствах через саму особливість туристичного продукту як набору корисних для споживача дій з боку виробника послуги. Перехід до ринкових відносин, пріоритетність питань якості і забезпечення конкурентноздатності туристичного продукту змінили вимоги до адміністративно-управлінських працівників, підвищили значимість творчості в їхньому ставленні до праці і власного професіоналізму. Це призвело до істотних змін у принципах, методах і соціально-психологічних налаштуваннях управління персоналом туристичних фірм, підвищило їхню роль в організації цікавого й різноманітного процесу створення, реалізації та споживання туристичних послуг.

У той же час, втрата інтересу працівника до праці, його пасивність призводить до плинності кадрів, падіння ефективності роботи всієї організації. Туризм є специфічною формою діяльності людей, якою обов'язково потрібно уміло управляти. Добре підібраний трудовий колектив туристичної компанії повинен представляти команду однодумців і партнерів, здатних усвідомлювати і реалізовувати задуми керівництва. Результат діяльності та престижність такої компанії залежить від якісного та кількісного персонального складу та ефективності управління ним.

Джерела

1. https://pidru4niki.com/1510082743720/turizm/upravlinnya_personalom_turistichnogo_pidpriyemstva
2. <https://osvita.ua/vnz/reports/management/13420/>
3. https://tourlib.net/statti_ukr/bigdan.htm

ПСИХОЛОГІЧНО-ГАРМОНІЗУЮЧА ФОРМА ПОСЛУГ ВРАЖЕНЬ: СУТНІСТЬ ТА ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ

Суспільні відносини пов'язані з наданням послуг враження та “продажу емоцій” [1] набувають все більшої популярності серед населення, але залишаються поза межами нормативно-економічного поля, що породжує чимало зловживань, як зі сторони суб'єкта-господарювання, що надає відповідні послуги, так і зі сторони потенційних клієнтів, які використовують нормативно-регуляторні прогалини з метою уникнення оплати. До деструктивних причин, що негативно впливають на розвиток ринку послуг вражень варто виділити наступні: 1) відсутність механізмів оцінки якості з традиційно-господарської точки зору, оскільки, як правило, відсутня матеріалізація кінцевого продукту, в т. ч. співвідношення ціна/якість [2]; 2) відсутність нормативно-організаційного забезпечення (наприклад, формування понятійно-категоріального апарату, напрямів та принципів діяльності) та адміністративно-регуляторного підґрунтя (наприклад, процедури утворення юридичної особи, перелік дозвільної документації, в т. ч. отримання лімітів на спеціальне використання природних ресурсів або дозволів); 3) специфічні темпоральні рамки послуг враження, як правило, не сталий характер, нестабільність організаційно-економічних, екологічних та соціальних складових (наприклад, тривалість надання однієї і тієї ж послуги різним особам може суттєво відрізнятись); 4) “афектний” характер послуг (наприклад, у разі виникнення судових чи позасудових спорів неможливість відтворення точного алгоритму дій внаслідок емоційного підйому); 5) відсутність можливості сертифікації чи маркування відповідного продукту, що суттєво впливає на рівень якості надання послуг вражень; 6) відсутність терміну придатності (“актуальності”), ступеню повторюваності (шаблонності) та обов'язкових складових елементів, без яких відповідна послуга вважається наданою неякісно або ненаданою взагалі; 7) відсутність умов “післягарантійного обслуговування”, тобто неможливість у правовому полі відслідкувати ступінь впливу відповідної послуги на самопочуття або свідомість потенційних клієнтів, причинно-наслідковий зв'язок, як результат, притягнути винних осіб до відповідальності; 8) відсутність техніки безпеки для потенційних клієнтів (наприклад, заборона відвідування місць історико-містичного характеру туристами з психологічними вадами) та охорони праці – для персоналу відповідних суб'єктів господарювання (відсутність посадових, функціональних інструкцій через неможливість встановлення кваліфікації та відповідних вимог); 9) низький рівень кваліфікованих *invent*-менеджерів та відповідного персоналу, оскільки послуги вражень надаються, як правило, спеціалістами туристичної галузі; 10) двостороння суб'єктивізація послуг вражень; суб'єкт господарювання надає відповідні послуги за своїм сценарієм, що вважає найбільш організаційно та економічно вигідним; потенційний клієнт

оцінює надану послугу також за своїм внутрішнім переконанням та кругозором, що може суттєво відрізнитися; 11) низький рівень “донорської господарської діяльності”, наприклад відсутність належно обладнаних місць для приймання їжі, або перепочинку під час перебування у віддалених або гірських районах, низький рівень або занедбаність інфраструктурних об’єктів (наприклад, відсутність обладнаних засобів розміщення, КВЕДи 55.1,55.2,55.3,55.9) [3]; 12) низький рівень тайм-менеджменту під час надання послуг вражень (наприклад, великі проміжки часу під час організації переїзду з одного місця на інше для потенційних клієнтів); 13) відсутність інформаційно-організаційної політики в частині привабливості туристів, зонінгу рекламної діяльності спрямованої на виокремлення потенційних відвідувачів, популяризації серед цільової аудиторії (наприклад, потенційними відвідувачами заказнику “Зачарована долина” (Смерековий камінь) є шукачі містицизму); 14) низький рівень супровідних послуг трансферту потенційних клієнтів до відділених місць, особливо гірських районів (наприклад, занадто високий рівень цін на відповідні послуги та відсутність комфорту); 15) наявність фінансово-політичних ризиків, наприклад, ризик стагнації або падіння ринку послуг вражень на регіональному чи загальнодержавному рівнях (відсутність ґрунтованого дослідження та оперативного моніторингу потреб ринку послуг вражень, як по регіонах, так і країні в цілому; можливості перевантаження ринку); 16) нормативно-несприятлива політика для малих- та мікропідприємців, що здійснюють свою господарську діяльність у сфері послуг вражень, як платники єдиного податку II та III груп (наприклад, запровадження РРО, як засобу державного контролю за обігом безготівкових та готівкових коштів, обліком товарів, реєстрацією наданих послуг та розрахунковими операціями); 17) низький рівень фінансово-організаційної підтримки підприємців, що надають послуги вражень (недостатній рівень довіри з боку банківських або інших фінансово-кредитних установ); 18) відсутність брендингу послуг вражень та стратегії просування на ринку (наприклад, формування окремого напрямку сагау-послуг); 19) низький рівень внутрішньо-підприємницької організації процесу, тобто відповідні послуги спрямовані на провокування певного обсягу емоцій, вражень у клієнтів; недопустимість на перетворення послуг освітньо-екскурсійного характеру; 20) відсутність обладнаних територій, що мають достатній рівень ресурсового, економіко-організаційного, матеріально-технічного та функціонального потенціалу для забезпечення рівня надання послуг вражень для широкого кола осіб.

Враховуючи мету та очікування потенційних відвідувачів від взаємодії з природою, використання природних ресурсів, ступеню “психологічної втоми”, емоційно-особистісним навантаженням, нами пропонується зонінг послуг вражень в залежності від форми очікуваних емоцій, зокрема, до **психологічно-гармонізуючих послуг вражень** доцільно віднести наступні:

1. *психологічні послуги, пов’язані з еко-реабілітацією особистості* (індивідуальні чи групові): відповідні послуги спрямовані на психокорекційну роботу шляхом взаємодії з навколишнім середовищем, спостереженням за представниками флори та фауни у природних умовах життя; виконанням еко-психологічних тренінгів, психологічна профілактика; проведення курсів чи майстер-класів щодо переоцінки життєвих цінностей та настанов, пов’язаних з важкими сімейними чи соціально-корпоративними ситуаціями; частина комплексної реабілітації, що пов’язана з позбавленням від шкідливих звичок (не медична психотерапія). Відповідні психологічно-екосистемні послуги можуть надаватися у форматі авторських курсів, тренінгів, дихально-фізичних вправ, еко-йоги, співбесід на заповідних територіях, як осередках гармонізації особистості людини шляхом безпосередньої взаємодії та єднання з природою;

2. *еколого-спортивні заходи*, що зумовлюють отримання позитивних емоцій (наприклад, розвиток екстремальних видів спорту на заповідних або інших територіях, перегони на автотранспортних або інших засобах, вінгсьют (стрибки з парашутом));

3. *еко-тімбілдинг* (формування тематично-корпоративних екологоорієнтованих спортивно-розважальних заходів для представників однієї професії або фірми, як інструмент емоційної консолідації працівників після дистанційної роботи);

4. *еко-family* (проведення заходів присвячених зняттю сімейної та соціальної напруги, еколого-орієнтовані сімейні свята, від еко-вечірок до виїзних церемоній укладення шлюбу на заповідних територіях або зонах відпочинку, як інструмент гармонізації родини, зустріч з близькими особами після самоізоляції);

5. *офф-лайн-зустрічі* (проведення екстремально-тематичних майстер-класів, семінарів, зустрічей, презентацій книг, журналів, мікро-концертів);

6. *beauty-послуги* та формування особистого стилю (організація та проведення відкритих майстер класів присвячених догляду за шкірою, волоссям для жінок (чоловіків) на екологічно чистих територіях, в тому числі природно-заповідних або з використанням еко-косметики);

7. *еко-кейтеринг* у формі гастрономічної вистави на заповідних або рекреаційних територіях, як інструмент підтримки суб'єктів господарювання, що здійснюють підприємницьку діяльність, пов'язану з наданням послуг громадського харчування;

8. *еколого-інтелектуальні послуги* (організація та проведення тематичних семінарів, майстер-класів, авторських курсів щодо особистісного росту, особливостей виникнення та функціонування лідерства у професійній сфері, розвитку моральних якостей менеджера — керівника у форматі єднання з природою та екологічного релаксу);

9. *фотопослуги* у нетрадиційних місцях, авангардним стилем виконання (фото-сети — перевтілення, історичні-фотосети; формування фото- та відео-контенту під замовлення клієнта для розміщення у соціальних мережах Instagram, Facebook, Tik-tok тощо).

Джерела

1. *Ніколайчук Т.* Інноваційні форми послуг вражень у сфері господарської діяльності // Науковий Вісник МДУ. Серія “Економіка”. 2021. Т. 8 (3). С. 46–59. URL: <https://economics-msu.com.ua/uk/article/innovatsiyini-formi-poslug-vrazhen-u-sferi-gospodarskoyi-diyalnosti>. [https://doi.org/10.52566/msu-econ.8\(3\).2021.46-59](https://doi.org/10.52566/msu-econ.8(3).2021.46-59)
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
3. Наказ Міністерства соціальної політики України Про затвердження Випуску 1 “Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності” Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників від 29 грудня 2004 р. № 336. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN11827.html

РОЗВИТОК ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ ФРАНЦІЇ

Індустрія гостинності є збірним поняттям, що охоплює різні сфери діяльності: готельний та ресторанний бізнес, транспортні підприємства, екскурсійна та розважальна діяльність, навчальні заклади готельно-ресторанного профілю. Саме поняття “гостинність” походить від старофранцузького “hospice”, що означає будинок для приймання мандрівників. Походження терміну є закономірним з огляду на те, що вже наприкінці XVI ст. у Франції виникли перші засоби розміщення. Індустрія гостинності у Франції представляє важливий аспект економіки країни. Починаючи з 90-х рр. Франція займає лідируючі місця в списку найвідвідуваніших країн.

Розвиток сектору гостинності у Франції відбувався паралельно із загальносвітовими процесами трансформації галузі. Так, в еволюції сфери гостинності виділяють наступні головні періоди: виникнення перших закладів гостинності (IV тис. до н. е. – V ст. н. е.), формування спеціалізованих закладів розміщення (VI–XV ст.), розвиток готельної та ресторанної сфери XVI – поч. XXст., сучасний розвиток світового готельного господарства. Поява перших закладів розміщення на території сучасної Франції у вигляді придорожніх постійних дворів пов’язана із розвитком торгівлі та паломництвом. Наприкінці XVI ст. у Франції виникли перші засоби розміщення готельного типу значних розмірів у спеціально побудованих приватних і державних палацах, які отримують назву “готель”.

Сучасне готельне господарство у Франції представлене такими видами туристичного розміщення як: готелі, гостьові будинки, кемпінги, будинки замиського типу, хостели. Гостьові будинки та готелі представлені у найбільшій кількості.

В структурі готельного фонду переважають готелі середнього класу. Здобутки Франції в плані розвитку готельної сфери були відмічені багатьма країнами Європи, і тому не дарма вони використовують для класифікації своїх готелів саме французь-

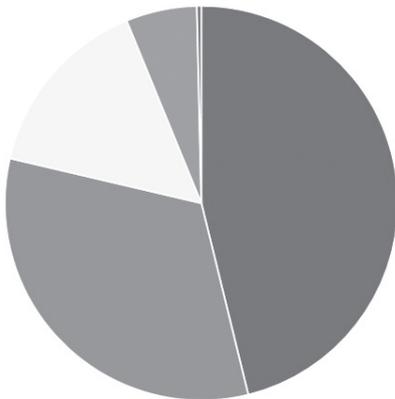


Рис. 1. Структура закладів розміщення за видами у Франції [1]

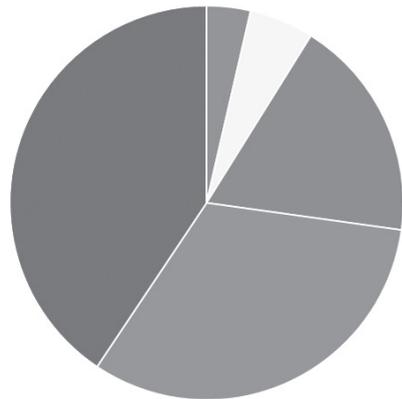


Рис. 2. Кількість закладів розміщення за зірковою класифікацією [1]

ку модель, побудовану на основі поділу готелів на категорії від нижчої — “одна зірка”, до вищої “п’ять зірок”.

Найбільш відомими французькими готельними мережами на ринку є “AccorGroup” та “Groupe du Louvre”.

Слово “ресторан” також походить від фр. дієслова “restaurer” — “відновлювати”; ресторан буквально — “місце, де відновлюють сили зголоднілі”. Перший ресторан “Tour d’Argent” (Тур д’Аржан) було відкрито у 1533 р. в Парижі, у якого не з’являлося конкурентів упродовж майже двох століть. Активний розвиток ресторанної справи у Франції зумовив появу кулінарних довідників та рекомендацій щодо обслуговування.

Нині ресторанне господарство Франції динамічно розвивається, цьому сприяють поява міжнародних рестораних мереж, наявність різноманітності у кухонних стилях, починаючи від класичної національної кухні і закінчуючи молекулярною, збільшення кількості рестораних закладів. Країна характеризується високим потенціалом у подальшому розвитку гастрономічних та навчальних турів з винно-гастрономічного туризму. Станом на 2021 р., у Франції є 28 3-зіркових ресторанів категорії Мішлен, що свідчить про високий рівень розвитку ресторанного господарства.

Варто зазначити, що індустрія гостинності Франції постійно змінюється через диференціацію запитів гостей. Проте ця сфера все ще потребує вдосконалення та вирішення наявних проблем. Серед яких можна виділити: дефіцит кадрів, незнання англійської мови серед працівників та населення, економічні проблеми, проблеми з он-лайн бронюванням та інтенсивна конкуренція в сфері ресторанного бізнесу.

Розглядаючи подальші перспективи розвитку індустрії гостинності Франції, можна сказати, що країна продовжить бути лідером серед туристичних прибуттів з показником близько 90 млн туристів у 2019 р. Популярністю користуватимуться заклади середнього класу, як в готельному так і в ресторанному бізнесі.

Джерела

1. LouvreHotelsGroup. URL: <https://www.louvrehotels.com/en> (Last accessed: 01.05.2019).
2. Івашина Л. Л. Перспективи розвитку ресторанного бізнесу як складника індустрії гостинності // Економіка і люди. Черкаси, 2018. № 14. С. 597.
3. Мазур В. Індустрія гостинності — ефективний інструмент розвитку туристичного бізнесу // Журнал Європейської економіки. Тернопіль, 2015. Т. 14. № 3. С. 273–286.

В. В. СТЕФАНЮК

студент 1 курсу магістратури, НН ІІІ МАУП

А. І. ЛУКАШЕНКО

науковий керівник, д-р іст. наук, проф., МАУП

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ ГРЕЦІЇ

Історія розвитку готельної справи тісно зв’язана з подорожами. Подорожуючи з різною метою та намірами (відпочинок, відвідування храмів, олімпійських ігор,

тощо) люди мали потребу в притулку, харчуванні та відпочинку з дороги. Найдавніші згадки про місця для розміщення подорожніх готелів можна знайти в писемних джерелах Стародавнього Єгипту.

У стародавній Греції зв'язок між містами підтримувався <<Гемеродромами>> (денними гінцями). На відстані, що міг подолати кінь без відпочинку, існували спеціальні станції, де можна було одержати їжу та свіжих коней.

У період розквіту грецької цивілізації у містах і на шляхах, що вели до них, з'являються заїжджі двори, готелі. Найдавніший заїжджий двір, що згадується в джерелах, знаходився на острові Крит (близько 1500 р. до н. е.). Готелі, як місця відпочинку посланців уряду, з'явилися значно пізніше. Так, у давньогрецькому місті Епідаврі (культурному центрі бога зцілення) був готель на 160 кімнат з прилеглими галереями зі скульптурами, стадіоном і театром на 17 тис. місць.

У Греції з'являється розгалужена мережа громадських і приватних готелів, пунктів обміну грошових знаків, посередників-організаторів подорожей.

Подорожі особливо активізувалися після завоювання Греції римлянами. Причому, подорожі римлян почали набувати оздоровчого, пізнавального, розважального характеру (відвідування лікувальних мінеральних джерел, визначних архітектурних пам'яток, відомих закладів освіти, театрів та ін.). Ці подорожі потребували організації готельної справи. Ще у I ст. до н. е. у Римській імперії виникли державні заїжджі двори, що знаходилися один від одного на відстані денного кінного переходу.

Заїжджі двори розташовувались у містах і на головних шляхах, якими проїжджали кур'єри та державні службовці.

На сучасність світове готельне господарство сформулювало приблизно 350 тисяч комфортабельних готельних підприємств. Номерний фонд має в собі понад 15 млн номерів. З кожним роком кількість номерів збільшується на 3–5 %. Найвищі показники в готельному господарстві займає Європа, фонд якої становить 45 % від світового. Темпи зростання готельної індустрії розрізняють за регіонами: Європа — 2–2,5 % в рік, США — 3–4 % в рік. Лідерами в кількості готельних номерів є:

США, Японія, Італія, Мексика, Австрія, Канада, Греція — по 0,3 млн номерів.

Таїланд, Росія, Туреччина, Індонезія — 0,15–0,23 млн номерів;

Швейцарія, Бразилія, Аргентина — менше 0,15 млн номерів.

Тенденціями розвитку підприємств готельного господарства останні десятиліття є:

- 1) поглиблення спеціалізації готельної пропозиції;
- 2) процес глобалізації;
- 3) утворення міжнародних готельних ланцюгів;
- 4) впровадження комп'ютерних технологій;
- 5) розвиток мережі малих підприємств [1].

Система класифікації готелів у Греції.

У Греції для класифікації закладів розміщення використовується система “букв”, водночас на фасадах готелів використовуються звичні для Європи — “зірки”. Згідно стандарту Національної туристичної адміністрації заклади розміщення Греції поділяються на чотири категорії: А, В, С, Б. Зокрема:

– готелі категорії “А” (“чотири зірки”), характеризуються високим рівнем обслуговування, найчастіше розташовані у відомих курортах;

– готелі категорії “В” (“три зірки”), найчастіше розташовуються у курортній зоні, на узбережжі;

– готелі категорії “С” (“дві зірки”), пропонують мінімальний набір послуг, розташовані на певній віддалі від узбережжя у курортних зонах;

– готелі категорії “Б” (“одна зірка”) [2].

Нині готельний бізнес Греції має свою унікальність і заворожуючі краєвиди які включають в себе: пляжі, гори, печери, ущелини, заповідники і неповторні пейзажів.

За даними офіційного сайту Грецької урядової палати готелів, інфраструктура пропонує 368 5-зіркових 1286 4-зіркових, 2376 3-зіркових готелів. В країні діють 17 міжнародних аеропортів (у тому числі і на островах), а також десятки аеропортів місцевого значення, пов'язаних регулярними і чартерними рейсами з міжнародними. Греція, історично і географічно пов'язана з морем, володіє найбільшим морським флотом у ЄС, пропонує величезну кількість суден різного класу, а також 51 марину (стоянку для яхт) та 14 661 місць швартування з досконалою системою берегового обслуговування. 8 маринам комісією ЮНЕСКО присвоєно блакитний прапор.

Особливу увагу Грецька держава приділяє пристосуванню туристичної інфраструктури потребам людей із обмеженими можливостями. Цілеспрямована робота, підкріпленами нормативно-правовими актами, у цьому напрямі розпочалась 2002 р. після Указу Президента Греції. Крім того Греція бере участь у європейських Програмах обслуговування One Stop Shop в Європі та Європейській мережі для доступного туризму. Метою цих програм є створення бази гідного комплексу послуг та інформування інвалідів про місця проживання та туристичні напрямки [3].

Отже, на мою думку Греція має в собі як і місця для туризму так і місця для відпочинку, незважаючи на пандемію Греція має привабливіші географічні умови які приваблюють туристів всього світу, одночасно різнобічним історико-культурним туризмом та паломництвом до святинь всього християнського світу. Їхати до Греції тільки за тим, щоб у шаленому темпі оглядати пам'ятки або, навпаки, ліниво валятися на пляжі — злочин. У цій країні треба насолоджуватися: їжею та вином, морем та полуденною спекою, спілкуванням з місцевими жителями та природою, старовинами та тишею, дискотеками та веселощами. Усім і одразу — інакше тут все одно не вийде.

На зимових гостей Греції чекає комфортна нежарка погода, відсутність літнього “перебору” туристів, величезна кількість пам'яток та чудово розвинена туристична інфраструктура. Крім того, взимку нікуди не діваються “шуб-тури”, гарна природа та можливість провести чудовий відпочинок на одному з найкрасивіших островів країни, Родос. Ціни в спа-готелях, що значно знизилися на період несезонну, приємно доповнюють картину, до того ж саме взимку можна гризти граніт науки, не відволікаючись на зрадливо блискуче під сонячним промінням море.

Джерела

1. Сучасні тенденції розвитку світової індустрії гостинності // Бойко М. Г., Гопкало Л. М. Організація готельного господарства: підручник. К.: Київ, нац. торг.-екон. ун-т, 2006. 448 с.
2. Мальська М. П. Готельний бізнес. Система класифікації готелів у Греції.
3. Кузнецова Н. М. Основи економіки готельного та ресторанного господарства: навч. посібник. Київ, 1997.

ТУРИЗМ ЯК ВИД ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І СКЛАДОВА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Туризм часом образно називають ключем до розвитку, процвітання і благополуччя. І це не є перебільшенням. Упродовж останніх шістьох десятиліть, туризм перетворився на одну з найприбутковіших галузей світової економіки. Більше того, у ХХІ ст. туризм увійшов як феномен світової економіки, що впливає на ключові сектори господарства — транспорт, зв'язок, торгівлю, будівництво, сільське господарство, виробництво товарів народного вжитку тощо. Усвідомлення цього факту, спонукає країни світу всіляко прагнути до розвитку цієї галузі.

Не становить винятку й наша держава. Закон України “Про туризм” проголошує туризм одним із пріоритетних напрямів розвитку економіки. А основним із основних напрямів державної політики України в галузі туризму визнається забезпечення становлення туризму як високорентабельної галузі національної економіки.

Комерційна спрямованість діяльності туристичних підприємств, глибока проробка багатьох аспектів, пов'язаних із залученням і обслуговуванням туристів, від планування і підготовки маршрутів до будівництва спеціалізованих комплексів, від роботи з клієнтами до розвитку інфраструктури окремих регіонів — дозволяє віднести туризм до сучасної індустрії відпочинку, лікування, розваг, бізнесу. Отже, туристична індустрія — це сукупність виробництв різних галузей господарства, закладів культури, освіти, науки, що забезпечують створення матеріально-технічної бази туризму, підготовку кадрів та процес виробництва, реалізації і споживання туристичного продукту на основі використання природних багатств, матеріальних і духовних цінностей суспільства.

Закон України “Про туризм” у статті першій дає таке визначення: “Туристична індустрія — сукупність різних суб'єктів туристичної діяльності (готелі, туристичні комплекси, кемпінги, мотелі, пансіонати, підприємства харчування, транспорту, заклади культури, спорту тощо), які забезпечують прийом, обслуговування та перевезення туристів”.

Індустрія туризму достатньо диференційована і дає різноманітні можливості для організації найвишуканіших подорожей. Практично будь-який запит туристів може бути задоволений через ринок туристичних послуг.

Значимість туризму в економіці різних країн дуже відрізняється. У деяких економічно розвинених і добре відомих туристичних державах внесок туризму у ВВП країни вищий. Так, в Італії він перевищує 10 %, в Австрії — понад 13 %, а в Іспанії — близько 16 %. Разом із тим, у багатьох розвинутих країнах, де економіка багатогалузева і туризм є порівняно невеликим сектором, внесок туризму у ВВП може становити меншу частку. Наприклад, в Японії він становить 7 %, у Німеччині — близько 5 %, в Канаді — майже 4,5 %. В Україні внесок туризму у ВВП складає понад 8,5 %.

Водночас, для країн, де туризм є важливим елементом в економіці, цей показник помітно зростає. Для малих островів і країн, що розвиваються, або певних регіонів,

де туризм є одним з ключових секторів економіки, значення туризму зазвичай є ще вищим. Там туризм фактично — одне з основних джерел доходу.

Економічна діяльність у галузі туризму полягає в забезпеченні ефективного використання наявної та створення нової матеріально-технічної бази туризму, збільшення валютних надходжень до бюджету держави, кооперування коштів суб'єктів туристичної діяльності, зайнятості населення, задоволення його різноманітних потреб.

Основними завдання економічної діяльності такі:

- створення туристичного продукту та надання туристичних послуг;
- формування ринку туристичних послуг;
- удосконалення інфраструктури туризму;
- розвиток внутрішнього та іноземного туризму.

До *економічних функцій* туризму, в першу чергу відносяться економічні вигоди, які він надає. Так, туризм стимулює розвиток елементів інфраструктури - готелів, ресторанів, підприємств торгівлі тощо. Він зумовлює збільшення доходної частини бюджету за рахунок податків, що можуть бути прямими (плата за візу, митний збір) або непрямими (збільшення заробітної плати робітників спричинює збільшення сум прибуткового податку, що сплачується ними в бюджет). Крім цього, як зазначалося вище, туризм має широкі можливості для залучення іноземної валюти і різного роду інвестицій. Не менш важливою економічною функцією туризму є забезпечення зростання доходів населення та підвищення рівня добробуту нації.

Джерела

1. Закон України “Про туризм” (324/95ВР) // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 31. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/324/95-%D0%B2%D1%80> (14.11.2019)
2. *Бейдик О. О.* Словник-довідник з географії туризму, рекреації та рекреаційної географії. К.: Палітра. 199 с.
3. *Левченко М. О.* Основи підприємницької діяльності в сфері готельного та туристичного обслуговування: курс лекцій для самост. вивчення дисципліни. К.: МАУП, 2021. 216 с.
4. *Редько В. Є.* Основи туризмознавства: посібник до самостійного вивчення дисципліни. Дніпропетровськ: Біла К. О., 2014. 63 с.
5. Санаторно-курортне лікування, організований відпочинок та туризм в Україні: стат. бюл. / [відп. за вип. І. В. Калачова]. Київ: Державна служба статистики України, 2011.
6. *Топчієв О. Г.* Суспільно-географічні дослідження: методологія, методи, методики: навч. посібник. Одеса: Астропринт, 2005.

П. С. НОРКО

студентка 2 курса, ФЦЭ 20ДЦС БГЭУ

Е. В. СИКОРСКАЯ

студентка 2 курса, ФЦЭ 20ДЦС БГЭУ

Л. К. ГОЛЕНДА

канд. экон. наук, доцент кафедры информационных технологий, БГЭУ

ЦИФРОВАЯ ИНФОРМАТИЗАЦИЯ В СФЕРЕ ТУРИЗМА В УСЛОВИХ ПАНДЕМИИ

Туризм, как один из видов бизнеса, благодаря постоянно растущему спросу сегодня, является наиболее быстроразвивающейся сферой в мировом хозяйстве. Такое определение туризма на современном этапе делает невозможным его развитие без модернизации инфраструктуры и внедрения в отрасль передовых технологий. Сфера туризма, как и другие отрасли экономики за время своего функционирования проходит некоторые стадии развития. На данном историческом этапе экономика переживает этап цифровой трансформации. Цифровая трансформация сегодня — это центральный путь передового прогресса в мировой экономике. Как одна из целей устойчивого развития цифровая трансформация подразумевает внедрение в отрасли экономики инноваций, которые в будущем обеспечат цифровизацию большинства сфер жизнедеятельности.

Внедрение информационных систем в деятельность предприятий по производству туристических продуктов не только улучшает качество предоставляемых услуг, но и является главным фактором, влияющим на снижение себестоимости предоставляемых услуг в сфере туризма. Бесспорно, внедрение ИТ, не только в представленной сфере, но и в любой отрасли уменьшает время обслуживания клиентов, что отражается на спросе. Однако для полноценного совершенствования работы требуется внедрение в равной степени технологий на всех этапах управления. Сегодня информационные технологии больше не являются вспомогательным элементом, а в полной мере обеспечивают конкурентоспособность в отрасли.

Информационные технологии классифицируются следующим образом: 1) Системы для автоматизации туристического офиса; 2) Информационные системы менеджмента; 3) Геоинформационные системы; 4) Системы в сфере управления гостиничным офисом; 5) Системы бронирования и резервирования; 6) Электронные системы авиакомпаний.

Главной целью автоматизации туристического офиса является обеспечение возможности самостоятельного выбора услуги клиентом. С помощью такой системы клиент может самостоятельно выбрать услугу (пакет услуг), забронировать транспорт, зарезервировать место размещения и оплатить услуги. Однако существуют и отдельные системы бронирования и резервирования, непосредственно не связанные с туристическим офисом.

Что касается законодательства в сфере туризма Республики Беларусь, то оно, в первую очередь основывается на Гражданском Кодексе и на Законе “О туризме” от

25 ноября 1999 г. № 326-З; с изменениями и дополнениями. Сфера туризма также регулируется декретами и указами Президента Республики Беларусь, Постановлениями правительства.

2 февраля 2021 г. Совет Министров в Постановлении номер 66 утвердил Государственную программу “Цифровое развитие Беларуси” на 2021–2025 годы — основной прикладной инструмент введения современных информационных технологий в сфере национальной экономики и области жизнедеятельности населения в будущем. Формирование данной программы выполнено на основе Стратегии развития информатизации в Республике Беларусь на 2016–2022 годы, которая была одобрена Президиумом Совета Министров Республики Беларусь, также с учетом законодательных актов, регулирующих информатизацию в целом, создание ИТ, систем и сетей, обеспечения защиты информации, а также результатов уже имеющегося опыта создания и развития информационно-коммуникационных технологий.

Особое внимание стоит обратить на стратегические цели развития туризма в Республике Беларусь, а именно: развитие конкурентоспособного туристического комплекса, расширение экспорта туристических услуг, его развитой инфраструктуры на уровне мировых стандартов.

Отталкиваясь от Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года, одной из главных задач станет повышение положительного имиджа Беларуси, как туристической страны стабильной и безопасной, которая обладает богатой историей, уникальной культурой и невероятной природой.

Предусматривается разработка и осуществление национальных туристических брендов (экологические, орнитологические, ностальгические, медицинские, гастрономические и прочие туристические маршруты). Запланировано также распространение туризма внутри Республики Беларусь, например, развитие агроэкотуризма, образовательного, делового, гастрономического, культурно-познавательного, экологического, лечебно-оздоровительного, охотничьего, промышленного и других видов туризма.

Огромный интерес будет уделен проблемам формирования туризма для пожилых людей и лиц с инвалидностью, в связи с чем требуется дальнейшее обустройство доступной для них инфраструктуры. Продолжится развитие придорожного сервиса и дополнительных сопутствующих услуг на уровне международных стандартов. Также необходимо обеспечить разработку новых туров и экскурсий с учетом требований зеленой экономики.

Активизируется постепенное внедрение ИТ-технологий в деятельность различных туристических организаций. Ускорится информатизация туристской инфраструктуры с помощью тесного партнерства с ведущими разработчиками электронных систем навигации, баз данных, виртуальной и дополненной реальности, аудиогидов и других профильных приложений в сфере туризма.

Наравне с этим ожидается создание multifunctionальных киосков для использования современных технологий в местах прибытия и размещения туристов (к примеру, “умные” остановки общественного транспорта, использование роботов в аэропортах и гостиницах и т. д.). Аспектами достижения поставленных задач станут увеличение числа поездок иностранных граждан в Республику Беларусь с 11,5 млн человек в 2018 г. до 16,6 млн человек в 2035 г., численность туристов и экскурсантов, отправленных по маршрутам в пределах территории Республики Беларусь, с 1,1 млн человек в 2019 г. до 1,6 млн человек в 2035 г., конечно же, если не будет ограничений в связи с вирусом Covid-19.

Источники

1. Sustainable Travel Report 2021 [Electronic resource] // Booking.com. Mode of access: ссылка. Date of access: 18.10.2021.
2. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года [Электронный ресурс]. 2020. Режим доступа: <https://www.economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/NSUR-2035-1.pdf>. Дата доступа: 20.10.2021.
3. Постановление Совета Министров РБ, 2 февраля 2021 г. № 66 “О Государственной программе “Цифровое развитие Беларуси” на 2021–2025 годы). Дата доступа: 21.10.2021.

МОДЕРНІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: МЕДИКО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТА ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ

С. В. МЕЛЬНИКОВА

канд. мед. наук, доцент, МГПУ ім. Б. Хмельницького

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО СТРЕССА У СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ В ПЕРИОД КАРАНТИНА И САМОИЗОЛЯЦИИ

Карантин и самоизоляция являются достаточно неприятным событием для людей, вынуждающие их пребывать в относительно ограниченном пространстве, испытывать ограничение личной свободы, разлуку с близкими, неуверенность в состоянии собственного здоровья, тревогу о самочувствии членов семьи.

Wang Y. и соавторы в своих исследованиях установили, что карантин может быть фактором острого стрессового расстройства [2].

Taylor M. R. и соавторы отмечают следующие психологические проблемы во время и после карантина — апатия, ступор, эмоциональное расстройство, депрессия, стресс, гнев и раздражительность [1].

Также особой проблемой в период карантина являются финансовые трудности, боязнь потери работы и экономические проблемы. Все эти факторы относятся к психосоциальным и в совокупности сопровождаются повышенными психоэмоциональными нагрузками, что способствует развитию сильного утомления, личностных и социальных конфликтов, эмоциональных расстройств и депрессивных состояний.

Хроническое эмоциональное перенапряжение является центральным звеном психосоматической патологии, связывающим неблагоприятные психологические, социальные факторы и психофизиологические процессы в организме человека и включающиеся в патогенез многих заболеваний.

Объекты и методы исследования. Нами было проведено исследование показателей уровня психосоциального стресса у 85 студентов-психологов Мелитопольского государственного педагогического университета им. Б. Хмельницкого (г. Мелитополь) в возрасте от 17 до 20 лет, из них: 72 девушки и 13 юношей. Обследование проводилось по методике Л. Ридера, которое оценивает уровень стресса как у отдельных людей так и у различных групп населения. В связи с малым количеством обследованных лиц мужского пола, обработка результатов исследования проводилась без учета гендера.

Данное исследование проведено в соответствии с планом научно-исследовательской работы кафедры психологии Мелитопольского государственного педагогического университета им. Б. Хмельницкого, г. Мелитополь “Психологічні засади актуалізації ресурсності та життєстійкості особистості: концептуалізація та розвиток”.

Результаты исследования и обсуждения. Социальные изменения в нашем обществе, эпидемия COVID-19 и длительный карантин в виде самоизоляции привнесли существенные изменения в жизнедеятельность студенческой молодежи. Так, результаты исследования, проведенного в 2020 г., показали, что в группе студентов-психологов высокий уровень психосоциального стресса выявлен у 32,70 % обследованных, что в три раза больше этого показателя в 2015 г. Средний уровень психосоциального стресса наблюдался у 46,70 % студентов, что на 10,00 % меньше, чем показатели прошлого исследования. Низкий уровень стресса выявлен у 20,60 % студентов-психологов, этот показатель снизился почти на 10,00 % по сравнению с показателями 2015 г. [3].

Нами был проведен детальный анализ составляющих психосоциального стресса в жизнедеятельности студентов-психологов за 2020 год в вариантах ответов методики. Результаты приведены в таблице.

Как видно из таблицы, считают себя нервным человеком 20,60 % обследуемых и этот показатель увеличился более чем в два раза по сравнению с исследованием 2015 года. Полученные данные свидетельствуют о влиянии самоизоляции на эмоциональное состояние студентов. Для данной возрастной группы этот показатель является высоким. Скорее согласны с этим утверждением 42,20 % обследуемых и скорее не согласны 10,00 % респондентов.

Очень беспокоятся о своей учебе 58,70 % студентов, что свидетельствует о влиянии дистанционного обучения на усвояемость учебного материала, а также косвенно указывает о возможных финансовых затруднениях родителей, так как большинство студентов обучаются по контракту. Скорее согласны с этим утверждением 32,60 % обследованных, “Скорее не согласен” и “Совсем не согласен” — 4,50 % и 4,20 % респондентов соответственно.

Результаты исследования показали, что студенты-психологи часто ощущают нервное напряжение. Это отметили 23,80 % обследованных, и этот показатель в 2020 году увеличился почти вдвое по сравнению с предыдущим исследованием. Показатель “Скорее согласен” в 2020 г. составил 56,20 % респондентов, “Скорее не согласен” и “Совсем не согласен” — 13,60 % и 6,40 % респондентов соответственно.

В результате исследования выявлено, что повседневная деятельность вызывает большое напряжение у 18,60 % студентов и 30,20 % респондентов скорее согласны

Сравнительный анализ составляющих психосоциального стресса студентов-психологов (% обследованных)

	да, согласен	скорее согласен	скорее, не согласен	нет, не согласен
Пожалуй, я человек нервный	20,6	42,2	27,2	10,0
Я очень беспокоюсь о своей учебе	58,7	32,6	4,5	4,2
Я часто ощущаю нервное напряжение	23,8	56,2	13,6	6,4
Моя повседневная деятельность вызывает большое напряжение	18,6	30,2	26,1	25,1
Общаясь с людьми, я часто ощущаю нервное напряжение	3,1	58,5	28,1	10,3
К концу дня я совершенно истощен физически и психически	15,6	28,3	46,0	10,10
В моей семье часто возникают напряженные отношения	20,1	43,4	21,2	15,3

с этим утверждением, что связано с экономическими проблемами, самоизоляцией и неопределенностью в будущем. “Скорее не согласен” и “Совсем не согласен” с этим утверждением 26,10 % и 25,10 % респондентов соответственно.

При анализе утверждения “Общаясь с людьми, я часто ощущаю нервное напряжение” было выявлено, что согласны с этим утверждением 3,10 % студентов и 58,50 % респондентов скорее согласны с данным утверждением. Эти показатели увеличились в 2,4 раза соответственно по сравнению с 2015 годом. “Скорее не согласен” и “Не согласен” с этим утверждением 28,10 % и 10,30 % респондентов соответственно.

Результаты ответов на утверждение “К концу дня я совершенно истощен физически и психически” выявили увеличение показателя почти вдвое в 2020 г. — 15,60 % обследованных по сравнению с 2015 г. Показатели утверждения “Скорее согласен” незначительно увеличились в 2020 г. — 28,30 % обследованных против 24,20 % в 2015 г. Скорее не согласны с этим утверждением 46,00 % и совсем не согласны 10,10 % обследованных.

Выявлено, что результаты по утверждению “В моей семье часто возникают напряженные отношения” в 2020 г. увеличились почти в три раза по сравнению с 2015 г. и составили 20,10 % обследованных. Также наблюдается рост показателей по утверждению “Скорее согласен” в три раза по сравнению с предыдущим исследованием, показатель 2020 г. составил 43,40 % по сравнению с 2015 г. — 14,80 % обследованных. В утверждениях “Скорее не согласен” и “Нет, не согласен” наблюдается снижение показателей в 2020 г. — 22,20 % и 15,30 % обследованных соответственно против 32,80 % и 45,90 % обследованных в 2015 г. соответственно.

Выводы исследования. Таким образом, в результате исследования выявлено увеличение уровня психосоциального стресса у студентов-психологов в период карантина и самоизоляции во время пандемии COVID-19. Установлено увеличение показателей психоэмоционального стресса в обследуемой группе по сравнению с исследованиями 2015 года.

Высокий и средний уровни психосоциального стресса у студентов рассматриваются нами как донозологическое состояние, которое при ухудшении эпидемиологической, социальной и экономической обстановки в стране могут формировать соматическую патологию в данной обследуемой группе.

Источники

1. *Taylor M. R., Agho K. E., Stevens G. J., Raphael B.* Factors influencing psychological distress during a disease epidemic : data from Australia's first outbreak of equine influenza. BMC Public Health. 2008.
2. *Wang Y., Xu B., Zhao G.* Is quarantine related to immediate negative psychological consequences during the 2009 H1N1 epidemic? Gen Hosp Psychiatry. 2011.
3. *Мельникова С. В.* Психосоциальный стресс и его влияние на процесс обучения в вузе студентов специальности “Практическая психология” // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Б. Хмельницького. Серія : Педагогіка. 2015. № 1 (14). С. 252–257.

Ж. М. МІНЧЕНКО

д-р біол. наук, професор ІКР ННЦРМ

Т. Ф. ЛЮБАРЕЦЬ

д-р мед. наук, професор, провідний науковий співробітник ІКР ННЦРМ

О. О. ДМИТРЕНКО

канд. біол. наук, провідний науковий співробітник ІКР ННЦРМ

В. В. БАЛАН

молодший науковий співробітник ІКР ННЦРМ

Ю. О. СІЛАЄВ

лікар-гематолог відділення радіаційної гематології ІКР ННЦРМ

ПОШИРЕНІСТЬ ІЗОЛЬОВАНИХ ПОЛІМОРФНИХ ВАРІАНТІВ ГЕНІВ ЦИТОКІНІВ У ХВОРИХ НА ПЛАЗМОКЛІТИННУ МІЄЛОМУ У ОСІБ, ЯКІ ЗАЗНАЛИ ВПЛИВУ РАДІАЦІЙНОГО ОПРОМІНЕННЯ ВНАСЛІДОК АВАРІЇ НА ЧОРНОБИЛЬСЬКІЙ АЕС

Ризики формування онкогематологічної патології, зокрема плазмноклітинної мієломи (ПКМ), обумовлені впливом ендогенних, екзогенних чинників та впливом генів імунної відповіді, зокрема генів цитокінів (TNF- α , TGF- β 1, IL-6, IL-10, IFN- γ) [1], які визначають вплив негативних чинників (у тому числі іонізуючого випромінювання (ІВ), інфекційних агентів, зокрема вірусу Covid-19 та ін.), на організм людини. Однонуклеотидні поліморфізми (single nucleotide polymorphisms – SNP) у промоторній ділянці генів цитокінів найбільшою мірою позначаються на швидкості секреції та біологічній активності цих факторів [2]. Тому вивчення алейних варіантів генів, що визначають базовий рівень продукції цитокінів, дозволить визначити їх роль щодо асоціації з ризиком ПКМ.

Периферичну кров для проведення молекулярно-генетичних досліджень було отримано від 78 хворих на ПКМ відділення радіаційної онкогематології Інституту клінічної радіології Державної установи “Національний науковий центр радіаційної медицини НАМН України”. Характеристики пацієнтів (стадія ПКМ за класифікацією Durie-Salmon (I–III ст.) [3] та дані радіаційного анамнезу (контакту з ІВ) представлені в табл. 1: 1-ша група (порівняння) – 47 неопромінених осіб, 2-га група – 31 опромінена особа (17 учасників ліквідації наслідків аварії (УЛНА) на ЧАЕС, 6 – жителі території, забруднених радіонуклідами, 3 евакуйованих із зон безумовного відселення). Контрольна група – 364 практично здорових мешканців Центрального генотопографічного регіону України.

Аналіз поширеності поліморфних варіантів генів цитокінів та їх гаплотипових сполучень у хворих з наявністю радіаційного анамнезу і в контрольній групі свідчить про відповідність частоти зустрічаємося досліджених генів.

Характеристика пацієнтів з ПКМ

Стадія за Durie-Salmon	Категорія обстежених	Чоловіки, n = 61	Жінки, n = 17	Усього, n = 78
II	Загалом	30	11	41
	Постраждали	УЛНА – 8, КТ – 3, евак. – 2	КЗ – 2	15
	Група порівняння	17	9	26
III (ст. III A, ст. III B)	Загалом	31	6	37
	Постраждали	УЛНА – 6 (ст. III A), 5 – (ст. III B), КЗ – 2 (ст. II A), евак. – 1 (ст. III B)	КЗ – 2 (ст. III B)	16
	Група порівняння	17 (10 – ст. III A, 7 – ст. III B)	4 (2 – ст. III A, 2 – ст. III B)	21
Усього – 78, постраждалих – 31, група порівняння – 47				

Таблиця 2

Розподіл алейних варіантів генів цитокінів у хворих на ПКМ

Цитокіни	Алелі	Частота розподілу		
		група контролю, n = 364	хворі на ПКМ (n = 78)	
			1-ша група, n = 47	2-га група, n = 31
TNF- α - 308	G	0,795	0,875	0,875
	A	0,205	0,125	0,125
IFN- γ + 847	T	0,251	0,295	0,495
	A	0,749	0,705	0,505
IL-6 - 147	G	0,546	0,500	0,480
	C	0,454	0,500	0,520
TGF- β 1 codon 10	T	0,505	0,788	0,719*
	A	0,495*	0,212	0,281
TGF- β 1 codon 25	G	0,885	0,887	0,910
	C	0,115	0,113	0,090
IL-10 -1082	G	0,453	0,500	0,470
	A	0,547	0,500	0,530
IL-10 - 819	T	0,228	0,227	0,275
	C	0,772	0,773	0,725
IL-10 - 592	A	0,772	0,744	0,735
	C	0,228	0,256	0,265

Примітка 1. 1-ша група – хворі на ПКМ, які не зазнали дії іонізуючого випромінювання.
Примітка 2. 2-га група – хворі на ПКМ, які зазнали дії іонізуючого випромінювання.
Примітка 3. n – кількість спостережень.
Примітка 4. * – вірогідність розбіжностей порівняно з показниками групи контролю, $p < 0,05$

Вивчення частоти генотипів генів цитокінів у хворих на ПКМ показало, що їх поширеність відповідала значенням таких у осіб контрольної групи (табл. 3) за виключенням частоти носійства генотипу TGF- β codon 10 T/T гена TGF- β , яка майже вдвічі перевищувала контрольні значення, незалежно від контакту хворих з ІВ.

Таблиця 3

Розподіл генотипів цитокінів у групі хворих на ПКМ

Цитокіни	Генотипи	Частота розподілу		
		група контролю, <i>n</i> = 364	хворі на ПКМ	
			1-ша група, <i>n</i> = 47	2-га група, <i>n</i> = 31
TNF- α - 308	G/G	0,728	0,728	0,750
	G/A	0,135	0,136	0,250
	A/A	0,137	0,136	–
IFN- γ +847	T/T	0,181	0,182	0,220
	T/A	0,140	0,227	0,230
	A/A	0,679	0,591	0,550
IL-6 -147	G/G	0,272	0,227	0,160
	G/C	0,549	0,546	0,600
	C/C	0,179	0,227	0,220
TGF- β 1 codon 10	T/T	0,228	0,591*	0,570*
	T/A	0,457	0,327	0,320
	A/A	0,187	0,182	0,210
TGF- β 1 codon 25	G/G	0,772	0,773	0,840
	G/C	0,228	0,227	0,140
	C/C	0,000	–	0,020
IL-10 -1082	G/G	0,181	0,227	0,170
	G/A	0,544	0,546	0,600
	A/A	0,275	0,227	0,230
IL-10 -819	T/T	0,044	–	0,060
	T/C	0,368	0,455	0,430
	C/C	0,588	0,545	0,510
IL-10 -592	A/A	0,044	0,060	0,070
	A/C	0,368	0,360	0,390
	C/C	0,588	0,570	0,540

Примітка 1. 1-ша група – хворі на ПКМ, які не зазнали дії іонізуючого випромінювання.
Примітка 2. 2-га група – хворі на ПКМ, які зазнали дії іонізуючого випромінювання.
Примітка 3. *n* – кількість спостережень.
Примітка 4. * – вірогідність розбіжностей порівняно з показниками популяційного контролю, $p < 0,05$

Таким чином встановлено вірогідне підвищення частоти генотипу TGF- β codon 10 T/T (0,591, $p < 0,05$) у групі хворих на ПКМ (незалежно від контакту з ІВ), що свідчить про однонаправлений асоціативний зв'язок даного чинника з ризиком формування патології і надає підставу розглядати цей одонуклеотидний поліморфізм як незалежний імуногенетичний фактор схильності до розвитку ПКМ.

Разом з тим, виявлена тенденція щодо зниження частоти поширеності генотипу IL-6 -147 G/G в групі опромінених хворих дає підставу для подальшого дослідження.

Джерела

1. *Rudzianskiene M.* Single vs. multiple fraction regimens for palliative radiotherapy treatment of multiple myeloma: A prospective randomized study // *Strahlenther. Onkol.* 2017. Vol. 193. № 9. P. 742–749.
2. *Musolino C.* Inflammatory and anti-inflammatory equilibrium, proliferative and antiproliferative balance: the role of cytokines in multiple myeloma // *Mediators Inflamm.* 2017. Vol. 2017. P. 185–191.
3. *Durie B. G.* International Myeloma Working Group 2003 Criteria for the classification of monoclonal gammopathies, multiple myeloma and related disorders: a report of the International Myeloma Working Group // *Br. J. Haematol.* 2003. Vol. 121. P. 749–757.

Г. А. ГАЙДУКЕВИЧ

канд. психол. наук, Житомирський інститут МАУП

ДОСВІД ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПОЧАТКОВОГО ЕТАПУ ВАКЦИНУВАННЯ ВІД COVID-19

Становлення організаційної психології як відносно нового напрямку психологічного знання у нашій державі вимагає напрацювання її практичного досвіду з метою подальшого узагальнення та систематизації. В Україні й досі психологічні служби не мають реального поширення та існують у якості теоретичного обґрунтування загальних підходів незважаючи на певні успіхи у створенні правового поля для їх функціонування. Психологічне забезпечення професійної діяльності здійснюється не системно та постійно, а фрагментарно за допомогою поодиноких психологів у різних галузях діяльності. Найбільш реального системного практичного застосування організаційна психологія отримала у економіці у вигляді коучингу [1, с. 18–23; 3; 4]. Коучинг це метод здійснення колсантингу й тренінгу здібності досягнення певної цілі, мети в професії чи особистому житті. Його джерела лежать у спортивному тренерстві, позитивній, когнітивній та організаційній психології. Сприяючи розвитку останньої автором цієї публікації здійснена спроба вирішення деяких актуальних проблем організаційної психології у частині подолання кризових ситуацій у суспільстві шляхом застосування у масштабах соціуму польового експерименту: миротворчої психологічної операції [2, с. 49–52].

Приймаючи виклики часу та продовжуючи напрацювання практичного досвіду організаційної психології нами апробований психологічний супровід початкового етапу вакцинації від COVID-19. Початковим етапом вакцинації нами був виділений період отримання учасниками вакцинації перших двох доз вакцин на протязі майже місяця і деякий час після нього. Експеримент проводився на базі Житомирського інституту МАУП з залученням працівників інституту: професорсько-викладацького складу та адміністративно-господарського персоналу.

Актуальність щодо проведення психологічного супроводу початкового етапу вакцинації пов'язана з загальною ситуацією у нашому суспільстві, яка склалася під час пандемії: зневірою громадян України у якість вітчизняної медицини; відсутність професійного та постійного керування карантинном; початком вакцинації з великим запізненням по відношенню до інших держав; не визначеність керівництва держави чим вакцинувати громадян; страх перед вакцинацією у зв'язку з повідомленнями ЗМІ про факти захворювання після щеплення. Крім того, вказаним факторам передували повідомлення про масову загибель людей у Китаї, Італії, США, Іспанії, Індії тощо. У купі вказане сформувало стан пригніченості в українському суспільстві, страху, відчуждення особистості, тривоги за майбутнє. Поступово за даними спостережень, проведення контент-аналізу засобів масової інформації у громадян України сформувалося дві типові реакції на вакцинацію: перша вимагала найскорішого щеплення, друга повністю відмовилась від щеплення.

На прикладі працівників Житомирського інституту МАУП, за результатами опитування, вказані реакції або настанови розподілилися 50 % на 50 %. За таких умов у середині літа цього року інститут приступив до вакцинування. У зв'язку з вказаним на кафедрі психології інституту було прийняте рішення щодо проведення психологічного супроводу першого етапу вакцинування працівників. Для досягнення чистоти експерименту працівники інституту не повідомлялись про здійснення психологічного супроводу. Робота з учасниками вакцинації була організована за допомогою колективного Viber шляхом надсилання текстових повідомлень та стандартизованих смайл-повідомлень різного змісту та естетичного оформлення у вигляді текстових фото та невеличких відеороликів Тік Ток на смартфони. У процесі психологічного супроводу виконувалися наступні завдання: не залишити на одинці із страхом перед вірусом вакцинованих; трансформація ім правил поведінки та деяких застережень життєдіяльності після отримання вакцини; трансформація загально медичних знань щодо формування та підтримки імунітету; трансформація знань щодо дієти, залученої із стародавньої гіпократівської медицини (що їсти при тих чи інших недомоганнях); формування гарного настрою та підтримання позитивних емоцій.

Повідомлення для вакцинованих надсилалось у тому чи іншому вигляді майже кожний день (особливо на протязі місяця між щепленнями) іноді робилися паузи в один-два дні. Як правило кожний ранок надсилалися різні кольорові повідомлення загальний зміст яких можна назвати як привітання з добрим ранком. Такі привітання як правило супроводжувалися різними побажаннями. Таким чином досягалася ситуація формування доброго настрою у ранці, що призводило до здібності у вакцинованих підтримувати позитивні емоції на протязі дня. Крім того, використовувалися жартівливі смайли та ті, що дозволяли послухати приємну мелодію, пісню. Смайли, які несли в собі підбір інших витворів мистецтва: різблення по дереву, картини, художні образи, квіти тощо сприяли відволіканню від "прислуховування" до можливих проявів хвороби.

Після проведення другого щеплення робота з вакцинованими не припинялась, але була більш повільнішою і не такою щільною. Завдяки цьому на початок навчального року бажаючих вакцинуватися і тих, хто розпочав це робити за межами інституту збільшилося до 75 %. З початком осені зміст надсилаємих стимульних матеріалів на смартфони працівників змінився на переважно осінні фото та відео пейзажи, як натуральні, так і рисовані. З точки зору медичної психології при наявності сформованого певного імунітету застосування художньо вивіренних образів природи сприяло формуванню гармонії з нею та здібності до гомеостазу та психічної рівноваги. У свою чергу повільні емоції, які супроводжували спостереження природи сприяли зміцненню

тільки що сформованого імунітету як нового стану психофізіології особистості, який незмінно пов'язаний із впевненістю у своє здоров'я та у перспективу життя.

Внаслідок навіть повільного психологічного супроводу, на данному етапі, на початок жовтня відсоток бажаючих вакцінуватися та тих що приступив до практичного вирішення проблеми отримання щеплення збільшився до 85,2 %. Ефективній роботі щодо психологічного супроводу вакцінування сприяла традиція, яка започаткована та підтримується керівництвом інституту щодо використання колективного Viber для поздоровлення працівників інституту з днями народження, а також з релігійними святами. Надія, сподівання на найкраще, спокій, віра взагалі, які у собі несуть релігійні свята безперечно сприяли подоланню страхів та невпевненості у проведеному вакцінуванні. Тому вже на початок листопада відсоток тих, хто в інституті бажає вакцінуватися та вирішує проблему склав майже 100 %.

Спроба використання можливостей смартфона у проведенні психологічного супроводу, на наш погляд, заслуговує на увагу. Пристрій вирішує надзвичайно важливу проблему: донесення організованого позитивного психологічного впливу на кожную особистість, а від так може виступати у якості технічного засобу забезпечення психологічного супроводу виконання будь-якої діяльності, наприклад, створення психологічних служб міністерств, відомств, закладів або просто виконання тимчасових завдань. Варто звернути увагу на повідомлення по засобам масової інформації (приблизно місячної давності), яке оголосив ректор Київського Національного університету культури М. Поплавський про створення факультету ТікТок, тобто факультету, який зможе готувати фахівців для виготовлення смайл-продукції. З точки зору створення перспективних психологічних служб, виконання різних завдань із застосуванням психології, яка здібна підвищувати ефективність будь-якої діяльності створення факультету має надзвичайну перспективу.

Наприкінці невеличкої публікації хочу побажати усім працівникам Житомирського інституту МАУП, які були охоплені психологічним супроводом першого етапу вакцінації від COVID-19 подальшого зміцнення свого здоров'я.

Джерела

1. *Брич В., Нагара М.* Методолгічні засади розвитку коученгу в Україні. Україна: аспекти праці. 2008. № 6.
2. *Гайдукевич Г. А.* Миротворча психологічна операція: перший досвід. Проблеми модернізації України: [зб. наук. пр.]. МАУП. К.: ДП "Вид. дім "Персонал", 2018. Вип. 7: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. "Теоретико-методолгічні засади та соціальна практика модернізації України: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми", 29 листопада 2018 р.
3. *Ефективний коучинг. Принципи та практика / Д. Вітмор; [пер. з англ. Н. Лавської].* 5-те вид. Київ: КМ:КМ-БУКС, 2019.
4. *Мелия Марина.* Как усилить свою силу? Коучинг. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Однією з найпріоритетніших проблем сьогодні є мотивація студентів. Запорукою ефективного навчального процесу є людина, що хоче діставати знання, а отже мотиваційний підхід до навчання, є запорукою засвоєння матеріалу.

Основним фактором, що впливає на мотивацію до навчання студентів, є оволодіння знаннями, уміннями та навичками, які в подальшому сформуєть фундамент професійної діяльності. Підвищенню мотивації навчальної діяльності сприяють: спосіб засвоєння навчального матеріалу, його зміст, методи навчання; використання на кожному з етапів заняття проблемних мотивацій та завдань; застосування інтерактивних технологій [1].

За визначенням Н. Лисовець, мотивацію складають дві групи явищ [2]:

- сукупність мотивів або чинників як індивідуальна система мотивів;
- динамічна освіта, процес, механізм, тобто система дій з активізації мотивів певної людини.

Отже, беручи до уваги те, що для будь-якого іншого виду діяльності, навчальна мотивація визначається низкою специфічних для цієї діяльності чинників [3]:

- освітньою системою, закладом освіти, де відбувається навчальна діяльність;
- особливостями організації освітнього процесу;
- особливостями суб'єктів навчальної діяльності (вік, стать, інтелектуальний розвиток, здібності, рівень домагань, самооцінка, взаємодія із соціальним оточенням);
- суб'єктними особливостями педагога і, передусім, системою його відношень до учня (студента);
- специфікою навчальної дисципліни.

Виходячи з викладеного можна сказати, що особливості мотивації до навчання студентів, мають бути спрямовані ззовні, але й потрібно враховувати внутрішній фактор відношення об'єкта до навчального процесу та зацікавленості в ньому.

Також слід відмітити, що успішність студента може залежати не тільки від його особистісної мотивації до процесу, але й від викладача. Викладач, як виконувач своїх обов'язків також має проявляти зацікавленість до подачі знань студентів, що може проявлятися у методах викладання матеріалу, або у видачі інформаційного забезпечення тощо[3].

Отже, загалом особливості мотивації студентів закладів вищої освіти до навчальної діяльності полягають у впливі внутрішніх та зовнішніх факторах особистості, на які мають звертати увагу викладачі при спонуканні студентів до навчання та навчальної діяльності.

Джерела

1. Коваленко Н. П., Боброва Н. О, Ганчо О. В., Зачепило С. В. Мотивація як запорука успішного професійного розвитку // Полтава: Медична освіта, 2020. № 3. С. 43–48. [Електронний ресурс] <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/handle/123456789/8793>
2. Лисовец Н. М. Профессиональная мотивация студентов как способ активации обучения [Електронний ресурс] <http://masters.donntu.org/2012/iem/temnenko/library/article5.htm>
3. Кочарян О. С. Структура мотивації навчальної діяльності студентів: навч. посіб. / О. С. Кочарян, Є. В. Фролова, В. М. Павленко. Х.: Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського “Харків. авіац. ін-т”, 2011. 40 с.

Т. М. ОСАДЧА

*канд. пед. наук, доц., доцент кафедри спеціальної психології та медицини,
НПУ ім. М. П. Драгоманова
<https://orcid.org/0000-0001-5632-8716>*

Л. М. РУДЕНКО

*д-р психол. наук, проф., завідувач кафедри спеціальної психології та медицини,
НПУ ім. М. П. Драгоманова
<https://orcid.org/0000-0003-1655-5708>*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИКЛАДАННЯ МЕДИЧНИХ ДИСЦИПЛІН ЗДОБУВАЧАМ СПЕЦІАЛЬНОСТІ “СПЕЦІАЛЬНА ОСВІТА” І “ПСИХОЛОГІЯ” В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Процес переходу від індустріального суспільства до інформаційного, соціально-економічні зміни, що відбуваються в Україні, а також вплив пандемії на всі світові процеси, потребують істотних змін у багатьох сферах діяльності нашої держави. Найперед це стосується і реформ в освіті. Сучасні освітні програми передбачають розвиток системи освіти на основі нових прогресивних концепцій, впровадження у освітньо-виховний процес інноваційних педагогічних технологій і науково-методичних досягнень, створення нової системи інформаційного забезпечення освіти, входження України до трансконтинентальної системи комп'ютерної інформації.

Перехід від очної до повністю дистанційної освіти через зростаючу захворюваність на COVID-19 для здобувачів спеціальності “Спеціальна освіта” та “Психологія” (спеціальна, клінічна) в даний час зазнає певних труднощів. Особливо зіткнулися з багатьма проблемами викладачі медичних дисциплін – як саме забезпечити лекційні та практичні заняття якісним матеріалом унаочнення, дотримуватися навчального плану, готувати здобувачів до практики та багато іншого. Ситуація ускладнюється ще й тим, що у період піку захворюваності співпадає з проведенням практичних занять, складання іспитів та заліків. Як в такій ситуації, що склалася, ефективно навчати та атестувати здобувачів? На ці та інші актуальні питання ми спробуємо відповісти у цій тезі, орієнтуючий на власний досвід та досвід колег, проведених нами дослідженнях.

Однак, ця проблема особливо для викладачів медичних дисциплін, які є складовою циклу професійної підготовки і основою для подальшого вивчення спеціальних предметів спеціальності “Спеціальна освіта” і “Психологія” в даний час є до кінця невирішеною і потребує подальших досліджень.

Розглянемо сучасні підходи до викладання медичних дисциплін здобувачам спеціальності “Спеціальна освіта” і “Психологія” в умовах дистанційного навчання.

У сучасних умовах дистанційне навчання в закладах вищої освіти застосовується на всіх рівнях освіти. З одного боку, дистанційне навчання, як інноваційний освітній процес (з використанням інформаційно-комп’ютерних технологій) допомагає здобувачам освіти реалізовувати власні освітні цілі, спрямовані на професійний розвиток особистості. З іншого — має багато недоліків, що вочевидь негативно впливає на якість професійної підготовки.

Загалом, при дистанційному навчанні в закладах вищої освіти, освітній процес організовується таким чином, що навчальна програма базується переважно на самостійному навчанні студента. При цьому він часто зовсім відділений від викладача в просторі або в часі, а їх взаємодія здійснюється на основі педагогічно організованих інформаційних технологій, перш за все, з використанням інформаційних комунікацій.

Освіта здобувачів такої спеціальності як “Спеціальна освіта”, “Психологія” пов’язана з вивченням анатомо-фізіологічних і клінічних основ порушень розвитку особистості, діагностикою психофізичного розвитку, корекцією, психотерапією. Освіта здобувачів цієї спеціальності потребує роботи безпосередньо з дітьми з порушеннями психофізичного розвитку. Наприклад, майбутні логопеди вже починаючи з першого курсу навчання мають бачити дітей з різними мовленнєвими порушеннями, викладачі їх навчають діагностувати ці порушення та працювати зі спеціальними шпателями та іншими інструментами, тобто що застосовують в практичній логопедії в процесі корекційної роботи, вчити професійно проводити діагностику та проводити аналіз практичної роботи саме очно!

На практичних аудиторних заняттях здобувачів спеціальності “Спеціальна освіта”, “Психологія” часто залучають професіоналів-практиків та експертів галузі, що мають передовий досвід у галузі спеціальної та інклюзивної освіти. Тут важливим є своєчасне виявлення мовленнєвих порушень, порушень психофізичного розвитку, а також комплексний супровід цих дітей та корекційна допомога дітям різних фахівців у професійній діагностиці та подоланні порушень, а також залучення батьків до корекційного процесу [2]. Як це зробити в процесі дистанційного навчання? Виникають певні проблеми. Відтак, викладачам доводиться виходити “із зони комфорту очного навчання” на період карантину, швидко адаптуватися до онлайн-освіти, використовувати сучасне програмне забезпечення та відповідну якісну техніку, впроваджувати власні сучасні підходи тощо.

Звісно, що для здобувачів спеціальностей, які не потребують обов’язкової “живої” практики (наприклад, огляду клієнта та корекційної роботи) особливо не позначається на їх якості освіти, окрім загальних проблем, які вже були виявлені освітянами: ізоляваність студента в віртуальній академічній групі; порушення групової єдності; проблеми комунікацій, живого спілкування; відсутність якісного інтернет зв’язку та відповідного програмного забезпечення, сучасних технічних засобів; нерозвинені навички користувача менеджерів здобувачів та викладачів (не можуть чітко сформулювати відповідь/запитання, не розуміють зміст коротких сповіщень та ін.); не достатньо знань впевненого користувача ПК (програм дистанційного навчання, демонстрацій презентацій та ін.); втрата зацікавленості у таких заняттях, що негативно впливає на мотивацію як здобувачів так і деяких викладачів тощо [3].

До цього важливою особливістю дистанційного навчання вважається наявність у здобувачів, в першу чергу, здібностей до навчання (аналітико-пізнавальної активності), професійного спрямування (відповідних професійно значущих якостей та інтересів), навичок самоменеджменту та самоосвіти, професійних інтересів, мотивації до навчання, що наразі можна виявити не у кожного здобувача. Крім того, на нашу думку, посилити мотивацію здобувача суворим систематичним контролем (як цього вимагають від викладачів заклади вищої освіти) не завжди доцільно.

Специфіка освіти майбутніх корекційних педагогів і спеціальних психологів така, що більшість сформованих їх клінічних компетенцій нерозривно пов'язані з такими формами навчання, які вимагають особистої присутності, і це насамперед практичні маніпуляції, зокрема з артикуляційним, опорно-руховим апаратом, що дає можливість наочно побачити всі необхідні деталі фізіологічних рухів та ін., а також комунікативні навички. Тому, наразі, викладачі у цьому контексті шукають будь-які можливості продемонструвати такі практичні маніпуляції за допомогою спеціально розроблених матеріалів унаочнення, відеокамер та інших пристроїв найвищої якості, тощо.

Тобто на сьогодні це виглядає як превентивні заходи, пошук та вдосконалення яких вимагає певних зусиль та додаткової кропіткої роботи, власних фінансових витрат на закупівлю сучасного обладнання тощо. У такому випадку можна, наприклад, запропонувати звернутися до навчальних частин щодо внесення змін до розкладу, щоб під час дистанційного навчання більше годин викладалися лекції, проводилися такі форми занять, які б дозволяли обійтися без “живої” практики. А години “живої” практики ставити на той період, коли буде можливість вийти офлайн на практичну роботу до закладів дошкільної освіти, спеціалізованих закладів, інклюзивно-ресурсних та реабілітаційних центрів, до клієнтів, які потребують корекційної та реабілітаційної допомоги.

І ще дуже важливим в дистанційному навчанні залишається зворотній зв'язок та глибоке самопізнання здобувачем власного “Я”, рефлексивне оволодіння актуальними і фундаментальними “ядрами” знань, що не є можливим без розвиненої аналітико-пізнавальної активності. Завдяки застосуванню цифрових індикаторів при спостереженні прояву різних якостей цілком можливо свідомо розвивати їх із залученням самих здобувачів освіти за певною технологією [1, с. 9]. Тобто викладачам під час дистанційного навчання слід звернути увагу на це питання.

На нашу думку, необхідним також буде проведення семінарів-практикумів для викладачів спеціальності “Спеціальна освіта” і “Психологія”, де вони можуть ознайомитися з новаціями дистанційного навчання, ділитися досвідом організації практичних занять, тощо. Це дозволить визначати основні чинники забезпечення результативності корекційної роботи під час введення карантинних заходів, в умовах вимушеного призупинення освітнього процесу та ін.

Останнім часом підвищення та зниження рівня захворюваності у певних регіонах України показали те, що можливо прогнозувати приблизно період тривалості червоної зони, а отже і виходу з неї, тому заклади вищої освіти, де є такі специфічні спеціальності, що потребують практики з дітьми з психофізичними порушеннями, можуть корегувати розклади і таким чином впливати на якість навчання (а не критикувати будь-яке застосування дистанційних освітніх технологій).

Отже, на нашу думку, найбільш придатною моделлю для викладання медичних дисциплін в умовах дистанційного навчання для здобувачів спеціальності “Спеціальна освіта” і “Психологія” (спеціальна, клінічна) як показує вже професійний досвід, вважається інтеграція очної та дистанційної форм навчання.

Джерела

1. *Дмитренко Г. А., Головач Н. В.* Інноваційна технологія цифровізації системи освіти // Всеукраїнська наук.-практ. конф. студентів та молодих вчених “Проблеми реалізації євроінтеграційного та євроатлантичного курсів України”: тези доповідей : [Ч. I: збірник матеріалів конференції, м. Київ, 13 травня 2020 р.]. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2020. С. 7–11.
2. *Осадча Т. М.* Комплексний супровід дітей дошкільного віку з порушенням голосової функції органічного генезу: дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.03 / Т. М. Осадча. К., 2015. 222 с.
3. *Bratel, O., Kostiuk M., Bratel, S., Okhrimenko, I., Rudenko, L.* (2021). Student Motivation Improvement in a Foreign Language Acquisition via the Use of Distance Learning Technologies. *Applied Linguistics Research Journal*, 5(6), 121–134.

С. Ф. ЛЮБАРЕЦЬ

д-р мед. наук, професор, НМУ імені О. О. Богомольця

ДО ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

Навчально-методична робота у закладах вищої медичної (ЗВМО) — це система обґрунтованих науковими досягненнями та передовим досвідом заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійної майстерності на підґрунті оволодіння необхідними компетентностями, творчого потенціалу, працездатності та продуктивності педагогічного колективу з урахуванням дотримання етичних норм в межах спілкування між викладачами та зі студентською громадою для удосконалення навчально-виховного процесу та формування особистості випускника, який буде реалізований як фахівець за умов суспільних та економічних змін соціуму [1, 2, 3].

Навчально-методична робота включає: комплексне методичне забезпечення дисциплін з використанням сучасних методів та форм навчання (підготовка програм, си-лабусів, інших методичних матеріалів та щорічне їх оновленням на сторінках кафедр офіційних сайтів ЗВМО або на відповідних платформах); забезпечення практичної складової підготовки майбутніх фахівців; обмін досвідом щодо найбільш передових технологій провадження навчального процесу з урахуванням викликів сьогодення.

Успішне провадження навчально-методичного процесу у ЗВМО потребує використання інноваційних засобів сучасного освітнього простору, що дозволяє забезпечити реалізацію завдань освітніх програм з використанням педагогічно адаптованої системи понять про явища, закономірності, закони, теорії галузі фахових знань відповідно до рівня формування компетентностей здобувачів вищої освіти. Інноваційні підходи в контексті навчально-методичного процесу передбачають впровадження та поширення нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій, спрямованих на підвищення показників досягнень структурних компонентів освіти і перехід її до якісно нового стану; розвиток різноманітних форм мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей здобувачів освіти відповідно до сучасних умов розвитку суспільства. Імплементация інноваційних підходів до орга-

нізації навчально-методичної роботи, покращення забезпеченості інформаційними ресурсами освітнього процесу сприятиме впровадженню новітніх форм освітнього процесу, зокрема затребуваної на сьогодні у ЗВМО дистанційної форми навчання.

Аналіз показників навчально-методичної роботи кафедри дитячої терапевтичної стоматології та профілактики стоматологічних захворювань НМУ імені О. О. Богомольця протягом трьох навчальних років (2017/20218, 2018/2019, 2019/2020) свідчить про ефективність застосування інноваційних підходів до впровадження освітнього процесу, які включають використання сторінки кафедри офіційного сайту НМУ для оприлюднення матеріалів 8 робочих програм та силабусів з дисциплін; тез, відео- та аудіопрезентацій лекцій; методичних розробок для викладачів та студентів (самостійна і позааудиторна робота); комплектів тестових завдань для вихідного, поточного, проміжного, кінцевого контролю рівня знань та ЛП “Крок 2. Стоматологія”; проведення занять та їх контролю (ПК, ПОДІ, ОСКІ) в режимі of-line та on-line на базі комп’ютерних класів та симуляційних центрів, створеної в НМУ у 2019/2020 н. р. платформи “Neuron” (з 2021 р. — “Likar_NMU”), наявного доступу до web-сервісів (Skype, Zoom, Viber, Google Classroom, Email, Telegram-канал тощо) та інформаційних ресурсів фахової літератури (Scopus, Web of Science, Science Direct та ін.).

Основні напрями підвищення ефективності навчально-методичної роботи на кафедрі дитячої терапевтичної стоматології та профілактики стоматологічних захворювань НМУ відповідно до сучасних вимог у галузі освіти включають: підготовку та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів (отримання викладачами наукових ступенів і звань; стажування в провідних ЗВМО Європи та світу; запрошення з метою обміну досвідом викладачів з інших країн; отримання викладачами сертифікатів щодо рівня володіння іноземною мовою не нижче B2, ін.); формування перспективного викладацького резерву з кращих студентів-випускників НМУ; аналіз якості викладання дисциплін (контроль з боку керівництва НМУ, оприлюднення інформації на сторінці кафедри офіційного сайту НМУ); поширення передового педагогічного досвіду (участь у вітчизняних та міжнародних конференціях, семінарах; публікації у фахових періодичних виданнях України та світу); збільшення кількості укладених угод про співробітництво з органами влади, підприємствами та організаціями регіону, країни, зарубіжжя як соціально-економічної складової діяльності кафедри. Ефективність навчально-методичної роботи, підтверджена зростанням кількості конкурентноспроможних фахівців, дозволить підвищити позитивний імідж ЗВМО у суспільстві в цілому.

Впровадження заходів, спрямованих на підвищення ефективності навчально-методичної роботи на кафедрі дитячої терапевтичної стоматології та профілактики стоматологічних захворювань НМУ відповідно до сучасних вимог у галузі освіти буде сприяти збільшенню кількості викладачів, які володіють передовим фаховим досвідом (мають наукові ступені та звання, вищу лікарську категорію за фахом, сертифікати відповідного рівня володіння іноземною мовою, стажувались у провідних закладах вищої освіти за кордоном тощо) і забезпечать підготовку висококваліфікованих, конкурентноспроможних фахівців в галузі медицини, спроможних вирішувати комплексні завдання відповідно до потреб сьогодення.

Джерела

1. Закон України “Про освіту” № 38–39 від 2017 р. [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної ради України. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>. – Назва з екрана.

2. Закон України “Про вищу освіту” № 1556-VII від 01.07.2014 р. [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної ради України. Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/gu/1556-18>. – Назва з екрана.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 лютого 2019 р. № 95-р “Про схвалення Стратегії розвитку медичної освіти в Україні”.

Т. Ф. ЛЮБАРЕЦЬ

д-р мед. наук, професор, Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

Н. В. СНИГИР

канд. мед. наук, Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

О. М. БАРНА

д-р мед. наук, професор, Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

Н. М. ГОРОБЕЦЬ

канд. мед. наук, Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

В. М. РУДІЧЕНКО

канд. мед. наук, Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПРОВАДЖЕННЯ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Розвиток суспільства в умовах сьогодення нерозривно пов'язаний з модернізацією галузі освіти. Інновації в контексті навчально-методичного процесу в закладах вищої освіти (ЗВО) включають поширення нових ідей, педагогічних та управлінських технологій як складової освітнього процесу і, як результат, підвищення показників (рівнів) структурних компонентів освіти [1].

Пандемія Covid-19 зумовила необхідність ширшого практичного застосування в ЗВО новітніх форм навчання, у тому числі — дистанційного. Така форма провадження педагогічного процесу дотепер передбачалась переважно для осіб з обмеженими можливостями внаслідок порушень стану здоров'я, потребу догляду за членами сім'ї тощо. Однак, внаслідок пандемії Covid-19 дистанційне навчання посіло чільне місце як пріоритетний напрямок програми модернізації вищої школи шляхом застосування сучасних інформаційно-освітніх технологій та засобів комунікації [2].

Форма дистанційного навчання поширена за кордоном. Зокрема у Канаді, США, КНР, Європі функціонують віртуальні університети дистанційної освіти та телеуніверситети [3]. Навчальний процес у таких закладах передбачає застосування нових інформаційних технологій із включенням супутникового телебачення, комп'ютерних мереж, мультимедійної комунікації тощо.

Потреби сьогодення зумовили поширення інтерактивного навчання і в Україні [3]. Серед ЗВО такий тип навчання було започатковано у Київському національному технічному економічному університеті. Досить швидко переваги такого про-

вадження освітнього процесу були імплементовані у ЗВО медичного спрямування, зокрема у Національному медичному університеті імені О. О. Богомольця (НМУ).

З урахуванням концепції розвитку освіти в Україні на сьогодні, дистанційна форма навчання рівноцінна з очною, вечірньою, заочною та екстернатом [3]. Така форма отримання освіти дозволяє підтримувати регулярний контакт викладача і студента шляхом телекомунікаційного спілкування, зокрема відеозв'язку, та опрацьовувати структурований навчальний матеріал, представлений в електронному вигляді. Технології дистанційного навчання включають педагогічну та інформаційну складові, які враховують існуючі потреби суспільства [3].

Дистанційне навчання забезпечує доступ студентів до навчальних матеріалів у зручному місці та у зручний час, знижується кількість аудиторних занять, студент має більше часу для активної самостійної роботи. Така організація педагогічного процесу дозволяє студентам розширити можливості самостійного пошуку, аналізу та узагальнення інформації, підвищує їх самоорганізацію.

Застосування на практиці інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) дозволяють автоматизувати контроль і оцінювання успішності студентів, використовувати мультимедійні засоби, електронні підручники, засоби ситуаційного моделювання тощо [2, 3]. Одним з різновидів ІКТ є “хмарні” технології із застосуванням віртуальних середовищ для зберігання значних масивів інформації, однак це потребує наявності відповідного ліцензованого програмного забезпечення, обладнання та каналів зв'язку для технічної підтримки користувачів. Сучасні “хмарні” технології умовно поділяються на три різновиди: “Інфраструктура як послуга”, “Платформа як послуга”, “Програмне забезпечення як послуга” [2, 3]. Прикладом впровадження ІКТ в ЗВО може бути створення і функціонування в НМУ імені О. О. Богомольця протягом останніх навчальних років таких навчальних платформ як “Neuron” (2019-2020 рр.) та “LİKAR_NMU” (з 18.01.2021 р.), які дозволяють провадити навчально-методичну роботу і використовуються, зокрема, кафедрою загальної практики (“сімейної медицини”) за умов дистанційної форми навчання студентів та інтернів.

Іншою формою дистанційного навчання в ЗВО є технологія мобільного навчання (застосування різноманітних мобільних та портативних пристроїв, зокрема мобільних телефонів, ноутбуків, планшетів тощо), що забезпечує оперативний доступ до інформації та підвищує ефективність навчання.

В якості дистанційної форми навчання також доцільно використовувати соціально-медійні технології, системи мережевого спілкування (Facebook, LinkedIn тощо), які дозволяють обмінюватись досвідом, провадити консультативну роботу тощо.

Таким чином, освітній процес в ЗВО за умов дистанційного навчання продовжує розвиватись і забезпечує отримання студентами фундаментальних теоретичних знань. Однак, така форма навчання обмежує можливості студентів щодо оволодіння практичними навичками. З урахуванням усього вище викладеного, для ЗВО медичного спрямування найбільш оптимальною є змішана форма навчання (очно-дистанційна).

Очевидно, що сучасні форми організації навчально-методичної роботи в ЗВО забезпечать інтеграцію України в міжнародний освітній простір шляхом розширення контактів в рамках міжнародного партнерства з освітніми закладами Європи та світу, співпраці з іноземними фахівцями щодо підготовки студентів. Студентам буде надана можливість отримання “подвійного” диплому внаслідок реалізації обміну магістерськими програмами з провідними українськими та зарубіжними ЗВО. В кінцевому результаті майбутні фахівці в Україні отримають якісну професійну підготовку, незалежно від форми навчання, що забезпечить їх конкурентну спроможність на ринку праці в умовах сьогодення.

Джерела

1. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV (зі змін. і доповн.) [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. 2002. № 36. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/40-15>
2. Про затвердження Положення про електронні освітні ресурси. [Електронний ресурс]: Наказ МОНмолодьспорт України від 01.10.2012 № 1060. Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>
3. Биков В. Ю. Дистанційне навчання в країнах Європи та США і перспективи для України // Інформаційне забезпечення навчально-виховного процесу: інноваційні засоби і технології : кол. монографія / В. Ю. Биков, О. О. Гриценчук, Ю. О. Жук та ін. Академія педагогічних наук України, Інститут засобів навчання. К. : Атіка, 2015. С. 77–140.

І. П. КУЛІШ

студентка 1 курсу, ВДПУ ім. М. Коцюбинського

Н. О. ПАХАЛЬЧУК

науковий керівник, канд. пед. наук, доцент, ВДПУ ім. М. Коцюбинського

ІНСТРУМЕНТИ СПІЛКУВАННЯ ВИХОВАТЕЛЯ З БАТЬКАМИ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

В умовах епідеміологічної ситуації, яка спричинена стрімким розповсюдженням інфекційного захворювання COVID-19 відбувається багато змін в різних сферах життя суспільства. В першу чергу це стосується перебудови освіти та нового формату взаємодії всіх членів освітнього процесу. Мається на увазі застосування технологій, які здійснюються шляхом інформаційно-комунікаційних мереж. Такі технології застосовуються для взаємодії педагогів, вихованців та їхніх батьків.

У статті 9 Закону України “Про освіту” відзначено, що однією з форм здобуття освіти є дистанційна форма здобуття освіти. Вона визначається, як “індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій” [1].

Дистанційне навчання — це сукупність сучасних засобів, що забезпечують надання інформації в інтерактивному режимі за допомогою використання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій) [1].

Швидко та найзручніше обмінюватися інформацією з батьками в Інтернеті. У пригоді стануть сторінки сайтів закладів дошкільної освіти, електронне листування, онлайн-спілкування у закритій групі в соціальних мережах тощо та наголошена важливість “розроблення та запровадження медіа-освіти, створення інформаційних дошкільних програм, зокрема “Електронної пошти для батьків” з питань розвитку дітей дошкільного віку”. Така взаємодія є насамперед педагогічною просвітою для батьків, без жодного нав’язування, зобов’язань та тиску, дає змогу навчити проводити час з дитиною з користю.

Інформаційно-комунікаційна взаємодія закладу дошкільної освіти з родинами вихованців відбувається на підставі демонстрації або показу вихователем досягнень та розвитку дитини-дошкільника, формування його позитивних якостей. Для того, щоб батьки вихованців стали одностудцями педагога та активними учасниками освітнього процесу, необхідно залучати їх до виховних та режимних моментів групи, постійно інформувати їх про загальнонасадові та групові події.

Під час дистанційного навчання стандартний підхід взаємодії з батьками буде працювати не у всіх випадках, адже це вимагає нових можливостей та ресурсів. В закладах дошкільної освіти роботу з батьками вихованців під час впровадження дистанційної освіти необхідно здійснювати у форматі “педагог – батьки – дитина”. Адже у дошкільників не сформовані такі вміння й навички, як: робота з ІКТ, самостійне читання, самоорганізація тощо [3].

Організовуючи подібні форми роботи з дітьми, батьки можуть зустрітися з такими проблемами: дитина не хоче займатися з батьками; за умов власної роботи, дистанційного навчання дітей-школярів, у батьків не буде часу та сил виконувати завдання ще й з дошкільником; дотримання конкретного часу та режиму; звітування виконаної роботи у вигляді фото тощо [2].

Не менш важливим завданням вихователя є необхідність отримати підтримку від батьків. Тому педагогу потрібно створити комфортні умов для батьків, продумати так спільну роботу, щоб була можливість виконувати завдання у зручний час, користуватися відповідними матеріалами, вибрати зручну форму звітування та консультування з вихователем [3].

Інструментами спілкування при дистанційному навчанні можуть бути:

1. Форум – найпоширеніша форма спілкування. Педагог може організувати обговорення чи дискусію, зацікавлюючи повідомленнями, питаннями, новою інформацією.
2. Електронна пошта – це стандартний сервіс Інтернету, що забезпечує передавання повідомлень, як у формі звичайних текстів, які в інших формах (програмах, графіці, звуках, відео).
3. Чат – спілкування користувачів мережі в режимі реального часу. Є кілька видів чатів: голосовий, текстовий, відео-, аудіочат. Найпоширеніший текстовий чат.
4. Блог – це форма спілкування, схожа на форум, але право публікації належить одній особі чи групі людей. Найпоширенішим онлайн-сервісом для створення блогів для педагогів є Національна освітня платформа “Всеосвіта”.
5. Відеоконференція – це конференція реального часу в онлайн режимі. Її проводять у визначений заздалегідь день і в призначений час. Відеоконференція дозволяє проводити зустрічі у “віддалених групах”, коли батьки, вихованці та вихователь знаходяться на відстані, але обговорення відбувається у режимі реального часу. Всі учасники процесу можуть бачити один одного. Популярними додатками для організації відео конференцій є Zoom та Google Meet.
6. Соціальні мережі – Telegram та Viber дозволяють створювати закриті та відкриті канали, чати, групи, обговорення тем, проблем, завдань, інформації [2].

Наразі вже багато закладів дошкільної освіти впроваджують дистанційне навчання, де робота здійснюється наступним чином: поширеною практикою є створення в соціальної мережі Viber групи для батьків та надання рекомендацій щодо здійснення освітньої роботи за окремими темами (фото-, аудіо-, відео-, письмово тощо) та отримання фотозвітів; надсилання відеороликів за темами занять; проведення флешмобів, марафонів, конкурсів; онлайн спілкування з дітьми; відео-конференції з групою

дітей; творення та використання Ютуб-каналів; надсилання посилань на сторінки з розвиваючими завданнями, піснями, аудіоказками, поробками, фізичними вправами в мережі Інтернет [2].

Освітню роботу в умовах дистанційного навчання здійснюють не лише вихователі. До цієї роботи долучаються вчителі-логопеди, інструктори з фізкультури, музичні керівники, практичні психологи тощо.

Отже, основні зусилля вихователів під час дистанційного навчання мають бути направлені на батьків, оскільки величезною мірою успіх залежить саме від них. І якщо раніше відповідальними за освітній процес були педагоги, то тепер саме час допомогти батькам відчувати себе повноцінними суб'єктами у вихованні та навчанні дошкільників. А вихователі координуватимуть цей процес.

Джерела

1. Закон України “Про освіту” від 7 вересня 2021 р. № 1709-IX.
2. Дистанційна освіта для дошкільнят. URL: http://moskovskiy-ruo.edu.kh.ua/doshkiljna_osvita/rekomendacii_pedagogam/distancijna_osvita_dlya_doshkiljnyat/ (дата завершення: 27.10.2021).
3. Проблеми дистанційної освіти дошкільнят: круглий стіл // Дошкільне виховання. 2020. № 5. С. 21–29.

Л. М. НАЗАРЕНКО

*д-р пед. наук, доц., професор кафедри менеджменту організацій,
Херсонський інститут МАУП*

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ

Поширення в Україні гострої респіраторної хвороби COVID-19 спричинило пошук нових підходів до організації роботи закладів, установ, підприємств тощо. З метою запобігання виникненню і розповсюдженню коронавірусної інфекції, забезпечення працівникам додаткових соціальних та економічних гарантій на законодавчому рівні врегульовано особливості дистанційної та надомної роботи. Зокрема, у Законі України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу” від 04 лютого 2021 року № 1213-IX [1] чітко визначено порядок встановлення трудових відносин між керівником організації та працівниками з огляду на нові умови праці (норми тривалості робочого часу, обсяг робіт, порядок і строки подання звітів про виконану роботу та ін.). Однак, будь-яка організація — це соціальна спільність, члени якої взаємодіють задля досягнення загальної мети, усвідомлюючи власну місію в її досягненні. Мотиваційним фактором для цього слугують корпоративний дух, прояв ініціативи, участь у розробленні управлінського рішення. Саме в організації люди об'єднують свої здібності, доповнюючи один одного, і тим самим добиваються як цілей організації, так і індивідуальних цілей [2]. У зв'язку з цим постає питання щодо застосування менеджерами таких управлін-

ських технологій, які б сприяли підтримці соціальної цілісності організації в умовах дистанційної роботи персоналу.

До таких технологій відносимо передусім інформаційно-комунікаційні, які сприяють забезпеченню онлайн-спілкування із співробітниками, а саме: веб-конференція, Skype-нарада, Google-календар.

Веб-конференція — технологія та водночас інструмент організації спільної зустрічі в реальному часі з використанням онлайн-платформи ZOOM, зокрема, з метою обговорення нагальних питань діяльності організації як за участі працівників, так і запрошених — партнерів, стейкхолдерів, експертів тощо. Організація такої зустрічі відбувається в три етапи: підготовчий, безпосередньо проведення веб-конференції, підсумковий. На підготовчому етапі керівник має завчасно сповістити всіх учасників про проведення заходу, надіславши їм повідомлення на електронні адреси, у якому стисло викласти тему та ключові проблеми, що пропонується розглянути. Напередодні онлайн-зустрічі необхідно повідомити про технічну можливість підключення. Безпосередньо веб-конференцію розпочинає керівник, оскільки він власне й є спікером, який представляє учасників, встановлює регламент роботи, виголошує базові тези, координує виступи колег, коментує їх, організовує дискусію, узагальнює висловлені думки, формулює висновки. Для кращого сприйняття інформації учасниками керівникові бажано створити презентацією. За умови якісного структурування інформації, він матиме можливість викласти її, не втрачаючи багато часу, на початку веб-конференції, та акцентувати, за необхідності, увагу співрозмовників на окремих слайдах упродовж усієї роботи. Після завершення онлайн-зустрічі менеджер повинен розробити проект управлінського рішення (наказ, розпорядження, доручення, настанови) та надіслати його електронною поштою конкретним особам, які брали участь в обговоренні проблеми та висловлювали певні пропозиції, для узгодження. Після остаточного доопрацювання ухвалений і відповідно затверджений документ розсилається всім учасникам веб-конференції.

На відміну від веб-конференції Skype-нарада відбувається без попереднього повідомлення, але з урахуванням графіка робочого часу працівника, оскільки він має бути готовим вийти на зв'язок по Skype. Під час такої зустрічі можна отримати звіт працівника про поточний стан роботи, з'ясувати проблеми, що виникають у нього під час виконання завдання, надати поради, проконсультувати, висловити підтримку. Єдине, від чого бажано утримуватися, — це від оцінки якості роботи співробітника, щоб не наражати себе на необ'єктивність оціночного судження без достатньо переконливих аргументів. Адже Skype-нарада із працівником має бути стимулом до покращення його роботи в незвичних умовах. Разом із тим, у керівника з'являється можливість із певною періодичністю здійснювати контроль за виконанням працівниками обсягу доручень і таким чином регулювати загальний стан справ в організації.

Зауважимо, що потреба у Skype-зустрічі може виникнути і з боку працівника, для чого в розкладі роботи менеджера необхідно передбачати для цього певний час. Плануванню прямого і зворотного зв'язку сприяє використання хмарного сервісу Google Календар, який є ефективним інструментом планування взаємодії всього персоналу організації, оскільки його призначення, як уважає Н. Хміль, — організація, управління, планування зустрічей, подій та справ [3].

Заповнювати форму Google Календар розпочинає керівник організації безпосередньо або визначена ним особа, наприклад діловод, зазначаючи:

- дату і час проведення управлінських офлайн- та онлайн-заходів для всього персоналу або окремих підрозділів, працівників;
- дати відрядження керівника, працівників;

- дати і час проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної безпеки;
- дні і час Skype-спілкування працівників з керівником (як правило, два дні на тиждень, 1–2 години).

Після цього форму Google Календар заповнюють керівники підрозділів; внесена ними інформація позначається певними кольорами за домовленістю з керівником організації. У режимі дистанційної роботи персоналу передусім важливо фіксувати:

- періоди перебування працівника на робочому місці за умови гнучкого режиму його роботи;
- строки подання працівниками, які працюють дистанційно або віддалено, звітів про виконану роботу;
- дати і час онлайн-зв'язку керівника підрозділу з працівниками;
- Дні народження співробітників і т. д.

За потреби інформацію, занесену в Google Календар, можна корегувати. Спільна робота керівника і персоналу з цим хмарним сервісом сприяє своєчасному інформуванню працівників про заплановані управлінські заходи, що дає змогу більш ефективно планувати й організувати роботу в структурних підрозділах організації. Перевагою такої форми планування роботи є зручність у використанні та функціональність форми Google Календар, а саме:

- синхронізація подій на всіх пристроях (комп'ютері, планшетах, смартфонах та інших гаджетах);
- сповіщення про події, які повинні відбутися (спливаюче повідомлення, sms-повідомлення або лист на e-mail);
- створення заходів, що повторюються; сортування подій за пріоритетності тощо;
- запис може супроводжуватися додатковими відомостями не тільки про час, але й місце проведення заходу, опис заходу;
- автоматична публікація подій з електронної пошти;
- надання доступу для спільного користування із різними суб'єктами діяльності [3].

Отже, використання інформаційно-комунікаційних технологій дає змогу керівникові здійснювати ефективне управління організацією в умовах дистанційної роботи персоналу, оскільки забезпечуються загальні функції менеджменту: планування, організація, мотивація, контроль, координація, облік і аналіз результатів діяльності.

Джерела

1. Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу” [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>
2. Свидрук І. І., Миронов Ю. Б., Кундицький О. О. Теорія організації: підручник. Львів: Новий Світ-2000, 2013. 175 с.
3. Хміль Н. А. Формування у майбутніх учителів навичок використання хмарного сервісу google календар у професійній діяльності // Фізико-математична освіта : наук. журнал. 2017. Вип. 4(14). С. 118–123.

МОДЕРНІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ТА ПІДВИЩЕННЯ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ СПРОМОЖНОСТІ УНІВЕРСИТЕТІВ: ВИКЛИКИ ТА ШАНСИ ПАНДЕМІЇ

Ще на початку пандемії COVID-19 деякі соціологи та політологи висловлювали думку про те, що після карантину світ вже ніколи не буде таким, яким він був раніше, до періоду масових захворювань 2020 року і пов'язаних із ними заходів, прийнятих урядами багатьох країн, що у свою чергу примусили значну кількість людей на деякий час радикальним чином змінити свій стиль життя та праці, — і цей прогноз потрохи починає на наших очах виправдовуватися [3]. Значною мірою це стосується й сфери освіти, особливо освіти вищої: ситуація пандемії виступила дещо несподіваним каталізатором, як то кажуть, “дигіталізації” вітчизняної освіти, стрімкого переходу до дистанційних форм навчання. І таку стрімку трансформацію можна розглядати не лише як виклик, але й як історичний шанс для модернізації вітчизняної вищої освіти — зокрема в тому, що стосується її зв'язку з науковими дослідженнями, з підвищенням дослідницької спроможності університетів України.

Мова йде зокрема про те, що на шляху такого підвищення стоять не лише економічні та фінансові фактори, але й суто організаційні — зокрема, неможливість для науково-педагогічних працівників займатися науковими дослідженнями на належному рівні з огляду на їх перевантаженість викладанням. Справа тут не лише у традиційному для пострадянських країн розгалуженні наукової діяльності на “університетську” та “академічну”, за якого лівова частка досліджень відводиться на долю Національної та галузевих академій наук, а й у тому, що обсяг часу та зусиль, необхідних для проведення власних досліджень, значно зросли порівняно з класичною добою гумбольдтівського університету. По-перше, здійснення дослідницької діяльності у багатьох галузях науки, переважно природничої, потребує сьогодні коштовного обладнання, яке може дозволити собі далеко не кожна країна, а тим більше не кожний заклад вищої освіти. По-друге, внаслідок стрімкого розвитку науки у XX–XXI ст. обсяг нових знань, що з'являються кожного року в межах кожної наукової дисципліни, зріс настільки, що спеціаліст навіть у відносно вузькій галузі знань має витратити величезний обсяг часу лише на просте ознайомлення хоча б із основними з новітніх матеріалів (не кажучи вже про те, що публікації можуть виходити у виданнях, які відсутні у відкритому доступі навіть у спеціалізованих бібліотеках, а відокремлення ключових і змістовних публікацій з величезного їх обсягу саме по собі потребує немало часу та зусиль).

З одного боку, це приводить до певної диверсифікації наукової діяльності, до появи нових, допоміжних її форм і різновидів, навіть цілих професій: так, “учений-інформатор”, який з'явився внаслідок подібного кількісного розвитку науки ще у минулому столітті, не претендує на принциповий внесок у розробку новітніх оригінальних ідей, але реферує публікації та сприяє ознайомленню якомога ширшої наукової спільноти з тими досягненнями та ідеями, що заслуговують (згідно його професійному судженню, що спирається в тому числі й на наукометричні дані на кшталт індексу цитувань) на певну увагу. З іншого боку, це сприяє й уже зазначеному розгалуженню на суто

викладацьку та власне дослідницьку діяльність, оскільки, маючи значне педагогічне навантаження, університетські науково-педагогічні працівники можуть лише підтримувати свою “форму”, час від часу оглядаючи нові джерела зі свого кола інтересів, оновлюючи силабуси та навчальні програми власних дисциплін, — та й те у кращому випадку.

Яким чином можна подолати цю об’єктивну перешкоду на шляху розвитку дослідницької спроможності вітчизняних університетів? Вочевидь, потребують перегляду наявні принципи обліку робочого часу та оплати праці, зокрема з урахуванням того часу, який потрібний на проведення досліджень і ознайомлення з ними, — як то і зазначається зокрема й у “Дорожній карті інтеграції України до Європейського дослідницького простору” [1, с. 18]. Хоча одного такого заходу недостатньо: потрібні також дещо більш радикальні зрушення для віднаходження оптимального балансу між викладанням та проведенням досліджень, а точніше — для більш гармонійного поєднання цих двох сфер діяльності, які на сьогодні мають поставати ще більш спорідненими, аніж за доби Гумбольдта.

І як раз сьогоднішня ситуація пандемії COVID-19, на мій погляд, може вказати рішення і для означеної проблеми. Завдяки розвитку інформаційних технологій змінюється сама природа викладання: від класичної парадигми інформування, трансляції знання від викладача до студента ми маємо перейти до свого роду медіації [2]. Адже студент і без допомоги свого закладу освіти має доступ до велетенського обсягу інформації, і завдання викладача перетворюється скоріше на роль “кібернета” — наукового “лоцмана”, медіатора, тьютора, радника, що може та має допомогти студенту знайти свій шлях у цьому океані інформації, оминаючи пастки псевдонауки, вміло відрізняючи достовірні джерела від недостовірних, — шлях до самоосвіти та створення власного знання, а не спосіб легкого споживання знання вже “готового”. Відповідно, зі зростанням самостійності здобувача вищої освіти, що відповідає також і вектору її подальшої демократизації, зростає й вільний час самого викладача. Час, який вже не потрібно витратити на те, аби дістатися робочого місця (завдяки все тим саме інформаційним технологіям, що уможливають дистанційне навчання у зручному місці й навіть часто у зручний час і у зручній формі), чи на читання повного циклу лекцій. Зрозуміло, що цілком відмовлятися від аудиторних занять недоцільно та неможливо, але їх зменшення на користь індивідуальних *ad hoc* консультацій — особливо на старших курсах, коли студент вже володіє певними навичками самостійної роботи та базовими знаннями в межах своєї галузі — здатне все ж таки призвести для появи у викладачів більшого обсягу вільного часу для проведення власних наукових досліджень. Та й, до речі, до актуалізації саме цього напрямку їх діяльності по відношенню до суто викладання, оскільки конкуренцію щодо джерел Інтернету, й у тому числі щодо онлайн-курсів, які пропонують сьогодні слухачам з будь-якого місця земної кулі провідні університети США та Європи, можуть скласти *лише оригінальні знання, лише індивідуальний підхід* до спілкування зі студентами та унікальна особистість науковця-педагога. Вітчизняні університети мають бути свідомими саме цих своїх переваг, що їх масові онлайн-курси надати своїм слухачам не можуть за визначенням.

Джерела

1. Дорожня карта інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA), схвалена рішенням колегії Міністерства освіти і науки України, протокол від 22.03.2018 № 3/1–7. 31 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/kolegiya-ministerstva/2018/05/1-dorozhnya-karta-integratsii-ukraini-do-evro.pdf>

2. Мелков Ю. О. Вища освіта в умовах складності та невизначеності світу: постнекласичні стратегії розвитку та особистісний вимір // Університети і лідерство. 2020. № 1(9). С. 62–77.
3. Мелков Ю. О. Сьогоднішня пандемія та стратегії розвитку вищої освіти // Університет online. Освіта в умовах пандемії : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 7 квіт. 2021 р.) / Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, ф-т історії та філософії; упоряд. і відп. ред. О. С. Петриківська. Одеса : ОНУ, 2021. С. 10–13.

Н. О. ПАХАЛЬЧУК

канд. пед. наук, доцент, ВДПУ імені Михайла Коцюбинського

ОРГАНІЗАЦІЯ РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ ДІТЕЙ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

В умовах карантинних обмежень виникає необхідність дослідження загальних теоретичних засади організації дистанційного навчання. Дистанційне навчання пропонує кілька різних технологій, які можуть бути використані при проведенні навчання. Базовою технологією дистанційного навчання є технологія, побудована на використанні Інтернет-технологій. Незаперечні плюси дистанційної освіти полягають у тому, що навчання проходить в психологічно комфортній, звичній обстановці за комп'ютером, незалежно від того, де знаходиться дитина; можна обирати терміни та темп навчання; висока частка самостійності поряд із можливістю в будь-який час отримати допомогу від педагога.

До недоліків дистанційного навчання слід віднести: необхідність формування додаткової мотивації; висока залежність від технічної інфраструктури. Збій в інфраструктурі може привести до зниження ефективності або взагалі зриву дистанційного навчання; значні часові витрати педагога, пов'язані з організацією освіти. Проте дистанційне навчання з дітьми дошкільного віку, зважаючи на фізіологічні та психологічні особливості розвитку, передбачає участь члена родини в цьому процесі. Парадокс дистанційного навчання полягає в тому, що освітні та виховні дії педагогів були спрямовані до свідомої мінімізації спілкування в інтернеті й наразі збільшується обов'язкова присутності в інтернеті членів родини [1; 2 та ін.].

12 березня 2020 року всі заклади освіти, зокрема й дошкільної, були закриті на карантин через епідемію коронавірусу (COVID-19). Працівники закладів перейшли в режим дистанційної роботи. Заняття з використанням комп'ютерів дозволяється проводити для дітей старшого дошкільного віку два рази на тиждень (не більше одного разу протягом дня). Безперервна тривалість роботи з комп'ютером не повинна перевищувати 10 хвилин. Заняття проводяться у формі спеціальних вправ, ігор дидактичного характеру. Після занять з дітьми проводять зорову гімнастику.

Зокрема, під час онлайн-занять педагоги радять батькам проводити рухливі ігри, у які можна пограти в кімнаті, пов'язавши їх із темою заняття (наприклад: з підручних матеріалів прокласти маршрут для бджілки, що прокинулася навесні й заклопотана пошуками солодкого нектару; знайти в кімнаті всі предмети круглої форми і пронумерувати їх картками із цифрами чи відшукати всі предмети кольору тюльпанів, що квітнуть під вікном); способи залучення малюка до досліду чи експерименту, який

не потребує спеціальних матеріалів і обладнання; дитячі книжки та мистецькі твори (назва, автор, джерело доступу чи готовий текст) з теми, які можна прочитати (роздивитися) разом; творчі завдання (намалювати персонажа казки чи оповідання, сконструювати певну фігурку або власний будинок (халабуду) з доступних матеріалів); зрідка – посилання на пізнавальне відео або мультфільм з теми, які можна переглянути та обговорити з дитиною [2, 27].

Визначимо труднощі, які потребують вирішення в сучасних умовах: відсутність комп'ютера в деяких родин; у багатодітних сім'ях одночасно кілька дітей повинні виходити на онлайн-заняття; кількість проведеного дітьми часу за комп'ютером протягом дня; необхідність зміни системи заохочення та прийомів спілкування; багато батьків через зайнятість на роботі не можуть надавати дітям належної уваги; діти через недостатню зв'язку з вихователями втрачають мотивацію; слабке дітей самостійно працювати, шукати інформацію.

З дітьми дошкільного віку можна проводити онлайн ігри-подорожі. Визначимо особливості проведення та підготовки:

1. Педагог записує відео гри-подорожі та виставляє на відповідній платформі, наприклад, на каналі Ютуб.

2. Відео записується як поєднання пояснення педагога, презентації карти гри-подорожі з відповідними станціями, фрагменти відео-завдань тощо. На станціях дітям можуть пропонувати виконати нескладні завдання або прослухати відповідну інформацію з обов'язковими запитаннями за змістом прослуханого.

3. Вихователь, педагог, інструктор з фізкультури заздалегідь подають батькам список необхідних матеріалів для виконання завдань на станціях гри-подорожі (аркуші кольорового паперу, ножиці, кольорові олівці, лінійка тощо).

4. Дитина разом із дорослим переглядають відео та виконують відповідні завдання (відео ставиться на паузу). Також є варіанти ігор-подорожей, де дитина самостійно переглядає відео гри-подорожі та разом з педагогом виконує завдання без допомоги батьків.

На основі перегляду розроблених онлайн ігор-подорожей нами узагальнені типові помилки:

1. Представлення гри-подорожі у формі презентації, переведеної у відео формат без пояснення.

2. Відсутність моральних засад здійснення гри-подорожі, відповідно, й результату (моральні засади: визволення, порятунок головного героя тощо).

3. На станціях подається лише інформація без відповідних завдань.

4. Педагог дає запитання та не дає часу для роздумів, а одразу дає правильну відповідь.

5. Подаються рисунки виконання рухових дій, зорових вправ без пояснення особливостей їх виконання.

6. Подаються відео рухових дій без пояснення необхідності їх виконання тощо.

Також доцільно запропонувати батькам список відео з руханками, ранковою гімнастикою, фізкультхвилинками. Подаємо добірку рухових дій, яку можна запропонувати батькам для виконання з дітьми. Наведемо серію комплексів зарядки для дітей "Прокидайтесь, соні":

1. <https://www.youtube.com/watch?v=HK41XBOx9LQ&t=81s>

2. <https://www.youtube.com/watch?v=JMvZN6VZkqA>

3. <https://www.youtube.com/watch?v=olBUNp4ChPk>

Також в умовах карантинних обмежень ефективною формою активізації рухової діяльності дошкільників у домашніх умовах є виконання комплексів ранкової гімна-

стики, запропонованих інструкторами фізичної культури закладами дошкільної освіти. Наприклад, ранкова гімнастика з гімнастичним інвентарем:

1. <https://www.youtube.com/watch?v=5JUINuM1i9I> (кубики).
2. https://www.youtube.com/watch?v=8GETlPX7_nQ (м'яч).
3. <https://www.youtube.com/watch?v=uQMzlv1KvN4&t=93s> (гімнастична палиця).

Таким чином, рухова активність — запорука дитячого здоров'я. Незалежно від зовнішніх обставин дитина дошкільного віку повинна бути залучена у фізкультурно-оздоровчу діяльність як в закладі дошкільної освіти, так і за місцем проживання.

Джерела

1. Косенчук О., Новик І., Венгловська О. Рекомендації щодо забезпечення якості дошкільної освіти України в умовах карантину. Київ: УІРО, 2021. 23 с.
2. Проблеми дистанційної освіти дошкільнят: круглий стіл // Дошкільне виховання. 2020. № 5. С. 21–29.

Н. А. БАШАВЕЦЬ

д-р пед. наук, професор кафедри теорії і методики фізичної культури та спортивних дисциплін Державного закладу, "Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського"

ПРОБЛЕМА ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

У своєму звіті 2019 р. ОЕСР наводить три мегатренди, що впливають на майбутнє освіти: глобалізація; цифровізація; старіння населення [1].

У 2020 році світова освітянська спільнота була змушена пристосовуватися до нових реалій зумовлених пандемією, спричиненою поширенням коронавірусу SARS-CoV-2.

Заклади вищої освіти виявилися не готовими до такої масштабної пандемії, їхні практичні заходи формувалися ситуативно. Для протидії поширенню COVID-19 заклади вищої освіти були тимчасово закриті, а навчання переведено у дистанційний формат.

Дистанційне навчання, яке стало основною формою навчання у закладах вищої освіти в умовах пандемії, зумовило низку нових вимог до освітян, студентів, батьків.

Вимушений перехід учасників освітнього процесу на дистанційне навчання мало як переваги в ізоляції учасників освітнього процесу для протидії поширенню COVID-19 так і недоліки (організаційні, навчальні, психоемоційні, технічні проблеми), які не враховують специфічні умови підготовки фахівців галузі фізичної культури і спорту.

Під час опитування стейкхолдерів (студентів та викладачів) ОПП "Фізична культура і спорт" 017 Фізична культура і спорт та 014 Середня освіта (Фізична культура)

першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівня вищої освіти Навчально-наукового інституту фізичної культури, спорту та реабілітації Державного закладу “Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського” було з’ясовано, що основними недоліками дистанційного навчання є:

- недостатнє забезпечення освітнього процесу в дистанційних умовах у частині організації практичних занять, що потребують фізичної присутності та фізичної активності і взаємодії студентів на таких дисциплінах як: теорія і методика викладання рухливих ігор, теорія і методика викладання плавання, теорія і методика викладання спортивних ігор, теорія і методика викладання легкої атлетики, теорія і методика викладання гімнастики та музично-ритмічного виховання, теорія і методика спортивних двобоїв, організація красзнавчо-туристичної діяльності, спортивно-педагогічне вдосконалення тощо;

- складність забезпечення практичних та лабораторних занять в дистанційних умовах у закладі вищої освіти для здобувачів освіти під час викладання дисциплін: основи біохімії у фізичному вихованні, анатомія людини і динамічна морфологія, фізіологія фізичного виховання і спорту, основи лікувальної фізичної культури і оздоровчого масажу, основи фізичної реабілітації тощо, що потребує використання відповідних речовин, дослідів, масажних практик і т. д.;

- зниження якості виробничої і навчальної практик студентів у закладах загальної середньої освіти та у ДЮСШ, СДЮСШОР тощо, які теж перейшли у дистанційний формат навчання, а саме проведення онлайн-уроків фізичної культури та навчально-тренувальних занять);

- технічні проблеми: не всі студенти та викладачі мали якісні засоби (сучасні мобільні пристрої, комп’ютери та інші гаджети) для дистанційного та онлайн навчання та якісний доступ до мережі інтернету, що стосувалося студентів із сільської місцевості, у деяких була конкуренція між членами родини за технічне обладнання для дистанційної роботи та навчання, проблеми вимкнення світла, преривання інтернет зв’язку або мобільного підключення;

- недостатній рівень ІКТкомпетенцій у викладачів, відсутність досвіду такого навчання як у викладачів, так і у студентів, неможливість проконтролювати дотримання студентами академічної доброчесності під час відповідей тощо);

- психоемоційні проблеми: відсутність у студентів уміння вчитися самостійно; низька мотивація до навчання; надмірне розумове навантаження; нестача спілкування з викладачами та ровесниками; несприйняття дистанційного навчання, ненормований робочий день викладача, складнощі в адаптації викладачів та студентів до нових умов навчання, велике навантаження на органи зору як для викладачів, так і для студентів (перевантаження роботою за комп’ютером, не враховується загальне навантаження) тощо.

Зазначені недоліки безумовно вплинули на якість підготовки фахівців галузі фізичної культури і спорту в умовах пандемії і потребують їх усунення.

Результати опитувань дозволили виокремити низку проблем, серед яких педагогічні, організаційно-навчальні, психоемоційні та технічні. Аналіз відповідей учасників освітнього процесу, їх реакція на виокремлені проблеми дали змогу сформулювати відповідні рекомендації для підвищення ефективності організації дистанційного навчання в умовах пандемії.

Отже, освіта наразі дуже відстає від цифровізації, і з боку держави необхідно докласти значно більше зусиль, щоб скористатися інструментами та сильними сторонами нових технологій для поліпшення якості освітнього процесу в умовах пандемії.

Джерела

1. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>

І. С. СЕРЕДНИК

студентка 3 курсу Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

С. С. ЖЕЙНОВА

науковий керівник, канд. пед. наук Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

РОЛЬ РУХЛИВИХ ІГОР В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ІМУНІТЕТУ ДІТЕЙ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ

Останні два роки особливі для дітей та дорослих. Змінилося життя, умови існування та розвитку дитини як активної особистості в навколишньому середовищі. В життя всього світу прийшла страшна пандемія. Збереження та зміцнення здоров'я стало однією з найактуальніших проблем нашого суспільства. На фоні карантину діти обмежені прогулянками на свіжому повітрі, регулярною фізичною активністю, відвідуванням оздоровчих закладів та спілкуванню. Ці обмеження створені для уникнення захворювання, проте вони грають велику роль та позначаються на зниженні імунітету дітей. Головний компонент здорового способу життя — активний режим дня. Діти повинні багато часу проводити на свіжому повітрі для отримання стійкого імунітету. Велика роль належить рухливим іграм, за допомогою яких у дитини розвиваються фізичні якості, зміцнюється імунна система, врегулювання емоції, зарядження позитивом. Рухливі ігри на свіжому повітрі необхідні для росту організму дитини та загартування. Існує необхідність активного впровадження в освітній процес закладів дошкільної освіти рухливих ігор на свіжому повітрі як засобу підвищення імунітету дітей.

На період карантину рекомендується [1, с. 4]:

- розробити адаптивний графік прогулянок та занять з метою недопущення об'єднання/змішування груп;
- проводити додаткові ігри та вправи, які б доносили дітям важливість індивідуальних заходів профілактики та фізичного дистанціювання;
- надавати пріоритет фізичним активностям та іграм, що проводяться на відкритому повітрі;
- переформувати розміщення в кімнатах для занять таким чином, щоб забезпечити максимально можливе фізичне дистанціювання;
- обмежити заняття та ігри, що передбачають безпосередній фізичний контакт між дітьми та персоналом;
- обмежити заняття та ігри, що потребують використання значної кількості додаткового інвентаря;
- забезпечити процес організації харчування, що дозволяє мінімізувати кількість дітей, які харчуються одночасно, або одночасно перебувають за одним столом.

Проблема рухової активності в нашій країні набуває особливої актуальності. “Хвороби століття” стають більш звичними супутниками дитинства. Спричинені вони недостатньою фізичною активністю, нервовим перенапруженням, екологічним станом тощо. На сьогоднішній день діти часто перебувають у стані між здоров’ям і хворобою. В них спостерігаються або підвищене збудження, або кволість та загальне пригнічення, перевтома, порушення сну. Все це призводить до функціональних порушень у нервовій системі та зниження працездатності. За даними М. Рунової руховий режим в закладах дошкільної освіти дозволяє заповнити лише 55–60 % природної потреби дітей у рухах. Недостатня фізична активність дітей, особливо в період активного росту, коли прискорений розвиток скелета і м’язової маси не підкріплюється відповідним тренуванням систем кровообігу і дихання, є однією з причин погіршення здоров’я дітей, зниження життєвого тону [2, с. 301].

Відомо, що малорухливий спосіб життя згубний, особливо для дитини, у якої існує велика природна потреба у рухах. Тому зниження рухової активності призводить до цілої низки відхилень у стані здоров’я. Це відзначає і народна мудрість: “Якщо дитина бігає і грається, то їй здоров’я усміхається”. Для повноцінного фізичного розвитку рекомендовано виконання різних фізичних вправ. Серед них виділяють ігри, забави та розваги (біг, стрибки, лазіння, плавання, катання на санчатах), народні танці, що раніше у процесі виховання були повсякденними і виконували роль супроводу різноманітних традиційних та звичайних дійств, в змісті яких відбита психологія українського народу [3, с. 173].

Отже, фізичне виховання в закладі дошкільної освіти спрямоване на збереження та зміцнення здоров’я дошкільнят. Рухливі гри на свіжому повітрі мають великий вплив на організм, а особливо вони необхідні в нинішній час, коли діти обмежені в активності і соціалізації. Ігри на відкритому повітрі рекомендовані постановкою Міністерства охорони здоров’я України, а саме головним державним санітарним лікарем. Без необхідних умов для здоров’я дитина втрачає імунітет. Прогулянки на свіжому повітрі повинні бути включені в режим дня, а рухливі ігри на повітрі допоможуть вирішенню проблем здоров’я та розвитку. Батьки повинні взаємодіяти з працівниками ЗДО та свій вільний час приділяти прогулянкам та іграм з дитиною. Піклування та увага дорослих також має велике значення для здоров’я. Діти отримують заряд енергії, вітамін D, необхідний для організму у будь яку пору року, що покращує імунітет та сприяє фізичному розвитку. В даний час обов’язково необхідно піклуватися про здоров’я дітей, зміцнювати організм, щоб уникнути захворювання та підвищити імунітет.

Джерела

1. Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах дошкільної освіти на період карантину у зв’язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): постанова Міністерства охорони здоров’я України від 25 серпня 2021 р. № 8 // головний державний санітарний лікар України. 2021. № 8. Ст. 6.
2. *Кривонос І. Д., Титаренко С. А.* Оптимізація рухової активності старших дошкільників засобами ігор-атракціонів: Збірка матеріалів XIV Міжнародної студентської наукової конференції “Спорт та сучасне суспільство” Глухівський національний педагогічний університет імені О. Довженка, 2021. 333 с.
3. *Шевченко Р. В.* Дошкільна освіта у сучасному соціокультурному просторі : зб. наук. праць / [за заг. ред. О. А. Гнізділової, відпов. ред. Н. В. Ковалевська]. Полтава, 2018. Вип. 2. 213 с.

Т. О. КОСТЮК

д-р наук з держ. упр., доц.,

СНС НДЛ ІВО Київського університету імені Бориса Грінченка

О. С. ВИГОВСЬКА

канд. політ. наук, зав. НДЛ ІВО Київського університету імені Бориса Грінченка

І. М. МАНЬКОВСЬКА

наук. співроб. НДЛ ІВО Київського університету імені Бориса Грінченка

УКРАЇНА МАЙБУТНЬОГО: ЗАВДАННЯ ДЛЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Стратегія розвитку вищої освіти у будь-якій державі не є процесом, відокремленим від розвитку інших секторів державного управління, так само, як і не може бути вибудована без урахування світових та регіональних тенденцій. До прикладу, Європейський простір вищої освіти (EHEA) і Європейський простір досліджень (ERA) охоплюють дедалі більшу кількість країн, включаючи асоційовані країни та країни-партнери ЄС у галузях вищої освіти та досліджень. На основі спільних європейських цінностей, таких як академічна свобода, транскордонне співробітництво та мобільність, а також беручи до уваги пріоритети програм ЄС формувались завдання для стратегій інтернаціоналізації вітчизняних університетів протягом останніх десятиліть, що давало їм змогу паритетно співпрацювати з європейськими ЗВО.

Беручи до уваги останні тенденції, пріоритети та перспективи галузевого розвитку, вважаємо, що цілі і завдання модернізації освіти та науки України наразі полягають у наступному:

1) міжнародний вектор національної вищої освіти повинен формуватись відповідно до ідеологічно-політичних реалій регіонального розвитку. Європейський Союз є стратегічним зовнішньополітичним пріоритетом України, а його публічний простір для вищої освіти є найсприятливішим плацдармом реалізації програм академічних обмінів, трансферу знань та досліджень для ЗВО України завдяки програмам Європейської Комісії, найпопулярнішими з яких є Еразмус+, Еразмус Мундус, Горизонт 2020, Дії Марії Складовської-Кюрі та ін. Участь у цих програмах давала хороший поштовх для розвитку потенціалу вищої освіти в Україні, вітчизняні університети отримували хороші можливості для реалізації студентської та викладацької академічної мобільності, програм подвійних дипломів, гостьових лекцій та спільних досліджень. Проте пандемія COVID-19 чинить значний тиск на внутрішню згуртованість та щире відкритість Європейського Союзу та ще більше посилила існуючу внутрішню напруженість, яка панувала останнім часом через Brexit, міграційні процеси, фінансово-економічну нестабільність та політико-ідеологічну спрямованість курсу держав-членів ЄС. З початку 2020 року всі країни-члени ЄС сповідують націоналістично-протекціоністську політику, яка, нажаль, накладає свій відбиток і транскордонну політику щодо руху студентів. Це чітко простежується у пролонгованих програмах Еразмус+ та Горизонт Європа. Дедалі більше науковців із європейських університетів занепокоєні фактом поступового встановлення неонаціоналістичного

підгрунтя в багатьох галузевих політиках загалом та зокрема – впливу цих тенденцій на управління системою вищої освіти та досліджень. Зокрема професор Утрехтського університету Marijk van der Wende у своїй статті “Нео-націоналізм та університети Європи” [1] говорить про те, що такі країни, як Великобританія, Швейцарія, Данія та Нідерланди хоч і мають різне положення та статус у європейському ландшафті, все ж мають спільне: вони активно намагаються подолати труднощі поєднання переваг відкритої системи вищої освіти з обмеженнями, що накладають національні галузеві стандарти та політика. З одного боку, суверенітет в питаннях вищої освіти необхідний в питаннях загального управління та побудови стратегій досягнення балансу доступу, вартості та якості, що в науковому дискурсі називається “трилема вищої освіти”. У відкритих системах це ставиться під сумнів “трилемою глобалізації”, яка стверджує, що країни не можуть мати національний суверенітет, (гіпер)глобалізацію та демократію одночасно. Автор також ставить до роздуму багато запитань, як-то “Як реагує ЄС, його держави-члени та сектор вищої освіти? Чи залишиться Союз єдиним (в контексті Brexit)? Чи достатньо сильні юридичні повноваження у ЄС в сфері вищої освіти? А як щодо багатьох європейських університетських асоціацій, ліг та мереж?” [1].

Крім того, університети України при плануванні своєї проєктної діяльності повинні брати до уваги пріоритети програм Європейської Комісії. Це ж стосується і обмежень. До прикладу, цьогоріч скасовується так зване “окреме вікно” для аплікаційних заявок від ЗВО України та Молдови за напрямом Жан Моне програми Еразмус+. Звісно, можна було б говорити про подальше згортання діяльності за деякими напрямками для України, про обмеження можливостей і т. п. Проте для ефективної державної та інституційної політики будь-які виклики повинні ставати рушійною силою для прогресу, посилення компетентностей та навичок для ефективного грантрайтингу, щоб мати змогу конкурувати з провідними ЗВО Європи та світу, а не прикриватись комплексом меншовартості виторговувати для себе спрощення процедур та вимог.

2) Наступний “зовнішній” тригер належить до сфери соціальної відповідальності університетів та стосується питання фахової підготовки здобувачів вищої освіти до професійної діяльності. Зокрема йдеться про універсальність майбутніх спеціалістів та можливість працевлаштування по всьому світу. Йдеться про професії майбутнього, перелік яких формується відповідно до вимог часу та науково-технічного прогресу всього людства, а доступність обумовлюється можливостями національних ЗВО та потребою у таких спеціалістах в Україні. Проте ресурсна обмеженість, закостенілість підходів до впровадження інновацій та одвічна стратегія “модернізації навздогін” не повинна ставати на заваді зростанню конкурентоздатності вітчизняних ЗВО. Сьогодні до топ-10 професій майбутнього, на які буде попит і в Україні, ми б зарахували наступні: персональний бренд-менеджер, проєктувальник роботів, дизайнер віртуальних світів, проєктувальник розумних будинків, ІТ-генетик, учитель, шкільний дієтолог, інженер 3D-друку, дизайнер інтерфейсів, тайм-брокер. Введення пріоритетності підготовки спеціалістів за новими напрямками в стратегічний план розвитку України, розробка та впровадження навчальних програм спеціальностей майбутнього – необхідний крок для ефективної модернізації галузі вищої освіти та завдання для органів управління на інституційному та державному рівнях.

3) Третій важливий аспект модернізації сфери вищої освіти та науки України став очевидним та набув актуальності саме в контексті пандемії COVID-19, він обумовлює спроможність української освіти бути неперервною навіть за форс-мажорних обставин, розвиватись та йти в ногу зі світовими тенденціями, вимогами та темпами. Йдеться про онлайн платформи для дистанційної освіти, яка стала єдиною можливою формою продовження освітнього процесу в умовах локдауну. Костюк Т. та Ви-

говська О. дослідили це питання та стверджують, що через низку обставин прогрес дистанційного навчання в Україні відбувається досить повільно, а його численні недоліки викликають нарікання з боку всіх учасників навчального процесу, про що свідчать низка соціологічних досліджень [2]. До найкризовішого періоду справедливо відносять перші три місяці дистанційного навчання (березень–травень) у 2020 р., що призвели навіть до появи петиції “Заборонити дистанційне навчання в усіх навчальних закладах”, яка була розміщена на сайті Президента України та отримала підтримку у понад 25 тисяч голосів [3].

Наразі вже функціонує низка гідних онлайн-освітніх платформ з хорошими освітніми ресурсами, серед яких провідними і піонерами можна назвати “Prometheus”, “EdEra”, “iLearn”, “WiseCow”, ВУМ та ін. Таким чином, за півтора року від примусового та раптового переходу в онлайн площину в українському освітньому віртуальному просторі з’явилося достатньо освітніх продуктів, розміщених на різноманітних платформах. Актуальним все ще залишається питання компетентності учасників навчального процесу та цін на продукти та послуги на деяких платформах. І це формує завдання до вирішення для органів державного управління всіх рівнів: профільного міністерства (Міністерства освіти і науки України), Міністерства цифрової трансформації України, міських та районних органів управління освітою, а а також для керівництва закладами освіти.

Підсумовуючи, хотілося б повторно акцентувати увагу на тому, що вітчизняні галузеві політики повинні розроблятися, адаптуватися та модернізуватися у відповідності до загальноосвітньої кон’юнктури, вимог часу та обставин. Вітчизняні вища освіта та наука повинні і можуть бути конкурентоздатною за умови перспективної стратегії розвитку з доречними цілями та періодизацією, здатною передбачати та бути адаптованою під інноваційні та ургентні виклики. На наше переконання, парадигма розвитку вищої освіти повинна базуватись на національних потребах та ресурсних можливостях, а також регіональних пріоритетах та запитах. Наразі політика ЄС є орієнтиром для стратегій інтернаціоналізації вищої освіти національних ЗВО, тому модернізація і повинна йти з урахуванням потреби розвитку й дослідження питань “зеленої економіки”, гендерної політики, рівних прав для здобувачів освіти з обмеженими можливостями, диджиталізації та ін.

Джерела

1. *Wende, Marijk.* (2020). Neo-Nationalism and Universities in Europe.
2. *Kostiuk T., Vyhovska O.* (2021). Ukrainian way to provide education in pandemic. *Baltic Rim Economies*, 2/2021.
3. Офіційний сайт Президента України. URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/97016> (petition № 22/097016-en dated 25.05.2020).

ПРОФЕСІЙНИЙ САМОРОЗВИТОК ПЕДАГОГА В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Сучасний світ потребує постійних змін, мобільності та роботи у цифровому вимірі. XXI століття внесло свої корективи не тільки у життя пересічних людей, а й передусім у життя і роботу педагога. COVID-19 спонукав людей замислитися про своє здоров'я. В умовах пандемії стало необхідністю для педагогічного працівника перереформуватися для роботи в онлайн режимі, використовувати різноманітні методи та підходи педагогічної діяльності.

Пандемія COVID-19 стала серйозним випробуванням не лише для українського суспільства, а й для всього людства. Під час карантину ми почали життя в зовсім нових умовах. Розвиток інформаційно-комунікативних технологій також великою мірою зумовлює суспільні перетворення. Наш час можна назвати ще й “віком дистанційності”: дистанційного навчання, дистанційного спілкування, дистанційних розваг. Звісно, жива бесіда, живе спілкування не можна замінити, під час онлайн-контактів зникають більшість психологічних тонкощів спілкування. Але разом з тим, онлайн-контакт займає останнім часом провідне місце серед форм міжособової взаємодії, він є адекватним сучасному етапу життя, виходячи із соціальних і природних можливостей сьогодення [1].

Професійне самовдосконалення педагога відбувається через самоосвіту, активну участь у різноманітних методичних заходах, що проводяться в закладі освіти чи в районі, місті, а також шляхом самовиховання. Із появою в роботі вчителя комп'ютера та мережі Інтернет значно підвищуються можливості педагогічної самоосвіти. З'являються нові теми, цікаві завдання та способи їхнього вирішення, нові способи самореалізації, що виникли у педагога завдяки появі нових засобів самоосвіти, тобто розвиток усіх “якостей” [2].

В умовах пандемії виникла гостра потреба у підвищенні професійного рівня, педагогічної майстерності, загальної культури педагога. Дуже важливо, щоби педагог зумів відчувати здатність, поштовх до творчості, до самовдосконалення, до підвищення професійної компетентності. Бо саме йому, суб'єкту передачі основ самоосвітньої діяльності для молодого покоління, необхідно самокритично оцінювати переваги і недоліки власної роботи. Здобувачі тільки тоді будуть спрямовувати свої зусилля на здобуття знань, коли педагог мудро продумає процес навчання, вмотивує, включити їх у цей процес [3].

Підвищити кваліфікацію можна використовуючи платформи онлайн-курсів “Prometheus, найбільшого проєкту безкоштовної освіти, “EdEra” та ін.

Саме під час карантину є можливість продумати способи впровадження різних форм і методів проведення занять, аби здобувачі освіти менше стомлювалися під час практичної діяльності.

Саме в умовах пандемії розуміємо всю необхідність модернізації педагогічного працівника, адже він не тільки навчає, а й виступає режисером, програмістом який ретельно продумає хід заняття.

Процес самовдосконалення педагогічного працівника повинно відбуватися впродовж всього життя, адже щодня перед ним стоїть низка завдань для вирішення яких необхідно сформувати новий погляд в умовах інтегрованої сучасності. Пандемія дала зрозуміти, що для розвитку немає меж, особливо педагога.

Сьогодні диктує нам умови, що педагог має реалізувати всю свою компетентність, вміння корегувати професійну діяльність на заняттях, адаптуватися до вимог сучасності. Нововведення завжди спонукає до професійного розвитку, цього не потрібно боятися. Адже разом з цим розвивається оригінальність проведення занять, вдосконалюється напрямок професійної діяльності, розвиток особистості.

В даний час необхідно швидко реагувати на зміни, не боятися змінювати себе, приймати освітні виклики. Адже насамперед ставиться за основу професійний підхід педагога, який зуміє в подальшому розвинути усі потреби здобувачів освіти не зважаючи на віддалене навчання.

Саморозвиток завжди залишається основним джерелом людського пізнання.

Джерела

1. *Карташова Л. А., Кириченко М. О., Сорочан Т. М. (2020). Антикризовий менеджмент підвищення кваліфікації // Вісник Національної академії педагогічних наук України. 2020. Т. 2 № 1. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-9>*
2. *Рибалко Л. С. Акмеологічні основи професійної педагогічної самореалізації майбутнього вчителя : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Л. С. Рибалко ; Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Х., 2008. 45 с.*
3. *Коваленко Л. Г. Шляхи професійного саморозвитку вчителя в умовах карантину // Інформаційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії. Київ, 2020.*

Ю. М. ЧЕРВІНСЬКА

*здобувач наук. ступеня канд. філол. наук,
ст. викл. кафедри гуманітарних та природничо-економічних дисциплін,
Центральноукраїнський інститут МАУП, м. Кропивницький*

ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОГО КОМПОНЕНТА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

В актуальних умовах розвитку суспільства для вирішення задач образотворчого характеру вчитель повинен орієнтуватися у новітніх напрямках розвитку освіти, збагачувати свій досвід новітніми технологіями, методиками, що з'являються у теорії та практиці навчання. Впровадження комп'ютерних технологій в освітню сферу потребує належної готовності майбутніх учителів до застосування комп'ютерної графіки у професійній діяльності, зміст якої становлять мотиваційний, когнітивний, креативний, рефлексивний, емоційно-вольовий компоненти.

У наукових дослідженнях (М. І. Жалдак, О. С. Падалка, О. М. Пехота, Є. С. Полат) зазначається, що комп'ютерні технології є інструментом, який дає змогу викладачу якісно змінити методи, а також організаційні форми своєї роботи і на цій основі

розвивати індивідуальні здібності студентів, спонукати їх гармонізувати притаманні їм особистісні якості; концентрувати увагу на формуванні пізнавальних здібностей, підтримувати і розвивати прагнення до вивчення явищ дійсності, забезпечувати нерозривні взаємозв'язки між гуманітарними науками і мистецтвом; здійснювати постійне оновлення процесу навчання, його форм, методів, забезпечувати адаптацію навчальних закладів до змінних зовнішніх умов і контингенту студентів.

Аналіз праць декотрих науковців спрямованих на розв'язання проблеми підготовки майбутніх фахівців до застосування комп'ютерної графіки у професійній діяльності дає підстави стверджувати, що стосовно вчителів образотворчого мистецтва розкриті лише окремі аспекти вищевказаної проблеми.

Особливий інтерес для вивчення ролі комп'ютерних технологій у контексті нашого дослідження мають наукові доробки Т. Л. Трубочанінової, яка вивчає питання запровадження інформаційних технологій у навчальний процес на художньо-графічних факультетах і, зокрема, зауважує, що втілення у життя ідеї випереджаючої освіти, необхідність підготовки фахівця найвищої кваліфікації для національної школи вимагає по-новому організувати процес навчання.

Вивчаючи можливості комп'ютерних технологій у розвитку творчих здібностей майбутніх фахівців образотворчого мистецтва, Л. М. Покровщук зазначає, що вони є засобом, який “може реалізувати збалансовану систему педагогічного впливу, охоплюючи при цьому розвиток сенсорної, творчої активності особистостей” [5, с. 35]. Науковець стверджує, що за допомогою художніх комп'ютерних засобів, зокрема комп'ютерної графіки, “виявляється можливим прискорене сприйняття візуального досвіду та переживань художника порівняно зі словесно-понятійними формами передачі художньо-естетичного ставлення до навколишньої дійсності” [там само]. Дійсно, комп'ютерні технології розвивають візуальне мислення, формують систему знань, понять, уявлень про художньо-виразні засоби образотворчого мистецтва, стимулюють творчу активність, пов'язану з пошуком і реалізацією способів самовираження у сфері живопису, графіки, архітектури та інших видів мистецтва [5, с. 36]. Враховуючи можливості ПК технологій, важко переоцінити відчутний їхній вплив на професійне становлення майбутніх вчителів.

Таким чином, орієнтуючись на ґрунтовні знання щодо використання комп'ютерних технологій в освітній діяльності з огляду на тему дослідження, Л. П. Данилевич, О. М. Лиходід наголошує про вивчення можливості застосування комп'ютерної графіки, яка є однією із напрямків нових інформаційних технологій, навчальним засобом у професійній підготовці майбутніх фахівців з образотворчого мистецтва.

Вивчення комп'ютерної графіки майбутніми вчителями спрямоване на підтримку традиційних графічних дисциплін: композиції, живопису, малюнка, кольорознавства, декоративно-ужиткового мистецтва, художньої та книжкової графіки, скульптури. Слід зауважити, що вона не змінює їх, а є засобом вирішення творчої ідеї. Використовуючи програми комп'ютерної графіки, зручно здійснювати композиційні пошуки втілення задуму: відбір елементів (фігур, предметів), взаємне розміщення в просторі, розподіл ознак (кольору, пропорцій, жестів), які допомагають відтворити основну думку. Так, комп'ютерна графіка як засіб, допомагає виразити ідею художнього твору, розкрити його зміст.

Комп'ютерна графіка, як зазначає Ю. О. Дорошенко [2, с. 4–8], є творчим застосуванням набутих знань, їхнім розширенням і закріпленням, стимулом більш ґрунтовного вивчення загальнотеоретичних дисциплін. Саме вона надає необхідної глибини розуміння поданої інформації й відіграє значну роль у процесі навчання. І поняття “готовність учителів образотворчого мистецтва до застосування комп'ютерної графі-

ки у професійній діяльності” є складовою загальної готовності вчителів до педагогічної діяльності і містить у собі психолого-педагогічну, предметну, художню комп’ютерно орієнтовану підготовку майбутніх учителів.

Аналіз джерел з проблеми, яка вивчається уможливило взяти за основу результати наукових досліджень (К. М. Дурай-Новакова, І. М. Дичківська, М. І. Дьяченко, Л. І. Кандибович, А. Ф. Ліненко, В. О. Сластьонін) і означити готовність учителів образотворчого мистецтва до застосування комп’ютерної графіки у професійній діяльності як складне інтегроване утворення в цілісній структурі особистості фахівця, складовою його професійної готовності; необхідною умовою успішного виконання професійних функцій.

Узагальнення підходів дослідників дозволяє виокремити у змісті досліджуваної нами готовності такі компоненти: мотиваційний, когнітивний, креативний, рефлексивний, емоційно-вольовий.

З огляду на те, що педагогічна діяльність учителя образотворчого мистецтва за своєю природою є творчою, вважаємо за необхідне розглянути змістовне наповнення креативного компоненту досліджуваної готовності і його розвиток у процесі вивчення комп’ютерної графіки.

Творчий компонент готовності до педагогічної діяльності реалізується в оригінальному розв’язанні педагогічних завдань із застосуванням різних методів і засобів навчання, зокрема комп’ютерної графіки, в пошуках оптимального варіанта організації навчально-виховного процесу при вивченні предмета малювання.

Креативність (від лат. *creaYo* – створення) – стійка властивість індивіда, що зумовлює здатність виявляти соціально значущу творчу активність; рівень творчої обдарованості, здатності до творчості [1, с. 341]. Здатність до творчості нами розуміється у двох аспектах. По-перше, як процес “виникнення нових думок, почуттів і образів-безпосередніх регуляторів творчих дій. Творчість-процес, у результаті якого виникає оригінальний продукт, об’єктивно цінний і самодостатній. Творчість виявляється у тому, що людина стає здатною робити відкриття, винаходи і створювати художні образи” [3, с. 131]. По-друге, як “нетрадиційний підхід до організації навчально-виховного процесу, вміння творчо вирішувати будь-які професійні проблеми, взаємодіяти з учнями, колегами, батьками дітей, уміння розвивати креативність дітей, що втілювалося б у їхній поведінці” [1, с. 285].

Підтримуючи думку В. В. Клименка, який стверджує, що “продукт творчості – новизна у світі відомого, який неможливо створити репродуктивними засобами. Справжній же результат освіти-створена цінність у людині, яка відбивається на стані дорослої людини, здатної до творчої роботи – міра розвитку механізму творчості” [3, с. 190]. Автор концепції механізму творчості зазначає, що “сучасна трансформація освітньої системи і стратегічні задачі трансформації змісту освіти вимагають застосування принципу розвитку якостей особистості: мислення, почуттів, уяви, психомоторики і енергопотенціалу – механізмів творчості” [3, с. 191]. Тому для розвитку механізму творчості дослідник рекомендує ще під час навчання у ВНЗ працювати над: предметом праці – самим собою (саморозвиток) – механізмом творчості; розвитком знаряддя виробництва й удосконаленням механізму творчості, завдяки чому людина стає спроможною оригінально розв’язувати більш складні задачі; засобами здобуття знань, умінь, навичок творчої роботи; над засобами професійної роботи, за допомогою яких людина здатна створювати матеріальні, духовні цінності, наукові відкриття і вдосконалювати техніку та технології. Отже, оволодіваючи фахом учителя малювання, під час лекцій і практичних занять студенти засвоюють навчальний матеріал і педагогічні прийоми, методи, переймаючи у викладачів під час занять; вони

вчатися малювати, писати, створювати композиції, набувають досвіду застосування засобів комп'ютерної графіки. Велике значення в задачах надається розвитку художньої уяви, спостережливості, накопиченню життєвого матеріалу.

Джерела

1. *Вайніленко Т. В.* Діагностика готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення: методичні рекомендації. К.: НПУ, 2005. 52 с.
2. *Вайніленко Т. В.* Основи професійного самовдосконалення педагога: методичні рекомендації. К.: НПУ, 2005. 20 с.
3. *Вайніленко Т. В.* Підготовка майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення: методичні рекомендації. К.: НПУ, 2005. 40 с.
4. Основи професійно-педагогічного самовдосконалення: програма спецкурсу / Автор-укладач Т. В. Вайніленко. К.: НПУ, 2004. 12 с.
5. Психология и педагогика: учеб. пособие / Под ред. К. А. Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптева, В. А. Слостенина. М.: Совершенство, 1998. 320 с.

Г. А. ДМИТРЕНКО

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

Н. В. ГОЛОВАЧ

канд. пед. наук, доцент, ННІМЕФ МАУП
<https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>

СТРАТЕГІЯ ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЦИВІЛІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сутність цивілізації західного зразку, до якого бажає наблизитись Україна через приєднання до Європейського Союзу, в першу чергу зводиться до формування повних умов для розвитку людини. Зокрема, мова йде про оптимальне використання потенціалу кожної окремої особистості, тобто в інтересах як самої людини, так і одночасно в інтересах роботодавця, суспільства, держави в цілому. В цьому сенсі всі заклади освіти західної цивілізації, особливо шкільної, працюють в єдиному напрямі, про що нагадує Д. Гоумман. У своєму науковому бестселері: “Эмоциональный интеллект”. Зокрема, він пише: “Стратегия, используемая во многих школах, ... ставит во главу угла выявление профильных врожденных способностей ребенка, подыграв сильным сторонам, и одновременное стремление укрепить слабые” [1, с. 156].

Це підтверджує і введення в школах Європейського Союзу різного профілю так званих інформаційних карток про роботу та соціальну поведінку здобувача освіти, яка надається один раз на півріччя здобувачами середньої освіти та їх батькам. В цих картках вчителі вказують наявність у здобувачів певних якостей за наступними критеріями: яскраво виражено; виражено; частково виражено; слабо виражено. Мова

йде про якості здобувача, які сприяють йому оволодіти знаннями впродовж життя та успішно соціалізуватися, тобто жити разом в різних соціумах. Отже, таким чином, через школу здобувачам освіти реалізують ключові призначення двох компетентностей: “навчити вчитися впродовж життя” та “навчити жити разом в культурному суспільстві”. Тому вчителі діагностують здобувачів наступні якості: готовність до навчання та працювати в команді; готовність до відповідальності; вміння не конфліктувати; дотримання прийнятих правил; культура взаємодії [2, с. 356]. При цьому вчителі використовують різні педагогічні методики, щоб ці якості у здобувачів освіти розвивалися і проявлялися більш виражено.

Наприклад, метод проектного навчання є найбільш розповсюдженим й найбільш продуктивним з точки зору підвищення готовності до навчання та досягнення успіху, готовності працювати в команді, вміння не конфліктувати та ін.

Але, стратегія розвитку шкільної освіти країн Євросоюзу має той недолік, що самі здобувачі мало залучені до процесу діагностування своїх якостей в контексті самопізнання власного “Я” і практично без участі батьків. В той же час добре знання самого себе (на погляд багатьох історичних постатей, включаючи, наприклад, Сократа і нашого співвітчизника Г. Сковороди) надає людині мудрість та можливість самореалізуватися в трудовій сфері, родині, системі освіти. Важливо це і для самореалізації людини в різних соціумах мультикультурного суспільства на базі засвоєння норм загальнолюдської моралі, пов’язаних с повагою до інших людей і природи [5].

До речі, саме через таку повагу загальнолюдська моральність лягає в основу готовності до відповідальності, надійності, вміння не конфліктувати та культурі взаємодії.

Сьогодні вітчизняні вчені із громадської організації “Прогресивні освітні технології” вже мають розробки, що посилюють стратегію розвитку освіти, про яку казав Д. Гоулман [1]. Мова йде про методи, з використанням факторно-критеріальної кваліметрії, як специфічної галузі нечіткої математики, для визначення у здобувачів наявності якостей, що сприяють самореалізації особистості впродовж всього життя [2, 3, 4].

Наприклад, “готовність до навчання” може бути вираженим показником — індексом аналітико-пізнавальної активності (АПА). Він характеризує ступень наявності внутрішньої потреби людини до засвоєння нових знань, постійного їх оновлення та вміння аналізувати нові знання з метою виявлення головного із множини другорядного. Це вкрай потрібно для самореалізації здобувача освіти впродовж його життя в інформаційно-насиченому світі, щоб не стати його жертвою.

Формування АПА у здобувачів здійснюється за допомогою різних педагогічних методик, основою із яких сьогодні є проектне навчання. Оскільки, динаміка індексу АПА одночасно є оцінкою кінцевих результатів діяльності здобувачів і вчителів, то мотивовані педагоги будуть постійно шукати інші інноваційні методики. Саме індекси АПА вимірюються за допомогою факторно-критеріальних кваліметричних моделей (ФККМ) у вигляді коефіцієнта від 1,0 (норма, стандарт чи вища планка) до 0,0 (відсутність наявності). Така цифровізація навчального процесу, через постійне діагностування його результатів, дає реальні шанси цілеорієнтувати весь навчально-виховний процес на сприяння самопізнанню здобувачами власного “Я”. Бо здобувач бачить наочно свої досягнення як відносно норми в динаміці, так і порівняно з іншими однокласниками. Це сприяє появі змагальності, як мотиваційному важелю для підвищення індексу АПА у більшості здобувачів.

Не має сенсу доводити, що застосування ФККМ для діагностування (за участю самих здобувачів) професійно-особистісних якостей та рівня загально людської моральності надає потужний поштовх самопізнанню здобувачами власного “Я” як

фактору самореалізації в трудовій сфері і в різних соціумах. При цьому високорозвинена АПА сприяє не тільки знаходженню “сродньої” праці (згідно визначенню Г. Сковороди) у майбутньому, а й засвоєнню фундаментальних “ядер” знань з кожного предмету на рефлексивній основі (а не через механічне засвоєння). Все це забезпечує конкретну здатність здобувача освіти, яка може бути виміряна за допомогою ФККМ і характеризувати кінцевий результат діяльності закладу середньої освіти (гімназії, ліцею) та закладу вищої (професійної) освіти.

Вимірюється цей результат сукупним індексом конкурентоздатності і фіксує в тому числі виконання школою свого призначення. У високому індексі конкурентоздатності суттєво зацікавлені батьки, що стає міцним підґрунтям взаємодії трьох сторін: вчителів, здобувачів середньої освіти і їх батьків. Сьогодні їх інтереси не мають єдиної цілеорієнтації.

Якщо кінцевим результатом діяльності закладів середньої освіти є конкурентоздатність випускників, то конкурентоспроможність визначає кінцевий результат діяльності професійних, в першу чергу, вищих закладах освіти (ЗВО). Базується конкурентоспроможність, по перше — на високій конкурентоздатності випускників закладів середньої освіти, параметри якої продовжують розвивати в ЗВО. По-друге, на засвоєнні “ядер” професіональних знань і технологій, погоджених в освітніх програмах з вітчизняними роботодавцями і порівняних з міжнародними стандартами.

Треба усвідомити, що дійсну якість освіти можуть оцінити лише її споживачі — самі випускники та роботодавці (після 2–3 років адаптації на робочому місці).

Що стосується діючої технології забезпечення якості вищої освіти в Україні через дії контролюючої бюрократизованої установи, на думку автора, її реальна допомога мінімальна. Тому, є сенс передати її функції Державним Центрам зайнятості, які є дійсно реальними споживачами якості системи освіти, незалежні від Міністерства освіти і науки і є повноважними представниками держави на ринку праці. Це тим більш важливо, що саме держава гарантує високу якість освітніх послуг на території країни.

Отже, діючи стратегію розвитку освіти в цивілізаційному напрямі можна суттєво поглибити, якщо використати системний підхід до такого розвитку на ідеологічній основі людиноцентризму та використання факторно-критеріальної кваліметрії для визначення і розвитку параметрів самореалізації здобувачів освіти впродовж життя. При цьому наскрізною системоутворюючою ідеєю (від дошкільних закладів освіти до ЗВО) треба проголосити — “сприяння самореалізації особистості в глобалізованому інформаційно цифронасиченому світі в рамках загальнолюдської моралі і національної свідомості”. В той же час саму цифровізацію системи освіти треба розглядати не стільки з позицій комп’ютеризації, скільки в контексті вимірювання її за допомогою достатньо простої і одночасно унікальної факторно-критеріальної кваліметрії, як галузі нечіткої математики.

Джерела

1. *Гоулман Деніел*. Емоційний інтелект. Пер. з англ. С.-Л. Гумецької. Х. : Віват, 2018. 512 с.
2. Цифровізація системи освіти: свідоме формування особистості за її параметрами самореалізації. Підрозділ 63 в монографії. Системна модернізація державного управління в Україні: гуманістичний контекст: кол. монографія / за заг. ред. Г. А. Дмитренка. К.: ДКС– центр, 2019. 512 с.
3. *Головач Н. В., Дмитренко Г. А.* Системне формування нового покоління нації: гуманістичний контекст: монографія. К. : ДКС–центр, 2019. 352 с.

4. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медвідь (за заг. ред. Г. А. Дмитренка). К. : Аграрна освіта, 2016. 335 с.
5. *Nataliia Holovach, Gennady Dmitrenko, Ivan Bakhov.* (2020). Digitalization of the Education System: Formation of Personality According to Parameters. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, Vol. 12, 04-Special Issue, 2020, P. 849–860. DOI: 10.5373/JARDCS/V12SP4/20201555

І. М. КАПЕЛІСТА

канд. держ. упр., доцент кафедри публічного адміністрування МАУП

ПРИНЦИПИ НАУКОВОЇ ЕТИКИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ У НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

На сьогодні однією з базових засад наукового етосу є дотримання принципів академічної доброчесності в наукових дослідженнях. Адже саме такий підхід науковцю у дослідницькій практиці сприяє уникати відхилень від загальноприйнятих етичних принципів та запобігати потенційним серйозним проблемам, які можуть виникати в процесі польових та лабораторних досліджень, розробки нових математичних підходів та алгоритмів інтерпретації отриманих результатів, процесів моделювання і т. д. Етична поведінка науковців здатна сприяти покращенню наукових результатів, бо дотримання етичних принципів сприяє професійній чистоті, коректності у використанні різноманітних методів, призводить до більш відкритої та творчої співпраці між дослідниками [1].

Але перш ніж перейти до наукової етики розглянемо:

- що таке академічна доброчесність?
- чи тотожні поняття плагіату і порушення авторських прав?
- академічна доброчесність при написанні тексту: цитування, самоцитування;
- робота з бібліографічними джерелами та їх оформлення.

У забезпеченні дотримання принципів академічної доброчесності часто визначальною є роль лідера наукової групи. Визначено, що існує ряд сценаріїв поведінки лідера, які впливають на чистоту наукового експерименту. Коли такі ризики можливі?

Коли є:

- відсутність функціональних навичок;
- неусвідомлення відповідальності за можливу шкоду, що може бути заподіяна при недотриманні етичних норм;
- неефективні моделі поведінки.

З'ясовано, що найбільш небезпечним у поведінці лідера наукової групи є пряме недотримання норм етики, прозорості та достовірності результатів. Звісно, дуже важливим є з'ясування факторів, які спонукають до такої поведінки та розробка оптимальних механізмів її запобігання.

Звертаємо увагу, що наукова нечистість експерименту є аморальною тільки в тих випадках, коли це є навмисним вчинком. Не варто забувати про можливість паралельних наукових відкриттів інших наукових груп дослідників чи окремих науковців.

Сучасні вимоги до науки вимагають проведення комплексних міждисциплінарних досліджень та залучення фахівців із різних наукових шкіл, університетів, країн. І все це призводить до інтернаціоналізації науки, одержання практичних результатів досить широким авторським складом. Водночас, вимоги щодо відповідності етичним нормам учасників сучасних наукових міжнародних проектів під егідою Європейського Союзу (Erasmus+, Horizon 2020, COSME, COST і т. д.), DFG, NATO, DAAD, Fulbright та інших розроблені дуже високі. При порушенні цих норм відповідні наукові групи та науковці можуть бути позбавлені подальших можливостей участі у відповідних проектах, що фактично виключає їх із міжнародної наукової спільноти [3].

Що ж таке академічна НЕдоброчесність? Вона виникає при порушенні академічної доброчесності. Простими словами: академічний плагіат, самоплагіат, фальсифікація, списування, обман, хабарництво. Звісно, що при виявленні порушень академічної доброчесності педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники закладів освіти можуть бути притягнені до академічної відповідальності [4].

Чи тотожні поняття плагіату і порушення авторських прав? Ні, хоча в Законі України “Про авторське право і суміжні права” [2] визначено, що плагіат є одним із видів порушення авторського права. Але цей закон визначає плагіат як “оприлюднення (опублікування), повністю або частково, чужого твору під іменем особи, яка не є автором цього твору”. Хоча явище плагіату є більш широким за контекст авторських прав. Тобто, порушенням авторського права може бути не лише плагіат, а й інші дії; не кожен прояв плагіату є порушенням авторського права, існують й інші прояви плагіату.

Джерела

1. Рекомендації щодо забезпечення принципів академічної доброчесності / укладачі: підкомісія 303 “Академічна доброчесність”. 2016. 24 с.
2. Закон України “Про авторське право і суміжні права” // Відомості Верховної Ради України. 1994. № 13. Ст. 64
3. Серія інформаційних бюлетенів “АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ” підготованих консультантом Проекту SAIUP Євгеном Ніколаєвим. <https://saiup.org.ua/resursy/seriya-infobyuleteniv-akademichna-dobrochesnist/>
4. Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017 “Про освіту”.

COVID-19: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ В СТОМАТОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ ПРИ ОКАЗАНИИ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ПАЦИЕНТАМ С ОСОБЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

“Мы находимся в состоянии санитарной войны. Наш враг невидим, но он есть, и он наступает”.

Эммануэль Жан-Мишель Фредерик Макрон

В статье представлены современные требования к оказанию медицинской помощи в контексте социокультурного подхода, при котором ограничения рассматриваются как результат дискриминации со стороны общества, а не состояния человека. Особую значимость приобретает концепция “универсального дизайна” во всех сферах жизни человека. Сообщество глухих людей рассматривается как лингвокультурное меньшинство, имеет собственный язык (жестовый язык) и собственную культуру (культура глухих), соответственно очень важно предлагать решения и подходы для налаживания качественного общения между жестоязычными пациентами и врачами, младшим медицинским персоналом и таким образом обеспечить инклюзивный подход в сфере здравоохранения. Учитывая актуальность проблемы, целью статьи является анализ теоретических и клинических аспектов проблемы доступности медицинских (стоматологических) услуг для пациентов с тяжелой степенью нарушения слуха (жестоязычных) и определения эффективных методов удовлетворения их особых коммуникативных потребностей.

В контексте социокультурного подхода к проблеме инвалидности глухота не выступает нарушением (“инвалидностью”), а возможностью доступа к самобытной культуре; ограничения рассматриваются как результат дискриминации со стороны общества, а не состояния человека.

По данным “Всемирной организации здравоохранения” снижение слуха имеет более 13 % населения; половина случаев это тяжелые нарушения (около 275 млн человек). “Всемирная федерация глухих” — организация, объединяющая более 70 млн человек с нарушениями слуха, отмечает: в мире 0,1 % населения — глухие люди, для которых приоритетным средством общения является жестовой язык (жестоязычные люди). Всеукраинская общественная организация “Украинское общество глухих” (УТОГ) насчитывает более 39 тыс. членов (лица с нарушениями слуха старше 14 лет), подавляющее большинство которых используют национальный жестовой язык как основное средство коммуникации.

В то же время стоматологическая помощь занимает второе место после терапевтической по количеству посещений и первое по негативному восприятию процесса лечения. По сути имеет место так называемая “дентофобия” (“стоматофобия”) — страх стоматологического лечения, хроническое психоэмоциональное напряжение перед стоматологическим вмешательством, которые могут быть присущи в большей

степени жестоким пациентам на фоне коммуникационного барьера во время приема у врача-стоматолога.

Учитывая распространение в мире острой респираторной болезни COVID-19, которую вызывает вирус SARS-CoV-2, объявление ВОЗ в марте 2020 года пандемии и беспрецедентных карантинных ограничений проблема организации мероприятий по предотвращению возникновения и распространения COVID-19 приобретает особую актуальность, получает существенные дополнения, улучшения.

Стоит отметить, что риск передачи коронавирусной болезни при осуществлении стоматологических процедур определяется как крайне высокий, что обусловлено тесным контактом врача с пациентом, использованием специфического оборудования, взаимодействием с биологическими жидкостями. В то же время острые состояния у пациентов предусматривают предоставление им неотложной стоматологической помощи. В таких условиях необходимо соблюдение противоэпидемических мероприятий, а также внедрение дополнительных удобных и современных мер предупреждения перекрестного заражения в стоматологических учреждениях, в частности чек-листов, анкет и т. п.

Цель. На основе анализа теоретических и клинических аспектов разработать авторский “кейс” стандартизированных чек-листов для обеспечения безопасности оказания стоматологической помощи в условиях распространения SARS-CoV-2.

Методы исследования. Теоретический анализ литературных источников; обобщение знаний и практического опыта, полученных во время обучения на базе Стоматологического Медицинского Центра Национального медицинского университета имени А. А. Богомольца; опрос респондентов с помощью Google forms.

Результаты. В 2020 году командой первой леди А. Зеленской был проведен опрос среди украинцев по проблеме безбарьерности (“Видите ли вы барьеры вокруг себя и какие именно?”), в котором приняло участие более 37 тыс. человек и только 6 % из них ответили, что не испытывают каких-либо препятствий. Кроме того, при участии “Киевского международного института социологии” было проведено социологическое исследование по поводу наличия барьеров в окружающей среде (до этого подобных исследований не проводилось). Такими барьерами есть следующие: архитектурные, физические, организационные, информационные, институциональные. Барьерами также отношение людей, существующие стереотипы и предубеждения. Результаты стали в целом созвучны данным опросу и подтвердили значимость проблемы доступности для украинцев (56 % участников назвали уровень инклюзии в обществе низким или очень низким; 77 % считают актуальным решение вопроса инклюзии в Украине).

В контексте оказания стоматологической помощи проанализированы особенности SARS-CoV-2 (пути передачи, резистентность, клинические аспекты и т. д.) и соответствующие профилактические меры. В качестве дополнительных противоэпидемических мероприятий (мер контроля) представлен авторский “кейс” чек-листов: “Оценка степени неотложности стоматологической помощи”, “Оценка рисков возможного инфицирования пациента Covid-19” (для заполнения до и через 24 часа после проведенного лечения).

Чек-лист “Оценка степени неотложности стоматологической помощи”: (поставьте *да* или *нет*)

- 1) Чувствуете ли Вы боль? Если да, то какой у Вас уровень боли по шкале 0–10?
- 2) Есть ли у Вас отек (десен и / или лица)?

3) Есть ли у Вас кровотечение в области ротовой полости?

4) У Вас лихорадка (повышение температуры)?

5) Возникают ли у Вас проблемы с открытием рта?

Такой чек-лист позволит определить насколько пациент нуждается в неотложной стоматологической помощи и есть ли основания предоставлять ее в условиях определенных карантинных мероприятий.

Закключение. По результатам теоретического анализа и анализа клинической практики возможно определить три основных пути коммуникации между врачом-стоматологом и пациентом с тяжелой степенью нарушения слуха (не протезированный слуховыми аппаратами, кохлеарными имплантами; протезированный, однако слуховые аппараты часто должны быть отключены при стоматологическом лечении из-за неприятных звуковых помех, вызванные работой стоматологического оборудования): через переводчика жестового языка; с помощью письменной речи; путем использования памятки-алгоритма врача с жестами, необходимыми для коммуникации во время стандартных стоматологических манипуляций.

Право лиц с нарушением слуха на услуги переводчика языка указано в нормативных документах, обеспечивающих доступность медицинских услуг. Такое право может быть реализовано путем непосредственного присутствия переводчика или в виде диджитала альтернативы, например дистанционного перевода через видеосвязь на платформах “Сервис УТОГ” (<https://app.service.utog.org/>), Viber, Whatsapp, Skype и т. д. с участием профессиональных переводчиков жестового языка; услуга бесплатная. Следует отметить особую актуальность дистанционного перевода в условие карантинных мер COVID-19.

Общие и специфические меры имеют решающее значение для минимизации распространения короновирусные болезни (COVID-19). Важны дополнительные решения, включающие тщательное предварительное обследование пациентов, в том числе использование предлагаемого “кейса” чек-листов (приняли участие в опросе 53 стоматолога; 77,4 % респондентов отметили актуальность применения таких опросников в своей практике) и усиленные меры асептики. Статья не освещает рассмотрены вопросы в полной мере, представляет наиболее актуальные их аспекты.

Источники

1. *Sabino-Silva R., Jardim AC, Siqueira WL.* Coronavirus COVID-19 impacts to dentistry and potential salivary diagnosis. *Clin Oral Invest.* 2020;24(4):1619-1621. doi: 10.1007/s00784-020-03248-x PMID: 32078048 PMCID: PMC7088419.
2. *Cannobbio, V. C., Cartes-Velásquez, R., & McKee, M.* (2020). Oral Health and Dental Care in Deaf and Hard of Hearing Population: A Scoping Review. *Oral health & preventive dentistry*, 18(1), 417–425. <https://doi.org/10.3290/j.ohpd.a44687>
3. *Zlykov, V. L., & SO, L.* (2017). Spys Hippokrata: osnovy psykhohohiyi spilkuvannya dlya medychno PRATSIVNYKIV. Nizhyn: Vydavets PP Lysenko MM4, 208.
4. *Jones, T., & Cumberbatch, K.* (2018). Sign language in dental education-A new nexus. *European journal of dental education : official journal of the Association for Dental Education in Europe*, 22(3), 143–150. <https://doi.org/10.1111/eje.12285>
5. *Lytovchenko, S.* (2020). Dystantsiyne navchannya ditey iz porushennyamy slukhu: rekomendatsiyi uchashnykam komandy suprovodu.

ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОГО КОМПОНЕНТА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

В актуальних умовах розвитку суспільства для вирішення задач образотворчого характеру вчитель повинен орієнтуватися у новітніх напрямках розвитку освіти, збагачувати свій досвід новітніми технологіями, методиками, що з'являються у теорії та практиці навчання. Впровадження комп'ютерних технологій в освітню сферу потребує належної готовності майбутніх учителів до застосування комп'ютерної графіки у професійній діяльності, зміст якої становлять мотиваційний, когнітивний, креативний, рефлексивний, емоційно-вольовий компоненти.

У наукових дослідженнях (М. І. Жалдак, О. С. Падалка, О. М. Пехота, Є. С. Полат) зазначається, що комп'ютерні технології є інструментом, який дає змогу викладачу якісно змінити методи, а також організаційні форми своєї роботи і на цій основі розвивати індивідуальні здібності студентів, спонукати їх гармонізувати притаманні їм особистісні якості; концентрувати увагу на формуванні пізнавальних здібностей, підтримувати і розвивати прагнення до вивчення явищ дійсності, забезпечувати нерозривні взаємозв'язки між гуманітарними науками і мистецтвом; здійснювати постійне оновлення процесу навчання, його форм, методів, забезпечувати адаптацію навчальних закладів до змінних зовнішніх умов і контингенту студентів.

Аналіз праць декотрих науковців спрямованих на розв'язання проблеми підготовки майбутніх фахівців до застосування комп'ютерної графіки у професійній діяльності дає підстави стверджувати, що стосовно вчителів образотворчого мистецтва розкриті лише окремі аспекти вищевказаної проблеми.

Особливий інтерес для вивчення ролі комп'ютерних технологій у контексті нашого дослідження мають наукові доробки Т. Л. Трубчанінової, яка вивчає питання запровадження інформаційних технологій у навчальний процес на художньо-графічних факультетах і, зокрема, зауважує, що втілення у життя ідеї випереджаючої освіти, необхідність підготовки фахівця найвищої кваліфікації для національної школи вимагає по-новому організувати процес навчання.

Вивчаючи можливості комп'ютерних технологій у розвитку творчих здібностей майбутніх фахівців образотворчого мистецтва, Л. М. Покровщук зазначає, що вони є засобом, який “може реалізувати збалансовану систему педагогічного впливу, охоплюючи при цьому розвиток сенсорної, творчої активності особистостей” [5, с. 35]. Науковець стверджує, що за допомогою художніх комп'ютерних засобів, зокрема комп'ютерної графіки, “виявляється можливим прискорене сприйняття візуального досвіду та переживань художника порівняно зі словесно-понятійними формами передачі художньо-естетичного ставлення до навколишньої дійсності” [там само]. Дійсно, комп'ютерні технології розвивають візуальне мислення, формують систему знань, понять, уявлень про художньо-виразні засоби образотворчого мистецтва, стимулюють творчу активність, пов'язану з пошуком і реалізацією способів самовира-

ження у сфері живопису, графіки, архітектури та інших видів мистецтва [5, с. 36]. Враховуючи можливості ПК технологій, важко переоцінити відчутний їхній вплив на професійне становлення майбутніх вчителів.

Таким чином, орієнтуючись на ґрунтовні знання щодо використання комп'ютерних технологій в освітній діяльності з огляду на тему дослідження, Л. П. Данилевич, О. М. Лиходід наголошує про вивчення можливості застосування комп'ютерної графіки, яка є однією із напрямків нових інформаційних технологій, навчальним засобом у професійній підготовці майбутніх фахівців з образотворчого мистецтва.

Вивчення комп'ютерної графіки майбутніми вчителями спрямоване на підтримку традиційних графічних дисциплін: композиції, живопису, малюнка, кольорознавства, декоративно-ужиткового мистецтва, художньої та книжкової графіки, скульптури. Слід зауважити, що вона не змінює їх, а є засобом вирішення творчої ідеї. Використовуючи програми комп'ютерної графіки, зручно здійснювати композиційні пошуки втілення задуму: відбір елементів (фігур, предметів), взаємне розміщення в просторі, розподіл ознак (кольору, пропорцій, жестів), які допомагають відтворити основну думку. Так, комп'ютерна графіка як засіб, допомагає виразити ідею художнього твору, розкрити його зміст.

Комп'ютерна графіка, як зазначає Ю. О. Дорошенко [2, с. 4–8], є творчим застосуванням набутих знань, їхнім розширенням і закріпленням, стимулом більш ґрунтовного вивчення загальнотеоретичних дисциплін. Саме вона надає необхідної глибини розуміння поданої інформації й відіграє значну роль у процесі навчання. І поняття “готовність учителів образотворчого мистецтва до застосування комп'ютерної графіки у професійній діяльності” є складовою загальної готовності вчителів до педагогічної діяльності і містить у собі психолого-педагогічну, предметну, художню комп'ютерно орієнтовану підготовку майбутніх учителів.

Аналіз джерел з проблеми, яка вивчається уможливило взяти за основу результати наукових досліджень (К. М. Дурай-Новакова, І. М. Дичківська, М. І. Дьяченко, Л. І. Кандибович, А. Ф. Ліненко, В. О. Сластьонін) і означити готовність учителів образотворчого мистецтва до застосування комп'ютерної графіки у професійній діяльності як складне інтегроване утворення в цілісній структурі особистості фахівця, складовою його професійної готовності; необхідною умовою успішного виконання професійних функцій.

Узагальнення підходів дослідників дозволяє виокремити у змісті досліджуваної нами готовності такі компоненти: мотиваційний, когнітивний, креативний, рефлексивний, емоційно-вольовий.

З огляду на те, що педагогічна діяльність учителя образотворчого мистецтва за своєю природою є творчою, вважаємо за необхідне розглянути змістовне наповнення креативного компоненту досліджуваної готовності і його розвиток у процесі вивчення комп'ютерної графіки.

Творчий компонент готовності до педагогічної діяльності реалізується в оригінальному розв'язанні педагогічних завдань із застосуванням різних методів і засобів навчання, зокрема комп'ютерної графіки, в пошуках оптимального варіанта організації навчально-виховного процесу при вивченні предмета малювання.

Креативність (від лат. *creaYo* — створення) — стійка властивість індивіда, що зумовлює здатність виявляти соціально значущу творчу активність; рівень творчої обдарованості, здатності до творчості [1, с. 341]. Здатність до творчості нами розуміється у двох аспектах. По-перше, як процес “виникнення нових думок, почуттів і образів-безпосередніх регуляторів творчих дій. Творчість-процес, у результаті якого виникає оригінальний продукт, об'єктивно цінний і самодостатній. Творчість вияв-

ляється у тому, що людина стає здатною робити відкриття, винаходи і створювати художні образи” [3, с. 131]. По-друге, як “нетрадиційний підхід до організації навчально-виховного процесу, вміння творчо вирішувати будь-які професійні проблеми, взаємодіяти з учнями, колегами, батьками дітей, уміння розвивати креативність дітей, що втілювалося б у їхній поведінці” [1, с. 285].

Підтримуючи думку В. В. Клименка, який стверджує, що “продукт творчості-новизна у світі відомого, який неможливо створити репродуктивними засобами. Справжній же результат освіти-створена цінність у людині, яка відбивається на стані дорослої людини, здатної до творчої роботи-міра розвитку механізму творчості” [3, с. 190]. Автор концепції механізму творчості зазначає, що “сучасна трансформація освітньої системи і стратегічні задачі трансформації змісту освіти вимагають застосування принципу розвитку якостей особистості: мислення, почуттів, уяви, психомоторики і енергопотенціалу — механізмів творчості” [3, с. 191]. Тому для розвитку механізму творчості дослідник рекомендує ще під час навчання у ВНЗ працювати над:предметом праці — самим собою (саморозвиток) — механізм творчості; розвитком знаряддя виробництва й удосконаленням механізму творчості, завдяки чому людина стає спроможною оригінально розв’язувати більш складні задачі; засобами здобуття знань, умінь, навичок творчої роботи; над засобами професійної роботи, за допомогою яких людина здатна створювати матеріальні, духовні цінності, наукові відкриття і вдосконалювати техніку та технології. Отже, оволодіваючи фахом учителя, малювання, під час лекцій і практичних занять студенти засвоюють навчальний матеріал і педагогічні прийоми, методи, переймаючи у викладачів під час занять; вони вчаться малювати, писати, створювати композиції, набувають досвіду застосування засобів комп’ютерної графіки. Велике значення в задачах надається розвитку художньої уяви, спостережливості, накопиченню життєвого матеріалу.

Джерела

1. *Вайніленко Т. В.* Діагностика готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення: методичні рекомендації. К.: НПУ, 2005. 52 с.
2. *Вайніленко Т. В.* Основи професійного самовдосконалення педагога: методичні рекомендації. К.: НПУ, 2005. 20 с.
3. *Вайніленко Т. В.* Підготовка майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення: методичні рекомендації. К.: НПУ, 2005. 40 с.
4. Основи професійно-педагогічного самовдосконалення: Програма спецкурсу / Автор-укладач Т. В. Вайніленко. К.: НПУ, 2004. 12 с.
5. Психология и педагогика: учеб. пособие / Под ред. К. А. Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптева, В. А. Сластинына. М.: Совершенство, 1998. 320 с.

РОЗВИТОК ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА

Ю. В. БІЛЯВСЬКА

канд. екон. наук, доцент, КНТЕУ

АСПЕКТИ КІБЕРБЕЗПЕКИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Суспільство увійшло в еру інновацій, де промислові роботи, 3D-друк, хмарні джерела інформації, 4G- та 5G-зв'язок, геноміка, VR-технології, розумні міста стають звичайною справою. Проте, незважаючи на умови масштабної глобалізації та стрімкого розвитку Індустрії 4.0, пандемія COVID-19 змінює звичне буденне життя: населення відчуває стурбованість і занепокоєння, відчуття безпеки та прагнення до визначеності. У той же час організовані злочинні групи безцеремонно спекують на невпевненості, страхах і сумнівах, пов'язаних з COVID-19, роблячи деяких людей та підприємства вразливими до їх втручання [1, с. 34].

Внаслідок пандемії COVID-19 значна частина персоналу підприємств переведена в режим дистанційної роботи, тому має бути обізнаною щодо ризиків, пов'язаних з віддаленою роботою, а саме: незахищеним віддаленим підключенням до установи; поширенням використання офісної техніки в особистих цілях; атаками на акаунти в соціальних мережах; спробами фішингових атак, які експлуатують тематику COVID-19; шахрайством та незахищеністю інформаційних даних різного генезису.

З кожним роком підприємства все більше долучаються до сучасного інформаційного простору, імплементуючи такі диджитал-інструменти, як CRM-системи, ERP-системи, CAD-системи та системи з WEB-доступом. Інноваційні технології допомагають підприємствам бути на зв'язку зі своїми клієнтами в режимі 24/7, оптимізувати свої бізнес-процеси, вивільнити час від оперативних задач на користь стратегічних та більш креативних. Водночас цифрова ера готує і низку випробувань для систем захисту інформації та кібербезпеки сучасних підприємств.

За українським законодавством, кібербезпека представляє собою захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства та держави під час використання кіберпростору, за якої забезпечуються сталий розвиток інформаційного суспільства та цифрового комунікативного середовища, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних і потенційних загроз національній безпеці України у кіберпросторі [2]. Під час пандемії COVID-19 практично в усьому світі кібербезпека опинилася під загрозою: підприємства відчувають постійне посилення цільових атак, які стають більш витонченими та прихованими, часто з елементами фінансової мотивації.

Серйозне занепокоєння викликає використання та розповсюдження програм-вірусів, фішингових програм, спаму, поширення фактів несанкціонованого доступу до державних інформаційних ресурсів, викрадення інформації з баз даних, знищення та модифікація даних у інформаційних системах, перехоплення інформації [3].

Нинішня ситуація вимагає абсолютно нових підходів до управління підприємством та його ресурсами. Успіх цих змін, а відтак, і виживання підприємства за сучасних умов, значною мірою залежить від того, наскільки гнучко організуються бізнес-процеси та як швидко відбувається перехід до нових методів роботи. Через постійні зміни та неможливість точно спланувати цей процес, підприємства відчули наслідки кібер-ризиків більшою мірою, ніж це відбувалося раніше. Ці аргументи обумовлюють необхідність дотримання нової моделі кібербезпеки підприємства за умов COVID-реальності (таблиця).

Таким чином, сучасні підприємства мають бути обізнані з підвищеними кібер-ризиками при застосуванні віддаленої праці в умовах пандемії COVID-19, про які потрібно замислитись керівникам підприємств. Пандемія змусила переглянути інфраструктуру підприємств і переорієнтуватися на актуальні інформаційні потреби користувачів та співробітників. Проведене дослідження показало, що сучасні зміни обумовлюють необхідність переосмислення стратегії та інвестування значних коштів у забезпечення надійного захисту корпоративної інформації і даних співробітників підприємств.

Гіганти світової IT-індустрії (Google, Microsoft, Amazon, Intel, Intella, IBM, Infineon, NXP, Lenovo, RSA), відомі фінансові компанії (PayPal, MasterCard, VISA, Goldman Sachs, ING) і безліч компаній меншого масштабу пропонують безпечний

Кібербезпека за умов COVID-реальності

Проблема	Характеристика	Рекомендації щодо вирішення	Платформи для роботи
Незахищене віддалене підключення до підприємства (офісу)	Не всі підприємства технічно готові до впровадження масової віддаленої роботи. IT-персонал під тиском часу може придбати і запропонувати не найбільш безпечні рішення	Доречно впровадити багатофакторну аутентифікацію для доступу до даних підприємства і використовувати безпечні і надійні хмарні рішення для співпраці по бізнес-процесах	Microsoft Teams, Google Hangouts Meet, LogMeIn Emergency Remote Work Kit, Cisco Webex
Розширене використання офісної техніки в особистих цілях	Підвищення ризику зараження робочої техніки вірусами або зловмисним програмним забезпеченням під час відвідування менш захищених веб-сайтів (пов'язаних із особистими інтересами)	Доречно оновлювати офісне обладнання автоматично, дотримуючись порад постачальника програмного забезпечення	Особливо важливо оновлювати веб-переглядачі та відповідне програмне забезпечення сторонніх виробників (наприклад, програми для перегляду PDF-файлів, Flash-програвачі та Java)
Спроби фішингових атак, які експлуатують тематику COVID-19	Багато злочинних кібер-групувачів змінили свою тактику на використання матеріалів COVID-19 в якості приманки. Створено велике число підроблених веб-сайтів, пов'язаних із COVID-19	Консультації співробітників щодо моніторингу новин про COVID-19 в Україні та світі з використанням суто офіційних джерел інформації	Веб-сайт Міністерства охорони здоров'я України, Центру громадського здоров'я або внутрішні корпоративні ресурси підприємства

Джерело: узагальнено на основі даних ТОВ "КПМГ-Україна" [1, с. 44]

спосіб реєстрації в хмарі і забезпечують захист транзакцій за допомогою перевірки відбитків пальців. В цьому випадку паролі більше не спрямовуються на сервери баз даних. Шифрування виконується за допомогою відкритих ключів, при цьому ключі залишаються на пристроях. При такій схемі захисту, яка називається FIDO, неможливо відстежити взаємозв'язок між сервісами.

Джерела

1. Білявська Ю., Микитенко Н., Шестак Я. Кібербезпека та захист інформації під час пандемії COVID-19 // Міжнар. наук.-практ. журнал “Товари і ринки”. 2021. № 1. С. 34–46.
2. Про основні засади забезпечення кібербезпеки України : Закон України від 5 жовтня 2017 року № 2163-VIII (в ред. Закону України від 24.10.2020 р. № 2163-VIII). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
3. Марущак А. І. Інформаційно-правові аспекти протидії кіберзлочинності // Інформація і право. 2018. № 1(24). С. 127–132.

Н. В. ГАЛИЦЬКА

ст. викладач кафедри публічного адміністрування МАУП

ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНОЇ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ 2019 НА ЗМІСТ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Глобальна пандемія коронавірусної хвороби 2019 (COVID-19) продовжує здійснювати свій вплив на всі сфери життя суспільства, на сферу вищої освіти зокрема. А отже питання оновлення її змісту на часі. Проте, чи цей вплив стане загрозливим та деструктивним, чи розглядати й використовувати його кризь призму нових можливостей та пошуку шляхів модернізації змісту вищої освіти України залежить від діяльності публічних управлінців. Варто зазначити, що державне управління, у сфері вищої освіти у тому числі, з огляду на сучасні умови також потребує модернізації.

Перегляд змісту вищої освіти та його адаптація під реалії сьогодення є одним із викликів, який потребує швидкого реагування з боку держави. Від самого початку пандемія COVID-19 мала ознаки тимчасових обмежень життєдіяльності суспільства, але поступово трансформується у нову соціальну норму, яку потрібно враховувати під час прийняття рішень та внесення відповідних коректив у офіційні документи з питань вищої освіти.

Досліджуючи законодавчу та нормативно-правову базу, що регулює суспільні відносини у сфері вищої освіти, можна зробити висновок про те, що до неї зміни, які стосуються ключових питань вищої освіти в умовах пандемії, не вносились. Держава регулює суспільні відносини у сфері вищої освіти в умовах пандемії шляхом видання поточних підзаконних актів Міністерства освіти і науки України.

У 2020 році Міністерство освіти і науки України розробило на найближчі 10 років Стратегію розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки, яка розкриває питання освітніх тенденцій та проблем розвитку системи вищої освіти України, світові тренди розвитку вищої освіти, містить аналіз сильних і слабких сторін, можливостей

і ризиків розвитку вищої освіти України, стратегічні цілі та завдання розвитку вищої освіти України на період до 2031 року, очікувані результати та механізми впровадження положень Стратегії. Так, спираючись на дані проведеного у 2014–2019 роках аналізу динаміки розвитку вищої освіти в Україні, у зазначеній Стратегії COVID-19 визначено як загрозу, що може негативно вплинути на подальший розвиток вищої освіти в Україні. Негативний вплив пандемії COVID-19 вбачається у можливій демасифікації та звуженні закордонних ринків освітніх послуг [1].

Негативний вплив пандемії очевидний й спектр його дії досить широкий, в той час як можливості такого впливу на розвиток вищої освіти України та модернізацію її змісту потрібно ретельно віднайти та дослідити. Глобальні процеси швидкоплинні, тому Україна повинна одночасно зі світом реагувати на зміни та крокувати на одному рівні з усім цивілізованим світом.

Для того, щоб оперативного впроваджувати зміни у зміст вищої освіти, спричинені пандемією COVID-19, держава потребує сучасний потужний управлінський апарат, реформування якого вже заплановано. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 року № 831-р схвалено Стратегію реформування державного управління України на 2022–2025 роки, метою якої визначено розбудову в Україні спроможної сервісної та цифрової держави, яка забезпечує захист інтересів громадян на основі європейських стандартів та досвіду [2].

Зважаючи на частковий перехід на дистанційну форму навчання у зв'язку із пандемією, зміст вищої освіти потребує оновлення. Значний існуючий масив навчальної літератури має бути оцифрованим, оскільки доступ до бібліотек на період локдауну закритий, а процес навчання повинен продовжуватись, завдання, які пропонуються здобувачам вищої освіти, повинні містити більше відео матеріалу, бути інтерактивними, з використанням онлайн-ресурсів.

Пандемія спричинила ще динамічніший розвиток сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Нові умови соціальної реальності диктують ширший перехід на дистанційне навчання, яке може відбуватись як онлайн в режимі реального часу, так і передбачати навчання за індивідуальним планом роботи здобувачів вищої освіти.

Переваги активного запровадження цифрових технологій у вищу освіту України полягають в тому, що викладачі з різних закладів вищої освіти зможуть обмінюватись власно створеними електронними завданнями, посібниками тощо, брати участь у міжнародних програмах та проектах, а потім результати впроваджувати у своїй діяльності, проводити онлайн дні відкритих дверей та екскурсії у закладах вищої освіти, щоб приваблювати не лише українських потенційних абітурієнтів, а також й іноземних, та популяризувати вітчизняні заклади вищої освіти на міжнародній арені.

Перехід на онлайн або дистанційне навчання вже стоїть на одному рівні із класичними заняттями, які проводяться в закладах вищої освіти. На жаль, сьогодні Україна не може забезпечити повною мірою цифровізацію змісту вищої освіти. Цьому є декілька причин. По-перше, слабка комп'ютерна база та низька якість бездротового інтернету у закладах вищої освіти, що особливо гостро відчувається у маленьких містах України, а по-друге – недостатньо розвинуті цифрові навички педагогічних працівників. Це ж стосується і державних управлінців, які потребують професійного навчання та підвищення кваліфікації.

Джерела

1. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки [Електронний ресурс]. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>

2. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року № 831-р [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text>

Н. А. ЛЕБЕДЄВА

д-р філос. в галузі культурології, професор філософії Міжнародної Кадрової Академії, Херсонський державний аграрно-економічний університет, м. Херсон

ДЕЯКІ АСПЕКТИ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ НА КІБЕРСПОРТ

Інноваційні технології, що стрімко розвиваються в глобалізаційних умовах, а також ситуація, яка викликана пандемією COVID-19 у світі, сприяють розвитку такого достатньо молодого культурного явища, як кіберспорт. Але кіберспорт – це не просто гра, або мистецький твір, це величезна індустрія в світі, що стрімко поширюється серед країн. Саме про кіберспорт у науковому тлумаченні піде мова в межах даної доповіді. Оскільки умови конференції щодо об'єму тез дозволяють використання джерел не більше трьох, авторка залучає невелику кількість наукових досліджень, достатньо вагомих для розкриття актуальності теми.

“Довідник з досліджень шляхів та можливостей у бізнесі кіберспорту” [1], що був виданий у червні 2021 року в США, являє собою наукову працю з перетину кіберспортівних ігор із бізнесом та цілою індустрією кіберспорту. Це не дослідження конкурентних відеоігор і самих симуляційних середовищ. Індустрія, що взаємопов'язана та керована кіберспортом, величезні можливості, які це відкриває, являють собою фокус уваги цієї книги. Науковці розвивають дискусії, пов'язані з такими темами, як культура ігор, гендерне розмаїття та рівність, підприємництво, узгодження та неузгодженість традиційних видів спорту з кіберспортом, брендинг, партнерство та можливості бізнесу, цифрове навчання, кіберспорт як навчальна програма спеціалізації, що охоплює його у всій вищій школі, набір викладачів, екологія спілкування, туризм і культура, а також естетика. Автори книги заглиблюються до сфер спеціалізації, які перетинаються та узгоджуються з кіберспортом, як розвиваються галузі сфери кіберспорту, а також можливості та потреби які існують, оскільки наявними є прогалини практики, міркування про майбутнє. Важливо те, що студенти, які шукають кар'єрні шляхи в новому світі кіберспорту, краще розуміють, як розвиваються поточні кар'єрні шляхи, як вони перетинаються та узгоджуються з кіберспортом. Також висвітлюються можливості кар'єри в кіберспорті, змога рухатися вперед навколо бізнес-аспектів кіберспорту [1].

У згаданому “Довіднику з досліджень шляхів і можливостей у кіберспорті” Жюльєн Буську та Міріам Ерц наголошують на тому, що кіберспорт (скорочення від терміна “електронний спорт”) може бути визначений як вид спорту, в якому електронні системи полегшують основні аспекти спорту. Введення гравців і команд, а також висновок системи кіберспорту здійснюється через інтерфейс людина-комп'ютер. На думку вчених суперечливим залишається питання про те, чи слід, чи ні визнавати кіберспорт спортом. Через його віртуальну природу і відсутність фізичної активності кіберспорт піддається критиці за те, що він не є справжнім видом спорту. Тим часом,

кіберспорт стає все більш важливим, і набирає все більших обертів в світі, особливо у зв'язку з поточною кризою COVID-19, "який призводить до цифровізації більшості культурних і спортивних заходів" [1, с. 1]. Кіберспорт здається досить молодим явищем, оскільки з'явився майже півстоліття тому: в 1967 році була розроблена перша відеогра. "Крім того, за останні десять років він став широко популярним. Ця галузь структурована навколо сформованих зацікавлених сторін (наприклад, видавців, постачальників інфраструктурних платформ, команд / гравців, організаторів змагань, мовників, спонсорів і глядачів). Кіберспорт працює за тією ж логікою, що і традиційний спорт. Маркетингові підходи аналогічні спортивного маркетингу і підходять для розробки і реалізації стратегій, пов'язаних з організаціями, що працюють в індустрії кіберспорту" [1, с. 1–2].

"У найближчі роки індустрія кіберспорту зіткнеться з безліччю проблем, включаючи потребу у визнанні. Незважаючи на те, що липень 2018 року знаменує собою перший форум між Міжнародним олімпійським комітетом і Всесвітньою асоціацією міжнародних спортивних федерацій, який, схоже, зближує традиційну спортивну індустрію та кіберспорт, шлях попереду все ще здається довгим і звивистим. Ще один важливий момент — це необхідність краще організувати / структурувати змагання. Чемпіонат світу 2018 року зібрав майже 100 мільйонів глядачів, і щорічно по всьому світу проводяться тисячі змагань. Існує думка про більш професійне управління для того, щоб узаконити цю галузь" [1, с. 2]. Ще одна проблема це те, що у кіберспорту "не надто позитивний імідж через певні зневажливі елементи, що пов'язані із залежністю, соціальною ізоляцією, навіть насильством з психологічними вадами, з азартними іграми або ставками. Частково це стримує інтеграцію кіберспорту до Олімпійських ігор. Ця галузь розвивається вже понад п'ятдесят років і зазнала значних змін" [1, с. 2] — пишуть Жюльєн Буську та Міріам Ерц. Дослідниці прагнуть зрозуміти витоки та історичну еволюцію кіберспорту до нинішнього становища як галузі, а також представити проблеми, з якими вона зіткнеться в найближчі роки. Їх глава задумана як історичний огляд еволюції індустрії кіберспорту. Вчені показують цю еволюцію, описують розвиток, розподіл доходів, структурування, аудиторію і гравців, мотиви і типологію, що становлять індустрію кіберспорту. Дослідниці відзначають, що "ця молода галузь переживає дуже значний бум, популярність якого зростає з кожним роком" [1, с. 2]. Проте, "рано говорити про крах традиційного професійного спорту" [1, с. 2].

Цікавий економічний аналіз зробили українські дослідники І. Литвин і С. Вакулка. Вони пишуть: "Глобалізація та популяризація культури кіберспорту посилили темпи росту обсягів інвестицій у дану індустрію та рівень доходів. Глобалізація соціальних контактів, популяризація соціальних мереж, поширення діяльності спеціальних потокових платформ для прямих трансляцій відеоігор (Twitch та YouTube Gaming), забезпечила зростання кіберспортивної індустрії у світовому масштабі. Середній глобальний дохід на одного глядача-«ентузіаста», шанувальника, який дивиться кіберспортивні турніри систематично і не менше одного разу на місяць, у 2020 році склав 4,94 дол. США. У 2019 році відбулося 885 основних подій у галузі кіберспорту. Це дозволило згенерувати дохід від продажу квитків у розмірі 56,3 млн дол. США, порівняно з 54,7 млн дол. США у 2018 році. Загальний призовий фонд кіберспортивних змагань у 2019 році досяг 167,4 млн дол. США, що демонструє стабільні тенденції зростання порівняно з 150,8 млн дол. США у 2018 році" [3, с. 169].

Український дослідник О. В. Жмай зауважує, що кіберспорт є "досить молодого галуззю, яка показує стрімкий ріст. Тому вкрай важливим є дослідження цієї сфери діяльності, особливо з урахуванням того, що лише у вересні 2020 року в Украї-

ні кіберспорт було визнано офіційним видом спорту. При цьому одним із головних завдань є визначення інвестиційної привабливості цього виду діяльності в сучасних українських реаліях. Кіберспорт в Україні зародився ще в кінці 90-х років минулого століття. На початку це були невеликі турніри без особливих призов, які проводилися в комп'ютерних клубах, де ентузіасти змагалися між собою. На міжнародні турніри команди їздили рідко, адже це було дорого. Однак поступово почали створюватися професійні команди, які досягали певних висот та завойовували популярність — як для себе, так і для України” [2, с. 214].

Дослідники І. Литвин і С. Вакулка зауважують, що кіберспорт вже вийшов за межі локальних розваг спільноти геймерів, це вже професійний спорт сьогодення і динаміка росту його ринку вражає. Але у 2020 році кіберспортивна галузь зіштовхнулася з перешкодою у вигляді пандемії COVID-19, яка внесла свої корективи у розвиток даного виду людської діяльності. Введено обмеження щодо проведення офлайн-турнірів. Деякі були скасовані. Це призвело до падіння доходів індустрії. Однак, позитивним ефектом є збільшення глядацької кіберспортивної онлайн-аудиторії [3, с. 172].

Кіберспорт у світі є прибутковим видом спорту та індустрією, яка динамічно розвивається. “Розвиток цієї індустрії в Україні дасть змогу створити більше робочих місць і просувати інновації та цифрові технології. Відповідно це надасть поштовху для вдосконалення і розвитку інноваційного середовища та екосистеми стартап-підприємництва у нашій країні. Зараз у кіберспортивній індустрії спостерігається активізація створення інноваційних продуктів. Багато онлайн-платформ та додатків спрямовані на популяризацію електронних ігор. Засновані в Україні кіберспортивні стартап-проекти успішно фінансуються венчурними фондами та приватними інвестиційними компаніями” [3, с. 172] — пишуть І. Литвин і С. Вакулка.

Отже, можна підсумувати, що кіберспорт являє собою окремий культурний рух. Він охоплює включення багатокористувацьких відеоігор, які беруть участь у змаганнях. Змагання транслюються на он-лайн платформах. Кількість глядачів та гравців, які беруть участь у найпопулярніших іграх, досягає мільйонів щодня. Кіберспорт — прибутковий бізнес, має величезні інвестиції до економіки країн, де його підтримує держава. Для України цей вид людської діяльності є цікавим та перспективним як з економічного, так і соціального кутів зору, потребує підтримки та подальших досліджень.

Джерела

1. *Sharon Andrews, Caroline M. Crawford* (2021). Handbook of Research on Pathways and Opportunities Into the Business of Esports. IGI Global (Hershey, US). 473 p. <https://www.igi-global.com/pdf.aspx?tid=281912&ptid=262494&ctid=15&t=Preface&isxn=9781799873006>
<https://www.igi-global.com/book/handbook-research-pathways-opportunities-into/262494>
2. *Жмай О. В., Жмай А. В.* Кіберспорт як інвестиційно приваблива галузь для України. Матеріали конференції “Стан, досягнення та перспективи інформаційних систем і технологій”. 2021. С. 214–215.
3. *Литвин, І., & Вакулка, С.* (2021). Кіберспортивна індустрія: сутність, елементи екосистеми та особливості розвитку і залучення інвестицій в Україні та світі // Молодий вчений. 1 (89), 167–173. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-1-89-35>

М. О. ДУРМАН

д-р наук з держ. упр., доц., професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету

О. Л. ДУРМАН

канд. наук з держ. упр., доц., доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету

РОЗВИТОК ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК ПОЗИТИВНИЙ НАСЛІДОК ПАНДЕМІЇ COVID-19

2020 року одним із головних чинників впливу на економічні процеси став фактор розповсюдження пандемії Covid-19 у всьому світі. У відповідь на цей виклик відбулися суттєві зміни у життєвої багатьох країн світу, у тому числі і в Україні. Так, було запроваджено надзвичайний стан та карантинні зони в країнах або в їх окремих регіонах; майже у всіх країнах запроваджено санітарно-епідеміологічні заходи (скасування масових заходів, закриття навчальних та культурно-розважальних закладів; обмеження роботи транспорту; заборона на роботу магазинів з продажу певних груп товарів тощо); встановлено обмеження виїзду/вїзду до країн та пересування всередині країн; посилено роль державного управління в надзвичайних умовах; встановлені обмеження трудової діяльності; введені нові дистанційні форми праці та освіти [1].

Такі безпрецедентні кроки спричинили не тільки певні незручності для пересічного громадянина, але й призвели до уповільнення економічного розвитку, особливо у сфері малого та середнього бізнесу і у сфері обслуговування.

Одним із прямих наслідків глобального локдауну стало виникнення, впровадження і збільшення кількості онлайн-послуг і онлайн-консультації. Пандемія Covid-19 продемонструвала, що, маючи бажання, можна легко перевести чималу частину зустрічей різного рівня (міжнародних, національних, регіональних чи корпоративних) у “цифровий” формат без шкоди для справи. Виявилось, що мільйонні бюджети організацій, десятки людей, залучених до підготовки візитів, дорогі перельоти і готелі можуть більше не знадобитися. Успішний досвід “віртуальних” самітів довів ефективність такого формату. Серед незаперечних плюсів – чимала економія часу та коштів, а також вища оперативність у процесі ухвалення рішень [2].

У міру формування в нашій країні ринкової економіки потреба в консультаційних послугах об'єктивно зростає, а розвиток консультаційної діяльності вже давно набуває особливої актуальності. Як свідчить практика, у багатьох випадках саме ефективна консультаційна допомога дає змогу запобігти значним втратам, які можуть виникати через допущення помилок керівниками і власниками при плануванні, організації та веденні управлінської діяльності, налагодженні стосунків з партнерами, клієнтами тощо [3].

В структурі консалтингу управлінські рішення, пов'язані з Covid-19, призвели до двох несподіваних результатів. По-перше, компанії змушені були адаптувати свої традиційні методи, щоб пережити кризу. Так, до Covid-19 віддалена робота була викликом, проте після Covid-19 вона стала нормою. По друге, в компаніях пришвидшився процес впровадження технологій. Окрім того, Covid-19 прискорив перехід до

моделі залучення робочої сили “на вимогу”. Оскільки розрив в попиті і пропозиції навичок збільшився, проблеми з талантами змусили компанії бути більш розумними щодо того, як вони використовують свою робочу силу, і більш творчими в тому, як вони отримують необхідні навички.

Poston Consulting Group у своїй моделі “вижити – процвітати – надихати” описує три підходи до боротьби з пандемією. Одні компанії зосереджуються на виживанні – боротьбі з шоком та невизначеністю, моніторингу грошових потоків, стабілізації бізнесу та підтримці клієнтів, головним чином за допомогою цифрових та віртуальних каналів. Інші ж обирають шлях процвітання – змінюють існуючі продукти для задоволення нових потреб клієнтів, пришвидшують випуск нових продуктів на ринок та підтримують впізнаваність свого бренду. Хорошим прикладом є Uber, який залучає все нові послуги, як, наприклад, співпраця з ресторанами та Інтернет-магазинами.

Найбільш успішним підходом, за моделлю Boston Consulting Group є “надихати”. Це компанії, які стали частиною інструменту боротьби з Covid-19. Наприклад, IBM очолює консорціум, який безкоштовно надає високопродуктивні обчислювальні ресурси дослідникам Covid-19. Великі консалтингові фірми зробили аналогічні кроки, зокрема, через надання постійного потоку свіжої інформації і результатів досліджень. Проте важливим для успіху компаній є не лише те, що вони роблять, але і те, як вони це робили.

Це зумовлено тим, що інтелектуальний продукт, який створюється в процесі консультування, може бути легко адаптований до умов віддаленої роботи, а консультаційні компанії можуть зменшити ціну для організацій-клієнтів шляхом зменшення витрат на операційні цілі (транспорт, оренда приміщень, проживання, харчування). З одного боку, це посилює конкурентні переваги клієнтів та підвищує ефективність їх бізнесу. З іншого боку, й консалтингові фірми можуть трішки підняти ціни на свої послуги, мотивуючи це саме зменшенням операційних витрат клієнтів. Тут значимими є прояв креативності, спритність і вміння орієнтуватись в ситуації.

Отже, онлайн-консультування та діяльність на ринку електронних консалтингових послуг сьогодні розглядається як невід’ємна складова публічного управління та соціально-економічної сфер багатьох розвинутих країн.

Джерела

1. Україна: вплив Covid-19 на економіку і суспільство. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/documents/consensus-report>
2. *Габер Є.* Поствірусна дипломатія: як сучасні технології та карантин змінюють міжнародні відносини. Міжнародна безпека та євроінтеграція України. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2020/04/23/7109048/>
3. *Стільник І. В.* Консалтингова діяльність: навч.-метод. комплекс дисципліни (для слухачів магістерських програм). Тернопіль. ТНЕУ, 2012. 156 с.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В УКРАИНЕ

В статье раскрыты теоретические подходы к цифровой трансформации торговли как сочетанию традиционных и новых цифровых моделей взаимодействия покупателя и продавца. Описаны актуальные тренды цифровой трансформации для сферы розничной торговли и основные проблемы, с которыми сталкиваются продавцы на сегодняшний день.

Покажем уровень развития цифровой трансформации розничной торговли в Украине.

Цифровизация является неотъемлемой частью инновационного развития Украины. Инновационная модель развития экономики предполагает внедрение новейших технологии на отечественных перерабатывающих предприятиях. Однако отсутствие инновационной инфраструктуры и финансирования делают невозможной модернизацию. Приоритеты инновационного развития Украины, определены в Законе Украины от 15 июля 2021 г. “Про стимулирование развитие цифровой экономики в Украине”. Настоящий Закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственного регулирования инновационной деятельности в Украине, устанавливает формы стимулирования государством инновационных процессов и направлен на поддержку развития экономики Украины инновационным путем.

Согласно настоящему Закону государственную поддержку получают субъекты хозяйствования всех форм собственности, реализующие в Украине инновационные проекты, и предприятия всех форм собственности, имеющие статус инновационных [3].

Становление нынешней экономики во многом основывается на процессах цифровой трансформации. На сегодняшний день термин “цифровая трансформация” включает в себя внедрение современных технологий, повышающие результативность работы организаций, университетов и отраслей. 59 % опрошенных продавцов в сфере розничной торговли считают, что цифровая трансформация важна для выживания их компаний, но лишь около 3 % ретейлеров фактически закончили планы по цифровой трансформации.

Основными проблемам, с которыми сталкиваются розничные продавцы на современном этапе:

1. Недостаточное прогнозирование количества продаж;
2. Недостаточная окупаемость инвестиций;
3. Недостаточное использование IT-технологий;
4. Проблема товарного ассортимента;
5. Проблема низкой платежеспособности широких слоев населения;

Данные причины легко устраняются внедрением современных методов цифровой трансформации.

В основные направления цифровой трансформации входят: создание и развитие платформ для взаимодействия с партнерами; использование аналитики больших данных для принятия решений; использование информационных технологий при мониторинге своего продукта; развитие новых подходов привлечения клиентов и развития сотрудников.

CRM-системы позволяют провести полный анализ поведения и образа действий клиентов, прогнозировать модели ценообразования, выявить проблемы и предложить пути их решения, позволяет отследить подготовленность заказчика к продолжению сотрудничества. Многие из новых цифровых технологий, используемых в обеспечении товародвижения, связаны с активными процессами роботизации. Роботы, используемые в торговой сфере, исполняют непрерывно повторяющиеся, примитивные действия, такие как сбор и обработка данных о заказах, ценах, продажах товаров и услуг.

За последние годы в Украине произошло стремительное развитие цифровой инфраструктуры, т.к. удельный вес населения использующего сеть Интернет, 67 % от общей численности населения на 2021 год, что может говорить о том, что основное внимание населения переключилось в виртуальную среду, которая подготавливает их к принятию новых цифровых изменений.

Использование цифровых платформ предоставляет компаниям и гражданам новые возможности: компании могут вести бизнес между регионами и странами, предоставляется глобальный доступ к информации, повышается привлекательность онлайн-платежей и сокращение объема наличного денежного оборота, снижаются расходы и время на проведение транзакций, маркетинг, дистанционное обслуживание клиентов.

Если говорить о трендах цифровой трансформации, то в первую очередь речь идет об использовании искусственного интеллекта, глубокого обучения и машинного обучения (голосовые помощники, бухгалтерские решения, биллинговые идентификаторы). Достаточно популярным становится геолокационный маркетинг с использованием GPS, который позволяет подключить клиента через различные интернет-устройства (мобильный интернет, smart-watch). Это дает сформировать персональные предложения со скидками для клиента, когда он находится в шаговой доступности к магазину. Технологии блокчейн могут позволить отслеживать товар на протяжении всего его жизненного цикла, что, например, поможет отследить брако-



Направления цифровой трансформации

Примечание – разработка автора на основе [2].

ванную партию или испорченные продукты. Так же блокчейн можно использовать для предотвращения подделки продукции, цифровой идентификации клиента, формирования единого кошелька покупателя со всеми бонусами от разных программ лояльности [2].

Цифровая трансформация торговли тесно связана с финансовым сектором, например, с помощью мобильного приложения, в котором оплата сервиса производится с банковской карты в режиме онлайн можно вызвать такси (Uklon, IQTaxi) или арендовать автомобиль (Getaround (бывший Drivy)). Сокращаются временные и финансовые затраты предприятий и организаций на проведение банковских транзакций, что стимулирует рост Интернет-торговли.

Цифровую торговлю невозможно представить без торговых цифровых платформ. В Украине есть целый ряд торговых B2C платформ, которые нацелены в основном на внутренний рынок: bigl.ua, shafa.ua, crafta.ua. В формате B2B в Украине пользователям представлена Украинская универсальная биржа, которая объединяет покупателей и продавцов из разных стран.

В целом главными преимуществами покупок в интернете являются низкие цены, возможность сравнить цены одного товара в разных магазинах, удобная доставка, отсутствие временных ограничений.

Топ 5 торговых интернет-платформ в Украине:

1. OLV
2. Rozetka
3. Prom.ua
4. AliExpress
5. Aukro

Перед статистическим сообществом сегодня стоит актуальная задача по количественной оценке цифровой экономики. В соответствии с рекомендациями международных организаций для измерения цифровой экономики необходимо использовать собирательные группировки по видам экономической деятельности “Сектор информационно-коммуникационных технологий”, “Сектор контента и средств массовой информации” и “Отрасль информационных технологий”. Опираясь на международный опыт, была разработана методика сравнительной оценки цифровой экономики на основе интегрального индекса, которая выступает инструментом рационализации решений цифровой политики в реализации цифровой стратегии в условиях перехода Украины к полноценной цифровой экономике. Преимуществом ее применения является возможность всесторонней оценки (технологической, экономической, социальной) цифровой экономики в стране, находящейся на начальном этапе цифровой трансформации.

Источники

1. *Разуваев Д. М.* Международная электронная торговля, проблемы и перспективы развития: канд. экон. наук: 08.00.14. М.: Московский ун-т потреб. кооп., 2004. 175 с.
2. How application of IOT across the retail ecosystem is beneficial for a retailer. [Электронный ресурс]. 2021. Режим доступа: <https://www.infovision.com/how-application-of-iot-across-the-retail-ecosystem-is-beneficial-for-a-retailer/>. Дата доступа: 29.10.2021.
3. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні. [Електронний ресурс]. 2021. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>. Дата доступа: 29.10.2021

І. М. КОСОЛАПОВА

студентка V курсу, НН ІУЕБ МАУП

М. Г. ОРЕЛ

*науковий керівник, д-р наук з держ. упр.,
професор кафедри публічного адміністрування МАУП*

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТУ “ЦИФРОВА ДЕРЖАВА”

Стрімкий розвиток інформаційного суспільства, нових інноваційних технологій та інші сучасні виклики, що постали перед нашою державою, вимагають забезпечення українського суспільства усіма необхідними інструментами для його подальшого розвитку. Одним із таких інструментів є цифрова трансформація (цифровізація, діджиталізація, оцифрування), що полягає у переведенні інформації та створенні відповідного контенту у цифровому форматі. Процес переведення інформації з різних сфер у цифровий формат є об'ємним та комплексним і вимагає співпраці держави, бізнесу, громадських організацій та громадян.

У світі розробляються найсучасніші цифрові технології, серед яких інтернет речей, роботизація та кіберсистеми, штучний інтелект, великі банки даних, безпаперові технології, 3D технології, хмарні, безпілотні та мобільні технології, біометричні, квантові технології, технології ідентифікації, блокчейн та багато іншого з ІТ-сфери. Споживачами цифрових інформаційно-комунікаційних технологій виступають усі — публічний та приватний сектор [1].

Світова практика зазначає, що з метою покращення цифрової трансформації, як способу зміцнення і розвитку цифрової взаємодії необхідно прийняти “єдиний принцип”, який передбачає, що громадяни та бізнес мають всього один раз надати однакову інформацію до органів публічного управління. Головною передумовою є те, що органи державної влади повинні реорганізувати операції у всіх установах для того, щоб суб'єкти публічного сектору могли обмінюватися і повторно використовувати дані та іншу інформацію громадян та бізнесу, забезпечуючи дотримання національних та міжнародних стандартів безпеки даних та захисту приватного життя.

Шляхом загального прийняття “єдиного спільного принципу” та поетапного обміну даними між державними установами, поєднуючи підвищене запровадження навчання цифрової грамотності та технології штучного інтелекту, державні органи матимуть змогу більш чітко розуміти потреби громадян та сприятимуть наданню послуг з використанням новітніх цифрових технологій [2]. Це все успішно реалізовується цивілізованими країнами світу.

Україна лише стала на шлях до цифровізації та почала робити відповідні кроки, але їх треба розглядати поки в якості найперших. Цей шлях складний та потребує багато ресурсів.

Цифровізація держави базується на відповідних принципах: створення рівних можливостей для всіх у доступі до необхідних послуг, важливої інформації та відповідних знань, що забезпечуються за допомогою інформаційно-комунікаційних систем; скерованість на створення переваг у всіх сферах життєдіяльності суспільства; це

трамплін для економічного зростання, який передбачає повне, а не часткове, охоплення держави цифровізацією для досягнення найкращих результатів; розвиток інформаційного суспільства, що полягає у створенні власного національного контенту та його популяризацію; інтеграція України на міжнародний, у тому числі європейський, ринок електронної комерції та послуг; підвищення довіри громадян до влади; перебувати в якості об'єкта зосередження уваги з боку публічного управління та врядування [3].

Процес переходу від закритої забюрократизованої держави до відкритої сервісної передбачає кардинальну трансформацію всіх сфер суспільного життя. Таким чином, ключовими елементами проекту “Цифрова держава” стали: електронне врядування, кібербезпека, електронна демократія, електронний бізнес, електронний суд, електронна охорона здоров'я, електронна освіта, електронна транспортна система, розумні міста (smart cities), цифрові навички, покриття всієї країни мережею інтернет для рівного доступу громадян до інформації та отримання державних послуг [4].

Держава в смартфоні виглядає більш відкритою для громадян, готовою комунікувати, відкритою до співпраці з приватним сектором, прозорою, зрозумілою. За допомогою відповідних додатків, які встановлюються на смартфон, можна дистанційно отримати державні послуги, долучатися до управлінських процесів, брати участь у виробленні публічної політики тощо.

Наведемо декілька прикладів цифрого сервісу в Україні. Нещодавно створено проект “Електронний портал державних послуг iGOV”. Він включає найбільш актуальні та запитувані послуги з різних сфер життєдіяльності, які надаються як громадянам України, так і іноземним громадянам, громадським об'єднанням, а також мість значний перелік послуг бізнесу. Проте, ці послуги надаються частково в електронному вигляді тільки в пілотних областях України. В інших — поки що вони не доступні.

На даному етапі “цифровізації” країни основною перешкодою є відсутність узгодженого стратегічного підходу до формування політики в напрямку гармонізації цифрових ринків з ЄС і регіоном Східного партнерства. Першим кроком до виконання Концепції розвитку цифрової економіки і суспільства України повинна стати розробка стратегічних документів, дорожніх карт, планів дій для кожної з перерахованих вище сфер цифрового розвитку країни.

Джерела

1. Україна 2030E — країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>. (дата звернення 12.11.2020).
2. Digital transformation of public service delivery. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2017/digital-transformation-of-public-service-delivery_gov_glance-2017-72-en;jsessionid=dEJrIlFbGnDLcefYiCgAYxNU.ip-10-240-5-68. (дата звернення 14.11.2020).
3. Цифрова адженда України – 2020. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>. (дата звернення 14.11.2020).
4. *Буглі Іносенті Е.* Державно-приватне партнерство в системі електронного врядування. URL: http://ppp-ukraine.org/wp-content/uploads/2015/03/PPPs-in-e-Gov-Guide_ukr.pdf. (дата звернення 11.11.2020).

А. Є. НІКІТІНА

студентка V курсу, НН ІМВСН, МАУП

О. Л. БОРИНСЬКА

науковий керівник, канд. політ. наук, доцент кафедри міжнародних відносин, МАУП

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПРОЦЕСІ ПОЛІТИЧНИХ ВИБОРІВ

На сьогодні штучний інтелект та пов'язані з ним галузі набули широкого застосування: від використання у відеоіграх до розробки аналітичних систем, що працюють на основі так званих “великих даних” і вже можуть приймати окремі рішення в процесі своєї роботи без утручання людини.

Модель машинного навчання вже давно поширена в багатьох галузях, але її здатність автоматично пов'язувати складні алгоритми з великими даними набирає обертів протягом останніх кількох років. Це поширюється і на політику.

Із покращенням як візуальної, так і аудіо технології, та поширенням використання різних каналів соціальних мереж текстові повідомлення й зображення стали новою нормою, за допомогою якої політичні партії взаємодіють із виборцями. Застосування техніки нейронної мережі або глибинного навчання дає політичним партіям можливість фактично вивчати, як ці тексти та зображення можуть формувати громадську думку.

Політичні образи створюються, аби переконати виборців голосувати за або проти будь-якої політичної партії. Використання нейронної мережі може допомогти виконати це завдання для політиків. Це забезпечує вплив на людей та об'єкти, які є політично значимими [1].

Протягом усієї новітньої історії політичні кандидати мали лише обмежене число інструментів для того, щоб зрозуміти настрої та отримати підтримку електорату. Частіше за все вони повинні були покладатися на припущення. Зараз ці дані можуть бути використані для підвищення ефективності виборчої кампанії.

Системи машинного навчання ґрунтуються на статистичних методах, які можуть автоматично визначати шаблони даних. Статистичні методи, що використовуються системами машинного навчання, можуть автоматично ідентифікувати моделі у великій кількості даних.

Машинне навчання зараз також застосовують у виборчих кампаніях, щоб залучити більше виборців та допомогти їм бути “більш обізнаними” щодо ключових політичних питань.

Штучний інтелект може використовуватися для маніпулювання окремими виборцями й цілими групами виборців. Під час процесу Brexit компанія з інформаційних технологій “Cambridge Analytica” розгорнула масштабну рекламну кампанію, спрямовану на переконання виборців на основі їхньої індивідуальної психології.

Ця надзвичайно складна “операція” спиралася на “великі дані” й машинне навчання, щоб впливати на емоції людей. Окремі виборці отримали різні повідомлення на основі прогнозів про їх схильність до певних подразників. Параноїк отримав оголошення з повідомленнями, що ґрунтуються на страху. Люди з консервативною

схильністю отримували оголошення з аргументами на основі традицій спільноти. Це було забезпечено наявністю в режимі реального часу даних про виборців, від їхньої поведінки в соціальних мережах до їхніх споживчих моделей і відносин. Їхні “сліди” користування Інтернетом (ідеться про файли “cookies” та аналіз профілю користувача в соціальних мережах) застосовували для створення унікальних поведінкових і психо-графічних профілів.

Проблема з цим підходом до використання Штучного інтелекту — це не сама технологія, а той факт, що агітація є прихованою та містить оманливі політичні послання. Особливо корисне застосування Штучного інтелекту кандидатами з гнучкою політичною програмою. Для кожного виборця надсилаються повідомлення й аргументи, виходячи з політичних та суспільних переконань виборця. Ключовим є просто знайти правильні емоційні тригери для стимулювання кожної людини [3].

Штучний інтелект був використаний для маніпуляції громадською думкою. На загальних виборах у 2017 р. у Великій Британії широко застосовували масові політичні боти, які поширювали дезінформацію та фальшиві новини в соціальних мережах. Те ж саме відбулося під час президентських виборів у США 2016 р. й кількох інших ключових політичних виборів у світі. Ці боти є автономними обліковими записами, які запрограмовані на агресивне розповсюдження односторонніх політичних повідомлень для створення ілюзій громадської підтримки. Ця тактика все частіше застосовується за для формування громадського дискурсу й спотворення політичних настроїв. Зазвичай, замасковані як звичайні людські облікові записи, боти поширюють дезінформацію та спричиняють погіршення політичного клімату на таких сайтах, як Twitter і Facebook. Вони можуть бути використані для висвітлення негативних повідомлень у соціальній мережі про кандидата серед представників демографічної групи, яка, найімовірніше, проголосує за них, а ідея полягає в тому, щоб завадити їм проголосувати в день виборів.

Легко звинувачувати технологію Штучного інтелекту у світових несправедливостях (навіть у разі поразки у виборах), але сама технологія не є, по суті, шкідливою та загрозливою. Алгоритмічні інструменти, які використовуються для введення в оману, дезінформування та плутанини, можуть також бути застосовані для підтримки демократії. Програмне забезпечення може бути використане для ефективного проведення кампаній етично й легітимно. Наприклад, ми можемо програмувати політичні боти, коли люди діляться статтями, що містять відомості про дезінформацію. Вони можуть видавати попередження, що інформація є підозрілою та пояснює чому.

Люди часто перевантажені політичною інформацією в теледебатах і газетах. Штучний інтелект може допомогти їм виявити політичні позиції кожного кандидата на основі того, про що вони найбільше турбуються. Оскільки машинне навчання, глибоке навчання та Штучний інтелект невпинно продовжують розвиватися, настав час починати експерименти щодо того, як ці технології можуть допомогти політичним партіям працювати швидше, краще й ефективніше. Він може бути використаний для отримання значущої статистики з даних та автоматизації наявних операцій, здійснення ефективного політичного процесу [2].

Джерела

1. *Магдши І.* Маніпульована демократія [Електронний ресурс] // Незалежний культурологічний часопис “Г”. 2003. № 30. Режим доступу: <http://www.ji.lviv.ua/n30/texts/N30-manipul.htm>. Назва з екрана.

2. *Chilton Paul*, 2005, "Manipulation, memes and metaphors", in de Saussure Louis & Schultz Peter (eds.), *Manipulation and Ideologies in the Twentieth Century: Discourse, Language, Mind*, Amsterdam: John Benjamins Publishing, 15–43.
3. *Curtice John*, 2019, "What do voters make of Brexit now?", BBC News online, 26 March 2019, available at <https://www.bbc.com/news/uk-politics-47693645>, accessed on 05/03/2019

Ж. О. ПАТИНКО

студентка 3 курсу, НН ІУЕБ МАУП

Л. О. КАРБОВСЬКА

науковий керівник, канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, НН ІУЕБ МАУП

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ СТРІМІНГОВИХ МЕДІА

Перехід до інформаційного суспільства та швидкий розвиток цифрових технологій змінили домінуючі сфери економічної діяльності, бізнес-моделі та стратегії розвитку компаній. У дослідженні Global Center for Digital Business Transformation відзначається, що в найближчі 5 років цифрова революція витіснить з ринку 40 % компаній, які зараз займають лідируюче становище в галузі, якщо вони не здійснять цифрову трансформацію [1].

Медіа-сектор є частиною економіки, яка розвивається тим краще, чим краще розвиваються інші галузі, тому що потреба у інформації зростає відповідно до рівнем розвитку суспільства від індустріального до інформаційного [2]. Упровадження інформаційних технологій швидко змінює й роль медіа. Сучасний медіа-ринок став важливим елементом інформаційного суспільства та цифрової економіки, адже він забезпечує потребу в найважливішому ресурсі — актуальній інформації.

Фахівці вважають, що основними ЗМІ майбутнього є стрімінгові медіа, адже популярні стрімінгові платформи вже увійшли в набір відомих інструментів у цифровому форматі. До стрімінгових медіа належить музика, відео та інформація, які користувач отримує безперервно від провайдера потокового віщання. Обсяг світового ринку потокової музики досяг 2021 році 21,4 млрд доларів США, а темпи зростання сегмента платного відеоконтенту складають щорічно більш, ніж 20 % [3].

Особливості ринку стрімінга в тому, що основні його суб'єкти не є прямими конкурентами, а боротьба за аудиторію іде між класичними провайдерами контенту (кіно і ТВ) і новими (поточне відео), наразі на цифрових каналах підписники не зацікнені на одному сервісі.

Служби потокового передавання музики створюють платформи, які дозволяють користувачам слухати аудіо, подкасти та переглядати музичні відео. Більше того, ці платформи пропонують такі функції, як рекомендації щодо пісень, автоматичне налаштування збірника пісень та безпроблемну доступність додатків, а також браузерів. Зростання жанру підкаст на цих платформах ще більше стимулює ринок. Багато керівників платформ дозволяють пробний запуск для своїх преміум-підписок. Такі акційні пропозиції, як безкоштовні щомісячні пробні версії та зниження цін на моделі підписки на ринках, що розвиваються, також сприяють зростанню ринку.

Інтегрувати рекламу компанії в стрім можна за допомогою таких інструментів, як:

- 1) Інтеграція до контенту: найбільш нативний спосіб просування бренду, незважаючи на те, що така реклама практично завжди відразу вгадується користувачами.
- 2) Інтеграція до повідомлень від донатерів: глядачі каналу можуть попросити стрімера опублікувати на екрані трансляції якесь повідомлення.
- 3) Інтеграція в опис каналу.
- 4) Інтеграція у “фоновому режимі”: неклікабельний банер, який супроводжує трансляцію, зазвичай розміщений у кутку або нижній частині екрана.
- 5) Інтеграція у назву стриму [3].

Spotify надає послуги стрімінгу – цифрового потокового передавання музики. Компанія Spotify заснована Даніелем Ек у 2006 році та нині є однією з найкращих світових платформ потокової передачі музики. Spotify містить у своїй бібліотеці 70 мільйонів пісень, при цьому 60000 додаються щодня, 44 % користувачів слухають музику на Spotify щодня. Стрімінгова (потокова) модель Spotify була ключовим фактором перебудови музичної індустрії [4]. Динаміка кількості користувачів платформи потокової передачі музики Spotify представлена в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка кількості користувачів платформи потокової передачі музики Spotify

Рік	Кількість користувачів в млн. осіб	Темп зміни до попереднього року, %
2015	77	131,1
2016	104	132,7
2017	138	130,4
2018	180	128,9
2019	232	128,9
2020	299	133,2
2021	365	122,1

Джерело: [4].

Spotify конкурує за споживчий час та увагу в різних формах засобів масової інформації та контенту, таких як радіо, відео, соціальні медіа та інші послуги потокової передачі музики. Конкурентами Spotify з потокового передавання музики домінують великі технологічні компанії, такі як Apple, Amazon та Google, а також добре капіталізовані музично орієнтовані компанії, такі як Pandora, Tidal та SoundCloud (табл. 2).

Таблиця 2

Кількість платних користувачів музичних платформ у першій половині 2021 року

Платформа	Платні користувачі
Spotify	144,0 М
Apple Music	68,0 М
Amazon Prime Music	55,0 М
Tencent Music (Group)	51,7 М
Sirius Xm	34,4 М
Deezer	7 М
Pandora	6,3 М

Джерело: [4].

Популярність стрімінгових сервісів серед Українців зростає кожного дня. Наразі близько 1,5 мільйони людей по всій країні вже є користувачами інтернет-телебачення та онлайн-кінотеатрів. До кінця року очікується, що ця цифра досягне двох мільйонів. З 15 липня 2021 року в Україні офіційно запрацював популярний стрімінговий сервіс Spotify. Він надав українським користувачам понад 50 мільйонів треків і 4 мільярди плейлистів з музикою українських та міжнародних виконавців.

Особливості Spotify в тому, що алгоритми додатків створюють плейлисти, засновані на смаках користувача: чим більше він слухає музику, тим точніше сервіс підбирає рекомендації. Спеціально для України в Spotify створили три категорії плейлистів: інді, поп-хіти та нова музика. Також доступні плейлисти з українськими виконавцями, серед них — Jamala, ONUKA, MONATIK, Океан Ельзи, The Hardkiss, 5'nizza, alyona alyona, Время и Стекло, Бумбокс, НК.

Сторінку створили для просування позитивного іміджу країни серед іноземної аудиторії, зокрема через сучасну українську музику англійською та українською мовами.

Концепція українського Spotify — це емоції. Сторінка пропонує слухачам композиції, які відповідають їхньому емоційному стану. До першої підбірки увійшли 6 тематичних плейлистів, кожен з яких відображає інший настрій.

Окрім сучасної української музики, сторінка також популяризує туристичні магніти та українську культуру, зокрема кухню [5].

Джерела

1. *Котвицький І.* Цифрова економіка — майбутнє вже зараз. URL: <https://glavnoe.ua/articles/a12171-cifrova-ekonomika-%E2%80%93-majbutne-vzhe-zaraz>
2. *Хаб'юк О.* Концептуальні основи медіа-економіки: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка. 2012. 180 с.
3. Статистика доходів и использования Spotify (2021 г.) URL: <https://www.businessofapps.com/data/spotify-statistics/>
4. Spotify. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Spotify>
5. В Україні з'явився офіційний акаунт у Spotify — Ukraine.ua <https://ui.org.ua/news/v-ukrayiny-zyavyvsya-oficijnyj-akaunt-u-spotify-ukraine-ua/>

RUSLAN SKURATOVSKII

Interregional Academy of Personnel Management

MULTISIGNATURE IN THE BLOCKCHAIN AND KEY EXCHANGE PROTOCOL ON BASE OF NON COMMUTATIVE GROUPS FOR TO ESTABLISH SAFE COMMUNICATION IN THE CONDITIONS OF COVID 19

Since the idea of public key cryptography (PKC) was introduced by Diffie and Hellman [2, 3] in 1976, many PKC schemes have been proposed and broken. Any subset of nodes containing not less than n , $n < n_0$ nodes have to possess of owning a unique multisig-

nature key. Multisignature is the technology for signing transactions with multiple private keys to increase the level of security and privacy during the approval process for sending transactions. A multisignature is a kind of threshold signature, implemented as a check of conditions specified in the basic scripting language of the cryptocurrency. The multisignature technology has become widespread in the world of cryptocurrencies. A token is a digital certificate that guarantees the company's obligations to its owner, an analogue of shares on the stock exchange in the world of cryptocurrencies. Threshold signature is a variant of an electronic signature, for the imposition of which the cooperation of at least t members (signatories) of a group of n participants is required, denoted as S_n . In essence, it is a special case of the threshold division of a secret according to the (t, n) scheme, when the private key is divided into n parts, and any t parts are sufficient to restore it. The public key is used in the usual way. Generation, sharing of a key and distribution of its fragments requires a group manager (dealer).

We introduce a double threshold signature condition according to the scheme (t, n) , where any t participants from S_n satisfying the inequality

$$\sum_{i=1}^t m_{ij}(n) \geq S(n),$$

where $j \in S_n$ that is signatories, the participant j really belongs to a group S_n of n persons. And S_n is the boundary number of tokens (or their value in the specified crypto currency) that persons must have in order to be eligible for the multisignature. Thus, our multisignature is a double threshold signature with a boundary condition tied to a certain cryptocurrency or a certain type of tokens.

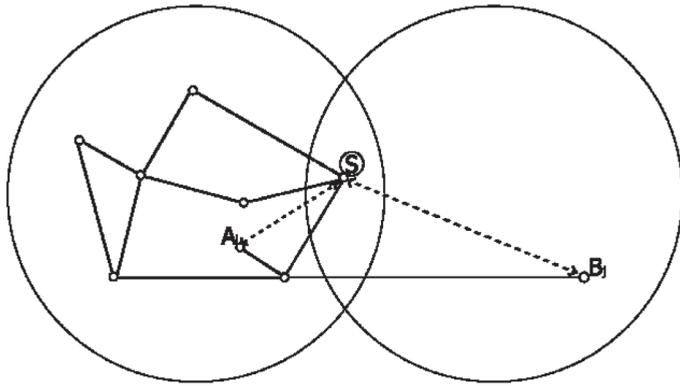
A simple analogy is a safe deposit box or safe with two locks and two keys. Maria holds one key, Juan holds the other. They can open the cell only if they present both keys at the same time. Individually, they cannot open a cell without the approval of the other [1]. Thus, multisig wallets provide an additional layer of security. With this technology, users can avoid the problems often encountered with single-key wallets, single point of failure, and vulnerable to attacks from cybercriminals who are constantly developing new phishing techniques. Since multisign wallets require more than one signature to move funds, they are also suitable for businesses and corporations looking to store funds in shared wallets.

It should be noted that the right to sign on behalf of the group also had some of the nodes that collectively satisfy certain conditions. We propose the condition of financial solvency in relation to this group of users. In the simplest case, a certain percentage of the number of nodes. For example, there are 10 users in a group. But any 3 can sign if their accounts have the required number of tokens in total.

We will divide the entire blockchain into domains, each of which has its own digital signature. Only those domain entities whose wallets have the number of tokens in excess of a percentage of the critical number of tokens of the entire blockchain domain have the right to sign. The persons who has the authority to sign in the i -th domain will be denoted by S_i . If a domain member does not have a number of tokens that exceed the percentage of critical tokens of the entire domain i , it can apply for the right to sign to the authorized person of his domain S . It should be noted that S can be located at the intersection of domains, then the process of transferring the key is simplified due to the fact that an authorized person acts as a surety of two parties at once.

To avoid well known Man-in-the-Middle Attack [3] we use multisignature with double threshold condition in blockchain.

Our goal is the obtaining an efficient algorithm for conjugated elements computation in the case we want to develop a key exchange algorithm on the basis of non-commutative



Location of information exchange participants, with S at the intersection

DH problem [3]. Because of the relation in metacyclic group, which determine the homomorphism $\phi: \langle b \rangle \rightarrow \text{Aut}(\langle a \rangle)$ to the automorphism group of the $A = \langle a \rangle$, a formula to find a conjugated element is obtained. By applying this formula, we are able effectively compute the element conjugated to a^i by means of raising to the $1 + p^{(m-1)}$ -th power by modulo p^m , where $m > 1$.

We have an efficient method in order to check the elements equality due to subgroups $A = \langle a \rangle$ and $B = \langle b \rangle$ cyclic structure in this group G .

There is an efficient method to check the elements equality in the additive group Z_n due to reducing by finite modulo n .

For achievement of resistance of DL or equivalent conjugacy problem in a non-commutative group G , conjugacy class length of the given base element $w \in G$ must be large enough. With the increasing of a number of conjugacy classes $N_G(w_i)$ for base elements w_i , key-space of such system increases also. In order to construct the key-space, two subsets of mutually commuting elements S_1 and S_2 are finding in such a way that give us as many mutually commuting elements pairs as possible. In order to key-space has enough large size, the sizes of S_1 and S_2 have to be greater as possible. Thus, in comparison with the group order the subsets S_1 and S_2 orders should be as large as possible, i.e. subgroups $H_1 = \langle S_1 \rangle$, $H_2 = \langle S_2 \rangle$ index must be as minimal as possible in G . The metacyclic and non-metacyclic Miller-Moreno groups have this property. Notice that metacyclic group of Miller-Moreno has order p^{n+m} [4, 5], and the order of its center is p^{n+m-2} . Hence, we can improve the protocol of Ko Lee by [1–3] choosing subgroups $H_1 = \langle S_1 \rangle$, $H_2 = \langle S_2 \rangle$, where $S_1 \cap S_2 = e$, with an order of about $p^2/2$ and generate $(C_{p^2/2}^1)^2$ pairs of private keys.

We need to have an effective algorithm for computation of conjugated elements, if we want to design a key exchange algorithm based on non-commutative DH problem [3]. Due to the relation in a metacyclic group, which define the homomorphism $\phi: \langle b \rangle \rightarrow \text{Aut}(\langle a \rangle)$ to the automorphism group of the $A = \langle a \rangle$, we obtain a formula for finding a conjugated element. Using this formula, we can efficiently calculate the conjugated to a^i element by using the raising to the $1 + p^{(m-1)}$ -th power by modulo p^m , where $m > 1$.

There is effective method of checking the equality of elements due to cyclic structure of subgroups $A = \langle a \rangle$ and $B = \langle b \rangle$ in this group G . We also have an effective method of checking the equality of elements in the additive group Z_n because of reducing by finite modulo n .

Let elements of G acts by conjugation on $w \in G$, where $w \notin Z(G)$.

To problem of DL or equivalent problem of conjugacy in non-commutative group G be NP-hard it has to be enough long orbit of the given base element $w \in G$.

In metacyclic group that has structure of a semidirect product $G = B \rtimes_{\phi} A$ elements of G act by inner automorphism $\phi: \langle b \rangle \rightarrow \text{Aut}(\langle a \rangle)$ on an element $h \in A$ such that $h \notin Z(A)$ this element h is on second coordinate of an presentation of element $w \in G$ which has the form $w = (g, h)$, where $w \notin Z(G)$. For the problem of conjugacy in non-commutative group G to be NP-hard, the orbit of the given base element $w \in G$ (or length of conjugacy class of w) must be large enough, for stability of this problem.

Theorem 1. The length of conjugacy class of non-central element w of minimal non-abelian Metacyclic group G is equal to p .

Proof. As well known [13] the number of elements in the conjugacy class of a is the index $[G : C_G(a)]$ of the centralizer $C_G(a)$ in G . Taking into account that a center of this group $Z(G)$ has order p^{n+m-2} and the order of metacyclic p -group of Miller-Moreno is p^{n+m} we obtain an estimation of conjugacy class size the element a is p^2 .

To find exact size of $C_G(a)$ we have to obtain a size of kernel of inner automorphism of G . We recall that the structure of minimal non-abelian Metacyclic group is $G = B \rtimes_{\phi} A$, where $A = \langle a \rangle$ and $B = \langle b \rangle$ are finite cyclic groups. Recall that the inner automorphism in G is determined by the formula $b^{-1}ab = a^{(1+p^{(m-1)})}$. Therefore, the formula $b^{-1}ab = a^{(1+p^{(m-1)})}$ defines a homomorphism ϕ in the subgroup of inner automorphisms $\text{Aut}(\langle a \rangle)$. It is well-known that each finite cyclic group is isomorphic to the correspondent additive cyclic group modulo n residue Z_n (or Z_n). In this group, the equality of elements can be checked effectively by reducing the elements of the module group.

Consider the orbit of element w having the form (e, a) , where a is generator of normal subgroup A , under action by the conjugation. The length of such orbit can be found from the equality $w^{(1+p^{(m-1)})^s} = w$ as minimal power s , that is minimal number of conjugations, for which this equality will be true. We have to find such minimal number s of conjugations that satisfies to equation $w^{(1+p^{(m-1)})^s} = w$. We apply Newton binomial formula to the expression $(1+p^{(m-1)})^s \equiv 1 \pmod{p^m}$ and taking into account the relation $a^{p^m} = e$ and

$$C_s^2 p^{2(m-1)} + \dots + p^{(s(m-1))} = p^m (C_s^2 p^{m-2} + \dots + p^{(s-1)m-s}) \equiv 0 \pmod{p^m},$$

we obtain that $1 + C_s^1 p^{(m-1)} + C_s^2 p^{2(m-1)} + \dots + p^{(s(m-1))} \equiv 1 + C_s^1 p^{(m-1)} \equiv 1 \pmod{p^m}$, where $s \leq p^j$.

Taking into the consideration

$$1 + C_s^1 p^{(m-1)} = 1 + sp^{(m-1)} \equiv 1 \pmod{p^m}$$

holds if and only if $s = p^j, j \in N$ we obtain such minimal s . In light of this, we notice that the minimal s when the congruence $w^{(1+p^{(m-1)})^s} = w \pmod{p^m}$ start to holds is equal to p . The prime number p can be chosen as big as we need [1, 2]. The proof is fully completed.

Thus, we have proven that CSP problem in the group G (with efficiently solvable word problem) is intractable.

References

1. *Skuratovskii, R. V.* Employment of Minimal Generating Sets and Structure of Sylow 2-Subgroups Alternating Groups in Block Ciphers. *Advances in Computer Communication and Computational Sciences*, Springer, p. 351–364, 2019.
2. *Skuratovskii, R. V.* A Multi Agent-Based System for Securing University Campus: Design and Architecture - IEEE Conference Publication. 2019-12-17. doi:10.1109/ISMS.2010.25.
3. *Mel, H. X. Baker, D.* Cryptography Decrypted. Addison Wesley, 2001 Henric Johnson 18.

Т. И. ЛЕОНОВИЧ

канд. экон. наук, доцент,

УО “Белорусский государственный экономический университет”, г. Минск

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ И КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ КЛИЕНТОВ БАНКОВ БЕЛАРУСИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Высокие технологии за последние годы сильно трансформировали различные отрасли экономики. Для Беларуси это становится особенно актуальным на фоне усиления влияния интеграционных процессов, вовлеченности в мировую экономическую систему. Проникновение цифровых технологий в различные сферы общественной жизни и сектора экономики может не только оказать положительное влияние на экономику страны, но и повысить престиж Республики Беларусь на международной арене.

В настоящее время цифровое преобразование банковского сектора считается довольно значимой составляющей развития экономики. Пандемия COVID-19 наглядно продемонстрировала финансовым учреждениям необходимость ускорения цифровой трансформации банковской отрасли, поскольку для клиентов онлайн-услуги приобретают особенное значение в условиях Locked Down (локдауна). Одновременно вытеснение филиалов и преобразование банковских услуг или их переход в электронную среду имеет свои недостатки и проблемы в реализации (мошенничество, безопасность, операционные риски), особенно в условиях трансформирующейся экономики Республики Беларусь.

В Республике Беларусь разработаны ключевые программные документы по цифровизации экономики страны, в которых уделено серьезное внимание этим процессам, сформулированы новые актуальные направления. Это, прежде всего, Стратегия развития информатизации Республики Беларусь на 2016–2022 годы, Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2022 годы, стратегия развития “Наука и технологии 2018–2040”.

Кроме того, Министерство связи и информатизации подготовило проект Концепции Государственной программы “Цифровое развитие Беларуси” на 2021–2025 годы, на основании которой планируется последующая разработка указанной программы. В результате предполагается сформировать банк типовых решений для цифрового развития, что позволит ускоренными темпами внедрять функционирующие на основе передовых технологий решения в различных отраслях экономики [1].

Быстрое распространение такого явления, как цифровая трансформация банковской сферы обусловлено преимущественно последствиями финансового кризиса 2007–2008 гг.

Одним из основных в условиях цифровой трансформации банков является киберриск, то есть риск, связанный с нарушением конфиденциальности электронной информации, в том числе персональных данных клиента, а также риск взлома и кражи аккаунтов клиентов и риск безопасности проведения электронных операций в общем.

Рост количества потенциальных рисков связан с возникновением новых участников рынка и усовершенствованных технологий, растущей сложности правового регулирования, а также изменений в поведении потребителей [2].

Выделяют основные виды киберпреступлений в сфере цифрового банкинга:

1. Хищение денежных средств путем использования компьютерной техники;
2. Преступления против информационной безопасности в целях неавторизованного раскрытия, изменения или разрушения цифровых активов:
 - несанкционированный доступ к компьютерной информации;
 - модификация компьютерной информации;
 - компьютерный саботаж;
 - неправомерное завладение компьютерной информацией;
 - разработка вредоносного программного обеспечения и т. п.

Стоит отметить, что кибер-риски возникают как со стороны банков, так и их клиентов. Системы электронного банкинга в банках достаточно хорошо защищены, но становятся неэффективными в случае несоблюдения банковскими работниками правил кибербезопасности.

На практике киберпреступники часто рассчитывают именно на человеческий фактор, а не на технические средства. Системы дистанционного банковского обслуживания (ДБО) более уязвимы вследствие проблем удаленной идентификации, недостаточного уровня финансовой грамотности клиентов и т. п.

Необходимость обеспечения кибербезопасности банковской деятельности все актуальнее и в Республике Беларусь. Значительно возросло число пользователей интернет-банкинга (более 4 млн чел.) и мобильного банкинга (более 1,2 млн чел.). Если количество киберпреступлений в 2015 г. составило 2440, то в 2019 г. — 10 539, а в 2020 г. и вовсе — свыше 25 000 [3].

Также важно отметить, что за первые месяцы 2021 зафиксирован рост количества хищений с банковских карточек белорусов более чем на 270 % по сравнению с этим же периодом 2020 года [4].

Кроме того, 2 августа 2021 года появилась информация о том, что мировой ущерб от киберпреступлений в 2021 году может существенно увеличиться в сравнении с предыдущими годами. По информации МИД, в 2021 году ущерб от действий хакеров может достичь 6 трлн долл. США. Значительное влияние на рост такой преступности оказала эпидемия COVID-19, из-за которой люди перешли в онлайн-пространство [5].

В свою очередь, Национальный банк Республики Беларусь (далее — НБ РБ) проводит постоянную работу в области обеспечения кибербезопасности белорусской банковской системы. Для развития комплексной системы защиты к уже известным и успешно себя зарекомендовавшим организационным, техническим и правовым методам в августе 2018 года было добавлено новое решение, основанное на информационном взаимодействии всех заинтересованных сторон, в т. ч. на международном уровне. В частности, создан Центр мониторинга и реагирования на компьютерные атаки в кредитно-финансовой сфере (FinCERTby). В рамках этого проекта были организованы оперативное информационное взаимодействие между банками, небанковскими кредитно-финансовыми организациями, правоохранительными и иными государственными органами и организациями, анализ данных о компьютерных угрозах, мошенничестве с использованием электронных платежных инструментов и средств платежа и реагирование на них. Реализация данного проекта способствует снижению ущерба от преступлений в кредитно-финансовой сфере, что, в свою очередь, позволяет принимать меры, направленные на противодействие угрозам информационной безопасности в нашей стране [6].

Обобщая передовой мировой опыт, можно выделить следующие основные направления в области обеспечения кибербезопасности банковской системы, в том числе Республик Беларусь:

- формування необхідного законодавства і єдиних стандартів безпеки в банках, що дозволяє дійсно відображати більшість загроз;
- чітке розмежування прав доступу до інформації співробітників різного рівня;
- удосконалення систем передачі, зберігання і обробки інформації, програмно-технічних засобів (ПК, маршрутизаторів, антивірусного і антишпійонського програмного забезпечення);
- розвиток корпоративної культури в сфері кібербезпеки всередині банків, формування відповідальності співробітників;
- підвищення рівня фінансової грамотності клієнтів, їх інформованості про можливості технологій дистанційного банківського обслуговування і способах забезпечення кібербезпеки в них.

Источники

1. Мінсвязи підготувало проєкт Концепції Державної програми «Цифрове розвиток Білорусі» на 2021–2025 роки [Електронний ресурс]. URL: <https://www.mpt.gov.by/ru/news/30-07-2020-6618>
2. Кронк, Дж. Цифрова трансформація фінансових послуг – надійне вкладення в майбутнє [Електронний ресурс] // Cisco. URL: https://www.cisco.com/c/dam/m/ru_ru/internet-of-everythingioe/iac/assets/pdfs/Cisco_Financial_ru.pdf
3. Кіберпреступність в Білорусі [Електронний ресурс]. URL: <https://www.belta.by/infographica/view/kiberprestupnost-v-belarusi-24963/>
4. PwC. Digital Tipping Point Survey 2011 [Electronic resource] // PricewaterhouseCoopers. URL: <https://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/digital-tipping-point.pdf>
5. МІД РФ: Світовий збиток від кіберпреступлень в 2021 році може скласти 6 трлн доларів [Електронний ресурс]. URL: <https://www.securitylab.ru/news/522991.php>
6. Пріоритетні напрями цифрової трансформації банківського сектора Республіки Білорусь [Електронний ресурс]. URL: <https://www.nbrb.by/top/pdf/doklad-kalechits-10-2018.pdf>

І. І. КАЛІНА

д-р екон. наук, професор кафедри маркетингу, МАУП

Б. К. ШЕМЧУК

студент, МАУП

ПАРАДИГМА КОМПЛЕКСНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

З метою перетворення сучасного стану і властивостей організаційної системи до визначеного майбутнього рівня, має здійснюватись розробка і реалізація стратегії розвитку, що розуміється як особливий засіб забезпечення цілеспрямованості та інтегрованості зусиль багатьох організацій для реалізації системних змін у сфері бізнесу в умовах цифрової економіки. Тому ми вважаємо, що абстрактна функція страте-

гічного розвитку полягає в орієнтуванні на перспективу, в координації учасників, в інтегруванні цифровізаційного процесу до всіх структурних одиниць підприємства, в розширенні можливостей активізаційних дій щодо цифровізації — це все трансформація парадигми на більш продуктивну.

Таким чином, має відбутися перехід від стереотипів сталої парадигми до норм іншої системи уявлень, тобто до якісно нової парадигми [1, с. 112–113]. При цьому зміст завдання спонукає до моделювання нової парадигми, яка має дати більш успішні рішення.

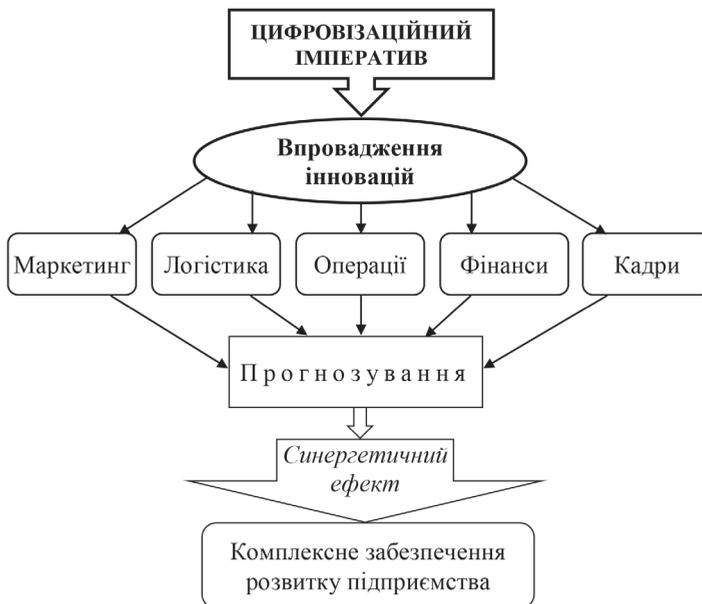
Нова парадигма має не тільки орієнтувати розвиток підприємств, а також і агропідприємств на перспективі переходу до цифрової економіки, але й сприяти прискоренню цього переходу через запровадження прогресивних цифрових систем, технологій тощо.

Виходячи з вищевикладеного пропонуємо таку парадигму нашого дослідження — комплексне забезпечення розвитку підприємства на засадах цифровізаційного імперативу (рисунок).

Отже, така структура парадигми комплексного забезпечення стратегічного розвитку враховує зростання ролі технологій (цифровізації) у майбутньому, дозволить створити нові послуги та продукти на основі прогнозованих потреб та стратегічних планів в будь якій сфері.

Відповідно до парадигми теорії розвитку систем, процес розвитку за силою і змістовними аспектами трансформацій може проявлятися як у революційних, так і еволюційних формах. Еволюційна форма буде розглядатися в нашому дослідженні, для якої характерними є такі властивості функціонування системи як: адаптивність, рефлексивність, гнучкість і стійкість.

Таким чином, під комплексним забезпеченням розвитку підприємства будемо розуміти трансформаційний, цілеспрямований, збалансований і унікальний процес, який відбувається у просторі та довготривалому періоді часу; ґрунтується на



Парадигма комплексного розвитку підприємства в умовах цифрової економіки
[розроблено автором]

принципах стратегічного планування та активізації бізнес процесів, є керованим, і в результаті якого досягається стратегічна мета та отримується синергічний ефект в умовах цифрової економіки.

Джерела

1. Сич Є. М., Кислий В. М. Закони економіки транспорту: монографія. Ніжин: ТОВ “Вид-во “Аспект-Поліграф”, 2009. 160 с.
2. Каліна І. І. Методологічні основи розвитку цифровізації в контексті стратегічних пріоритетів національної економіки // Вчені записки Університету “КРОК”. Вип. 1 (57). 2020. 164–172 с.
3. Hutsaliuk O., Koval V., Tsimoshynska O., Koval M., Skyba H. Risk Management of Forming Enterprises Integration Corporate Strategy // TEM Journal, 9 (4), 1514–1523.

К. В. САЛТИКОВА

студентка 4 курсу, ННІМЕФ МАУП

К. В. СЕРЕДЮК

науковий керівник, д-р філос. у галузі екон., доцент, ННІМЕФ МАУП

ПРИСКОРЕНА ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ВИМУШЕНА МІРА В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ СПРИЧИНЕНИХ COVID-19

Навколишній світ стрімко змінюється, цифрове середовище — це вже не щось нове, а частина повсякденного життя. Тому цифрова трансформація бізнесу в усіх сферах — це лише питання часу. Карантинні обмеження, спричинені пандемією COVID-19, повсемісний перехід бізнесу в онлайн, збільшення відсотку працівників, які працюють віддалено — все це стало причиною прискорених темпів діджиталізації бізнес-процесів.

Діджиталізація характерна певною трансформацією, що впровадження цифровими технологіями, основною метою якої є оптимізація та автоматизація бізнес-процесів, поліпшення комунікаційних зв'язків зі споживачами та підвищення ефективності господарської діяльності. Даний процес стосується не лише соціальних медіаплатформ, веб-сайтів тощо — це інтеграція цифрових технологій у повсякденне життя шляхом оцифрування всього що можна оцифрувати. Діджиталізація включає будь-яку діяльність чи процес, що став можливим завдяки цифровим технологіям.

Так, за даними Урядового порталу [1] попри те, що багато сфер бізнесу постраждало від наслідків пандемії, є і такі, які за рахунок гнучкості ведення бізнесу та пристосованості до реалій сьогодення змогли залишитися в вигазі. Позаяк, від того, що почали використовувати цифрові технології та переходити в онлайн.

Власники та менеджмент бізнесу, які збагнули, що криза неминуха і довготривала, були змушені пристосовуватись і діджиталізувати бізнес-процеси в прискореному темпі. Те що було просто планами, стало нагальною необхідністю.

Такими серед українських компаній стали готельно-ресторанна група First Line Group, меблева компанія компанії Drommel, платформа “Всі.Свої” та ін. [2].

Такі ж тенденції характерні і для світового бізнесу. Так IBM’s U.S. Retail Index [3] провело дослідження, дані якого свідчать, що пандемія прискорила перехід в ритейл від фізичних магазинів до цифрових приблизно на 5 років.

Але варто зазначити, що діджиталізація не означає просто перехід в онлайн, вона передбачає докорінний перегляд засад ведення бізнесу, побудови бізнес-процесів та інтеграції цифрової стратегії в загальну стратегію ведення бізнесу.

Цифрова трансформація це більше не проект та не завдання, яке має свій початок та кінець. Відтепер це постійний та сталий процес інтеграції новітніх технологій, що розвиваються швидкими темпами, та адаптації до зовнішнього середовища в умовах тотальної невизначеності.

Менеджмент компаній має бути гнучким, аналізувати як ще можна використовувати наявні ресурси при різкій зміні умов праці, мати змогу приймати швидкі рішення. В управлінні командами та формуванні корпоративної культури варто спонукати креативність, саморозвиток та експерименти.

Як приклад можна привести мережу готелів Hilton, яка використала свою цифрову систему прийому співробітників для того, щоб знайти на період простою своїм робітникам роботу в інших сферах у компаніях-партнерах; а компанія Hitachi Vantara використовуючи вже розпочату діджиталізацію системи безпеки на своїх заводах, змогла швидко переорієнтуватися на потреби бізнес-клієнтів в умовах карантинних обмежень [4].

Зазнали змін майже всі бізнес-процеси від логістики до продажів; від найму персоналу до бухгалтерського обліку та контролю забезпечення якості.

Тобто діджиталізація зачепила всі бізнес-процеси: і управляючі, і основні, і підтримуючі. А довготривала пандемія розіграла швидкість цифровізації до рівнів, яких ще ніколи не було.

Як зазначає генеральний директор Microsoft Сатья Наделла: “За два місяці ми побачили цифрову трансформацію за два роки ...” [5].

Будь-яка криза може бути фатальною для бізнесу, або ж, навпаки, стати точкою росту та розвитку конкурентоспроможності та досягнення нових масштабів та прибутків. І те, яким шляхом піде компанія, залежить від швидкості реагування та готовності впроваджувати нові методи та інструменти управління в повсякденну діяльність.

Отже, стратегічними векторами діджиталізації бізнес-процесів в контексті впровадження системи розвитку в умовах карантинних обмежень є наступні:

- 1) створення діджитал-інфраструктури для розвитку бізнесу та забезпечення можливості працювати;
- 2) впровадження діджиталізованих бізнес-процесів із переорієнтацією та перенавчанням працівників.

Відповідно, концептуально нові вимоги постають перед освітою, зокрема онлайновою, та модернізацією менеджменту, що має бути відображено у програмах діджиталізації не тільки підприємств, а й країни вцілому, наприклад певною концепцією або розробленням оптимальної моделі цифрової трансформації в умовах пандемії.

На нашу думку, темпи діджиталізації бізнес-процесів будуть і надалі прискорюватися незалежно від подальшої ситуації з пандемією COVID-19, а ті представники бізнес-середовища, які вже встали на шлях змін будуть задавати нову норму для всіх інших компаній.

Джерела

1. На форумі “Україна-30” обговорили питання діяльності малого бізнесу в умовах пандемії. // Урядовий портал. Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/news/na-forumi-ukrayina-30-obgovorili-pitannya-diyalnosti-malogo-biznesu-v-umovah-pandemiyi>
2. Як карантин та коронавірус змінили малий та середній бізнес // Електронний ресурс hromadske. Режим доступу: <https://hromadske.ua/posts/yak-karantin-ta-koronavirus-zminili-malij-ta-serednij-biznes>
3. COVID-19 pandemic accelerated shift to e-commerce by 5 years, new report says // Електронний ресурс: techcrunch. Режим доступу: <https://techcrunch.com/2020/08/24/covid-19-pandemic-accelerated-shift-to-e-commerce-by-5-years-new-report-says/>
4. The Digital Superpowers You Need to Thrive. Digital leaders are best positioned to meet disruptive challenges with innovation. // MIT Sloan management review. Режим доступу: <https://sloanreview.mit.edu/article/the-digital-superpowers-you-need-to-thrive/#ref2>
5. 2 years of digital transformation in 2 months // Електронний ресурс Microsoft. Режим доступу: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/30/2-years-digital-transformation-2-months/>

О. О. ЩЕРБАК

студент 4 курсу, Херсонський інститут МАУП

В. М. ПОЛЕНЧУК

науковий керівник, старший викладач, Херсонський інститут МАУП

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ ГОЛОВНИХ ВЕКТОРІВ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ

Цифровізація — один із основних векторів розвитку української економіки впродовж наступних 10 років. Пандемія COVID-19, яка спричинила глобальну економічну кризу, лише прискорила цей процес. Сьогодні ІТ-галузь активно розвивається та стає драйвером глобального розвитку економіки, а увесь світ почав активно опанувати Інтернет. А ось ті, хто не встигають пристосуватися до нового способу ведення справ, ризикують залишитися у невиваженій становищі. Тому, важливим питанням нині, залишається визначення впливу цифрової трансформації, як дієвого інструменту антикризового розвитку, на економіку України в умовах пандемії коронавірусу.

Економіка України в період пандемії COVID-19 увійшла в затьяжну економічну кризу, результатом якої стала інфляція, безробіття, девальвація гривні, падіння виробництва. Однак, теорія та практика свідчить про те, що усі світові кризи є циклічними, та рано чи пізно закінчуються. А цифровізація економіки, яка почалася ще до коронавірусної кризи, буде ефективно розвиватися після її закінчення та стане не лише антикризовим інструментом, а й одним із більш дієвих способів збільшення прибутків підприємств певних сфер.

Коронавірус показав надважливість розвитку цифрової вітчизняної економіки та переведення її у діджитал-площину. Перш за все, модернізація торкнулася сфери охорони здоров'я та її фінансування. По-друге, починають створюватися замкнуті цикли вітчизняного виробництва товарів, фармацевтичних препаратів, обладнання,

тощо, зростає кількість наукових досліджень у біоінженерії, робототехніці та нанотехнологіях. Деякі компанії вже автоматизують процеси, впроваджують нові цифрові рішення, досліджують досвід зарубіжних компаній з метою отримання позитивного фінансового результату незалежно від обставин. Крім того, цифровізація економіки значно полегшить управління фінансовими потоками країни [1].

Така модернізація та оновлений характер економічної діяльності сприятимуть підвищенню економічної ефективності, покращенню економічних процесів та розвитку Інтернет-технологій, що забезпечать комунікацію між персоналом та машинами. Результатом “Четвертої промислової революції” може стати розробка автономних роботів, які будуть мобільними високоінтелектуальними пристроями, здатними працювати поруч з людьми.

Цифрова економіка та так звана Індустрія 4.0 неминуха. Однак, це процес повільний, затратний та нерівномірний. Не всі готові, не всі мають можливості цифровізуватися. Проте, обраний обставинами та часом тренд цифрових технологій буде створювати конкурентні переваги на ринку товарів, робіт, послуг. На думку багатьох експертів ці процеси в Україні суттєво не зачеплять АПС, будівництво, туризм, операції з нерухомим майном та майже всі види промислової діяльності крім фармацевтики. Переважатимуть процеси цифровізації у сфері фінансових та страхових послуг, роздрібній торгівлі, освіті, охороні здоров'я та ІТ [2].

Вплив цифрових процесів на ринок праці сприятиме, з одного боку, створенню нових робочих місць, а з іншого — безробіттю, оскільки значна частина населення України буде відчувати цифрову нерівність, та буде не в змозі отримати необхідні знання, а також ефективно виконувати свою роботу. Але все це не повинно заважати виправляти нерівності та змінювати ситуацію на краще.

Цифровізація — це неминуха модель розвитку економіки будь-якої країни. Однак, Україна, на відміну від Японії, США, Великої Британії не має відповідних стандартів та механізмів регуляторного впливу. Тому для прискорення процесів цифровізації в нашій країні необхідно:

- створити законодавчу регуляторну базу та державні програми підтримки, які б сприяли прискоренню вирішення питань цифровізації економіки;
- збільшити обсяг фінансування навчальних програм з метою ліквідації цифрової нерівності населення країни;
- вирішити проблеми з цифровою інфраструктурою та цифровими платформами в менш цифровізованих регіонах країни;
- популяризувати цифрові технології серед представників бізнесу та підвищити їх обізнаність стосовно переваг цифрових технологій;
- отримати підтримку з боку держави для провідних компаній, інноваторів цифрових технологій та процесів;
- створити пільгові кредитні програми для стимулювання впровадження цифрових технологій на підприємствах різних сфер та ін.

Отже, застосовуючи комплексний підхід до управління процесами цифровізації економіки України, враховуючи потреби всього населення країни, а також формуючи високий рівень суспільної солідарності зможемо отримати відчутні результати в майбутньому.

Джерела

1. Жосан Г. Стан розвитку диджиталізації в Україні [Електронний ресурс] // Економічний аналіз. Т. 30 № 1(2) 2020. Режим доступу до ресурсу: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/1792/6565656864>

2. *Олешкевич С. І.* Роль диджиталізації у розвитку бізнесу та її вплив на організаційну структуру підприємств / С. І. Олешкевич, О. В. Гук // Збірник наукових праць “Сучасні підходи до управління підприємством”. 2020. С. 86–97. № 5(2020). Режим доступу до ресурсу: <http://spru.fmm.kpi.ua/article/view/204743/204657>
3. Старт онлайн-бізнесу: мінімум вкладень – максимум ефекту [Електронний ресурс] // НВ Бізнес. 2020. Режим доступу до ресурсу: <https://nv.ua/ukr/biz/markets/yak-ukrajinskiy-biznes-pereyshov-z-offlayna-v-onlayn-igor-sirovatko-olx-karantin-2020-roku-novini-ukrajini-50081097.html>

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО І ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА

О. О. ПАНЧЕНКО

магістр, Міжрегіональна Академія управління персоналом

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА

науковий керівник, д-р наук з держ. упр., професор кафедри публічне адміністрування, НН ІІІ МАУП

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Встановлення національної державності, нинішньої соціально орієнтованої ринкової громади та народовладдя в Україні пов'язано з системними модернізаційними перетвореннями всіх галузей суспільної життєдіяльності. Основоположним способом їх реалізації є запровадження комплексних інновацій, підвладних спільним цілям реформування громади та його самостійних галузей. Набуття ними характеру єдиної, цілої основи розвитку українського суспільства значить його перехід до інноваційної моделі розвитку — однієї з ґрунтовних цілей модернізації. Втім, досягнути цього можливо лише за умов адекватності змінних процесів в українському суспільстві методології та технології його державного регулювання. Звідси вимальовується питання дослідження та запровадження управлінських інновацій у систему органів державної влади та інноваційних технологій формування управлінських рішень в органах державної влади.

Проблематика, пов'язана з інноваційними трансформаціями технологій формування управлінських рішень в органах державної влади, постає з внутрішньосистемних потреб державного апарату щодо забезпечення ефективної діяльності органів державної влади та програмування і прогнозування розвитку державного управління, систему ініціювання та управління трансформаційними процесами модернізаційного характеру. Питання організаторських інновацій привертає увагу великого кола спеціалістів. Теоретичні і прагматичні питання організаційних змін, підвищення ефективності управлінської функції в різноманітних галузях у наслідку запровадження управлінських інновацій взаємозалежності суспільних та управлінських трансформацій досліджують багато вчених. Чільна частка праць має здебільше загальнотеоретичний характер або присвячена рішення окремих аспектів питань інновацій у державному управлінні. Впровадження інноваційних технологій є організаційним, технологічним і прибутковим процесом використання сучасних ідей управління, створення нових видів продукції та сервісів, удосконалення їх якості, започаткування новітніх технологій формування управлінських рішень в органах

державної влади. Слово “інновація” відповідає англійському — innovation. Дослівний переклад з англійської — означає “впровадження новацій” і щонайліпше відповідає суті слова “нововведення”. Інновації чи нововведення поширюються на весь діапазон суспільних подій та процесів — сучасний лад, модерний звичай, сучасний метод, нова форма управління тощо. Інновація в дослівному судженні визначає процес вживання нового в будь-якій сфері діяльності.

Запровадження інноваційних технологій прийняття управлінських рішень в органах державної влади торкаються розроблення сучасних шляхів роботи і формування управлінських рішень для вирішення питань в галузі управління, реорганізації побудови управління для забезпечення ефективності новацій.

В управлінні державою застосовуються процесні інновації, які призначені для впровадження сучасних технологій формування та інспектування виконання управлінських рішень щодо соціально-економічного розвитку держави та її території, взаємодії влади і громадян, державно-приватного партнерства, а головне, забезпечення громадської та економічної ефективності розвитку країни. Залежно від критерію інноваційні технології можуть бути стратегічними або місцевими (локальними), радикальними або покращуючими, ресурсними або забезпечуючими, модифікаційними або базовими. За трактуванням І. В. Клименка: “Досягнення введення інновацій в сферу державного управління залежить від вироблення та реалізації напрямків державної, інформаційної політики щодо визначених та прийнятих стратегій розвитку держави, органів державної влади та місцевого самоврядування, компетентностей державних службовців, громадян”.

Так, в Доповіді Комітету експертів з державного управління при ООН для підвищення ефективності формування управлінських рішень розглядають “потребу підтримки впровадження нововведень в державному управлінні для формування якісного управління, підзвітної державно-управлінської діяльності на національному а міжнародному рівнях, які забезпечують виконання завдань Декларації тисячоліття”.

Інноваційний процес впровадження інноваційних технологій формування управлінських рішень в органах державної влади визначимо як створення технологій та формування новітньої системи формування управлінських рішень шляхом виконання інноваційних елементів у окремих шматках діяльності держапарату.

Впровадження інноваційних технологій формування управлінських рішень в органах державної влади має включати такі стадії:

1. Стадія інноваційних досліджень — відбувається обстеження держапарату з ціллю дефініції показників для впровадження інновацій. Підкреслення чинників, що втілюють як сприяючий вплив, так і стримуючий на виконання інноваційної діяльності держави.

2. Стадія підготовки працівників до інноваційної діяльності, а ще опрацювання заходів морального і матеріального заохочення державних службовців, що виконують новаторство.

3. Стадія формування робочої групи з розроблення проекту інноваційних технологій. До складу робочої групи мають входити високообдаровані спеціалісти, здібні творити, з розвиненим відчуттям новизни, та урядові службовці, які користуватимуться інноваціями у своїй діяльності.

4. Стадія розроблення замислу інноваційної технології формування управлінських рішень, що починається з формування фундаментальної думки (пропозиції з неухильною настановою, яку новацію, для кого, на яких домовленостях) інновації. Далі інноваційна технологія оформляється у вигляді завдання на розробку інноваційного проекту.

5. Стадія виготовлення системи планування і інспектування. Від маршрутів задачі на уведення інновацій, розробляється програма заходів із розробки і виконання інноваційних технологій, а також з контролю за його здійсненням.

6. Стадія розробки цільової програми інновації. Відповідно до програми заходів щодо новацій створюється “дерево цілей”, яке забезпечує поділ мети на реальні задачі. Для досягнення кожного перехідного завдання виділяються керівники, терміни і потрібні ресурси.

7. Стадія формування зв'язків зі споживачами інновацій. Стабільними формами взаємодії зі споживачем є референдуми, анкетування, моніторинг, розгляди, обговорювання.

8. Стадія опрацювання інноваційного проекту. Підніжжям якого є задачі, план заходів, цільова програма, комерційна та організаційна частина. Всі ознаки повинні бути якомога ширше подані у числовій конфігурації і підлягати періодичному інспектуванню.

9. Стадія акомодатії інноваційного проекту. Насамперед, перш ніж розпочати повномасштабне впровадження інноваційних технологій в державі, слід його цілковито призвичаїти до справжніх умов, що складаються у внутрішньому і зовнішньому оточенні держави на початок виконання.

10. Стадія реалізації інновацій — впровадження нововведення в діяльність держави. Особлива увага має надаватись висвітленню інформації та зв'язкам з громадськістю.

11. Стадія аналізу наслідків проекту за даними ефективності функціонування держави. Аналіз передбачає зіставлення досягнутих у процесі запровадження інноваційних технологій значень показників з їх проектними величинами.

При цьому, варто зосереджуватись на маркетингових експериментах пертурбації ринкового становища в наслідку введення інноваційних технологій формування управлінських рішень. Результати аналізу є основою для коригування ходу виконання нововведень напрямом прийняття і втілення в життя належних економічних і організаційних управлінських рішень.

Інноваційні проекти державних органів висуваються як частини програм певного ступеня і є предметами у систематичності програмно-цільового управління. При цьому, інституційне забезпечення управління інноваційними процесами в органах державної влади постає як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях.

Отже, формування управлінських рішень вимагає поглибленого розгляду з боку управління. Крім того, інноваційні технології формування управлінських рішень потрібно розглядати на фазі впровадження, що розкриває своєрідний контроль, який дасть змогу зіставити передбачуваний результат з останнім, фіксувати невідповідності та усунути їх.

Джерела

1. Прийняття управлінських рішень: навч. посіб. / Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.; за ред. Ю. Є. Петруні. [3-тє вид., переробл. і доп.]. Дніпропетровськ: Університет митної справи та фінансів, 2015. 209 с.
2. Бакуменко В. Д. Формування державно-управлінських рішень : проблеми теорії, методології, практики: монографія. Київ : УАДУ, 2000. 328 с.
3. Бакуменко В. Д. Теоретичні засади державно-управлінських рішень // Командор. 2000. № 1. С. 8–12.

ІДЕОЛОГІЧНІ ЦІННОСТІ ЯК АПОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Ключовий меседж політичної науки, який часто рефлексується в різних контекстах і сенсах пов'язаний з феноменом ідеології. У лаконічному вигляді її можна визначити як процес артикуляції й усвідомлення ієрархії соціальних цінностей, що мобілізують людей для здійснення політичних перетворень. Бутия людської цивілізації засвідчує, що могутнім джерелом її розвитку є політичні доктрини, в яких фіксуються свідомо створені програми зміни соціальних відносин, пропаганда нових моделей суспільного розвитку. Отже, **універсальним інструментом докорінних перетворень соціуму є ідеологія**. Професор Ендрю Хейвуд вважає, що “в науковому вимірі ідеологія — це переважно цілісний і внутрішньо пов'язаний набір ідей, що служить підставою для організованих політичних дій, які спрямовані на збереження, зміну або повалення даної системи влади. Всі ідеології тому, по-перше, пропонують свій погляд на існуючий політичний порядок, — зазвичай у формі “світогляду”; по-друге, висувають власну модель майбутнього суспільства і, по-третє, пропонують свої власні засоби руху до цього майбутнього. Ідеології, однак, не є герметично закритими системами мислення, — навпаки, вони рухливі й багато в чому перетинаються між собою. На своєму глибинному рівні вони нагадують політичні філософії, — на рівні ж “дії” наближаються до політичних рухів” [2, с. 52]. Організований соціум без ідейних засад функціонувати не може. Людство прагне до цивілізованого життя, яке неодмінно культивує ідейний плюралізм й легітимну владу. **Ідеологічні цінності, що позбавлені догматичної артикуляції породжують політичний консенсус й сприяють зміцненню демократії** у відкритому суспільстві.

У пострадянській традиції й масовій свідомості поняття ідеологія має переважно негативні конотації. Це пов'язано з тим, що ідеологема комунізму була абсолютизована й брутально використовувалася радянською владою для утвердження тоталітарного панування. **Відверто абсурдним є той політичний режим, який встановлює монополію на ідеологію**. Тотальний контроль держави за ідеями, свідомістю, поведінкою людей дискредитував не лише комуністичні цінності, але й ідеологічну доктрину як світоглядну парадигму, що базувалася на постулатах марксизму-ленінізму. Прикриваючись ідеологічними догмами побудови світлого майбутнього радянська влада чинила деспотію. В тоталітарній системі координат **ідеологія перетворюється із фактора правління на інструмент панування й підкорення**. Тому після краху комуністичної імперії ідеологічні цінності часто асоціюються з насиллям, догматизмом, одіозною пропагандою, спотворенням реальності, утисками свободи, гонінням інакомислячих, придушенням національно-визвольної боротьби тощо. Ці обставини детермінують потребу й необхідність **об'єктивної рефлексії ідеологічних цінностей**, звільнення їх від пропагандистських нашарувань і перетворення на фактор мобілізації політичної активності та соціального розвитку.

Багатозначність феномену ідеології не можна звести до якогось уніфікованого визначення. Це підтверджує існуючий у політичній науці широкий спектр дефініцій цього явища. Зокрема, ідеологію тлумачать як процес виробництва смислів, знаків

і цінностей у соціальному житті; сукупність ідей, характерних для якоїсь спільноти чи класу; “хибні” ідеї, що сприяють легітимації пануючого політичного режиму; перманентно спотворювану інформацію; форми мислення, що мотивовані соціальними інтересами; тип ідентифікації; соціально необхідні ілюзії тощо. Вважається, що першим це поняття використовував мислитель епохи Французької революції Антуан Дестют де Трасі для позначення “науки про ідеї” (ідея-логії), яка повинна була вивчати виникнення наших думок. Він доводив **необхідність всебічно вивчати ідеї для того, щоб об’єктивно мислити й адекватно аналізувати соціальні явища і процеси**. Вчений виходив з великого значення людських почуттів у формуванні знань, підкреслював їх “фізіологічну” появу. За логікою Д. де Трасі думка — результат почуттів, продукт діяльності нервової системи. Відповідно сприйняття, пам’ять, воля і судження використовують різне поєднання почуттів. Положення науки про ідеї вийшли за межі гносеологічної проблематики і були поширені на політику, право тощо. Це підірвало авторитет релігійних інституцій і стало викликом для політичної влади. У наполеонівській Франції вчення Дестюта де Трасі про ідеї зневажливо називали “темною метафізикою”, що відірвана від реального життя. Однак це не витиснуло ідеологію з поля зору вчених, які здійснюють її наукові рефлексії та не похитнуло практичну значимість цього феномену.

Серед великої когорти вчених, які осмислювали й аналізували природу ідеології і пов’язаних з нею явищ життя можна виокремити двох найавторитетніших мислителів — К. Маркса і К. Мангайма. Згідно з марксистським вченням, **ідеологія ототожнювалася з політичною доктриною правлячого класу, що репрезентувала фальшиву свідомість**, освячувала класовий поділ суспільства, соціальну нерівність й експлуатацію. Тому власну ідейну доктрину Маркс відмовлявся називати ідеологією. Але згодом на основі марксистського вчення було створено революційну ідеологію пролетаріату. В роботі “Німецька ідеологія” Маркс і Енгельс відзначали, що **клас, який володіє засобами виробництва і виступає головною матеріальною силою суспільства, одночасно контролює виробництво ідей**. Ключова місія ідеології, за Максом, нав’язати буржуазну систему цінностей народу, щоб утримувати його в темноті, не дати можливості людям бачити реальні протиріччя, на яких базується класове суспільство. Тому процес емансипації (звільнення від залежності) людини має здійснити відчужуваний клас — пролетаріат — шляхом ліквідації буржуазії. Для досягнення цієї мети робітничому класу треба завоювати політичну владу. На противагу де Трасі К. Маркс вважав, що люди занадто багато часу приділяють дослідженню ідей і живуть у віртуальному світі “надбудови”. Але первинним є “базис”, що детермінує політичну надбудову в сфері якої функціонує ідеологія. Маркс обґрунтував утопічну ідею про те, що породжена класовими інтересами ідеологія відіме разом із неминучим зникненням самих класів.

Провідний теоретик соціології К. Мангайм концептуальні положення свого вчення базує на двох постулатах: ідеологія і утопія. **Будь-яка ідеологія — це апологія, що зорієнтована на збереження чинної політичної системи і сприяє реалізації й утриманню влади**. Утопія — негативний варіант ідеології, що фіксує переважно руйнівні й перетворюючі процеси. Тому утопія спрямована на майбутнє. У своїй концепції Мангайм протиставив ідеологію й утопію, які виконують різні функції. Ідеологія обґрунтовує існуючий статус-кво в суспільстві, прагне стабілізації політичної системи, тоді як утопія формулює критичні ідеї, що спрямовані на зміну суспільного ладу. Створюючи спотворену картину світу, ідеологія ховає все те, що підриває чинний соціальний порядок. За логікою Мангайма, ідеологія перманентно репродукує існуючі алгоритми життя, а утопія діє у напрямку, що неминуче релятивізує наявні

структури буття. К. Мангайм заперечував позицію Маркса про те, що пролетарська ідеологія ближча до істини, ніж буржуазна свідомість. За Мангаймом, марксистське вчення слід вважати радше утопічним, ніж ідеологічним. Він вважав, що соціологічна наука має бути за межами боротьби ідеологій та утопій і виробити об'єктивну систему соціальних принципів для аналізу політичної реальності.

У своєму програмному творі “Ідеологія та утопія” **К. Мангайм здійснює ретельний аналіз ідеології і прагне виявити “соціальну діагностику часу”**. Ідеологія в цій праці постає як мотиваційний фактор діяльності людей, об'єднаних на засадах спільного розуміння соціальних явищ і процесів. Базуючи свої аргументи на емпіричних матеріалах, Мангайм прагне показати те, як трансформація утопічного елемента зумовлює суттєві структурні зміни свідомості людей, робить спробу збагнути кризу нашого мислення і буття. Вчений вважає, що “слова “ідеологія” та “утопія” вказують не на появу двох нових історичних явищ, а на актуальність цілковито нової теми дослідження. Об'єктом дослідження стає увесь світ, бо крізь призму двох зазначених понять у цілком новому світлі перед нами постають всі ті смислові відносини, які власне й роблять наш світ таким, як він є... Якщо досі наївна людина з цілісним сприйняттям світу жила, керуючись “змістом ідей”, то ми дедалі більше схильні сприймати ці ідеї як ідеологію і утопію. Для незатямареного нічим мислення, що ґрунтується на ідеях, ідея сама по собі є беззаперечною істиною; адже доступ до всіх явищ дійсності здійснюється лише через посередництво ідей, справжнє буття і справжнє пізнання можуть існувати лише завдяки співпричетності до цієї вищої сфери. Ми далекі від твердження, що людина минулого жила у повній відповідності з панівними тоді ідеями, себто була в певному сенсі “кращою” — ідейність її мислення не виключала брутальності, варварства і зла... Людина була непостійною і злою, але сфера ідеальних норм і вищого сенсу залишилася непорушною, мов зоряне небо. Основоположний, історичний і субстанціональний поворот відбувся в той момент, коли людина навчилася не лише приймати ідейний пласт в його інтенціональному значенні, але водночас і перевіряти його на ідеологічність чи утопічність. Спільним і зрештою вирішальним для поняття ідеології та утопії є те, що воно відкриває переживанню і розумінню людини можливість хибної свідомості” [1, с. 75]. За логікою Мангайма чітких критеріїв визначення ідеології й утопії не існує, адже ці елементи людської культури взаємопроникні.

Важливе значення теоретичних постулатів К. Маркса і К. Мангайма полягає в тому, що вони першими прагнули створити наукову теорію ідеології. Тим самим ідеологія визнавалася не як випадкове явище, а рефлекувалася науковими категоріями як органічно притаманний соціальному буттю феномен, який потрібно раціонально пізнавати й об'єктивно оцінювати. Треба наголосити, що у працях цих мислителів **ідеологія розглядається як неодмінний атрибут й важливий фактор політичного буття соціуму, інструмент розвитку держави і владних структур. Будь-яка ідеологія репрезентує апологію, що орієнтована на збереження, реформування чи ліквідацію політичного устрою**. Отже, ідеологічні цінності репрезентують онтологічні засади соціальних перетворень.

Окрім взаємодії ідеології й утопії, **існує кореляція ідеології і демократії**. Переконливі меседжі з цього приводу висловлює Д. Шварцмантель. Він переконаний, що “протистояння різних ідеологій — неодмінний атрибут здорової демократії, але цілком зрозуміло, що воно потребує певного обґрунтування. Ідеологічний конфлікт або протистояння між різними ідеологіями передбачає дискусію, політичну боротьбу між “конкуруючими” думками про те, як повинно бути влаштоване суспільство, і спроби реалізувати свою позицію на практиці. Без такої конфронтації протилежних

ідеологій політичне життя стає нудним й обмеженим і зводиться виключно до технічного, хоча від цього не менш важливого обговорення того, як управляти існуючим політичним порядком. У цьому сенсі просто необхідно “реабілітувати” політичні ідеології — як важливий елемент здорової демократичної держави — в очах тих, хто хоче виключити їх із політичного життя, вважаючи догматичними і тоталітарними утвореннями, які несуть загрозу демократії” [3, с. 30–31]. В умовах демократії відкривається простір для розвитку всього спектру ідеологічних доктрин.

Характерними рисами ідеології є догматичність і ритуалізація, тобто існують “батьки-засновники” і “герої-мученики”, “сакральні тексти” (маніфести, декларації, конституції) і “ритуали” (символи, звернення, гімни, свята). Завдяки наявному догматизму концептуальні засади ідеології противляться внутрішнім змінам. Ідеологічні трансформації відбуваються повільно й супроводжуються активним спротивом. Темпи і масштаби змін ідеологічних доктрин залежать від ступені відкритості чи закритості їх внутрішньої структури. Соціальне буття засвідчує, що в межах кожної ідеологічної системи неодмінно виникають **суперечки між ортодоксами і реформаторами**, наслідком яких може бути або реформування й трансформація ідеології, або її виродження.

На основі ідейних переконань усвідомлюються, синтезуються і оцінюються відносини людей між собою, ставлення їх до оточуючої дійсності, формуються цілі, установки, програми суспільної діяльності, спрямованої на закріплення або зміну існуючих соціальних відносин. Треба наголосити, що **політична ідеологія не тільки визначає систему цінностей, окреслює їх моральні критерії й легітимну сутність, але й відіграє мобілізуючу роль в організації людей та інтеграції суспільства**. Ідеологія суттєво доповнює тезу про те, що “ми можемо рівно стільки, скільки ми знаємо” (Ф. Бекон). Тобто ідеологія сприяє розширенню можливостей і вдосконаленню аналізу політичних явищ і процесів, підвищує їх теоретичний рівень і практичну користь.

Узагальнюючи сказане, потрібно відзначити, що осмислення й нове бачення феномену ідеології в політичних відносинах глобалізованого світу триває і в нинішню добу. Науковий дискурс сучасності прагне відобразити ідеологічні цінності в різних контекстах — онтологічному, когнітивному, семантичному, комунікативному, світоглядному. Ми схильні вважати, що універсалізм політичної ідеології потрібно вивчати і вдосконалювати, але її не варто перебільшувати й абсолютизувати. **Важлива місія ідеології полягає в тому, що на її ціннісних засадах відбувається політична соціалізація й громадянська інтеграція людей**. Генерування політичних ідей — це перманентний процес. Новітні ідеології складаються в кризових умовах як альтернатива існуючим соціальним реаліям. Ідеологія наділена великим емоційним впливом і спроможністю до навіювання. Але **універсальна сила ідеологічної аксіології — не в раціональній логіці й не в аналізі емпіричних фактів, а в здатності надихати і переконувати**. У наш час ідеологічні цінності стали важливою субстанцією політичного буття, якою вимірюються способи мислення, погляди на державний устрій, владу, принципи управління суспільством.

Джерела

1. Мангайм Карл. Ідеологія та утопія / Пер. з нім. К.: ДУХ І ЛІТЕРА. 2008. 370 с.
2. Хейвуд Ендрю. Политология: учебник для студентов вузов / Пер. с англ.; под ред. Г. Г. Водолазова, В. Ю. Бельского. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 544 с.
3. Шварцмантель Д. Идеология и политика / Пер. с англ. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2009. 312 с.

ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНЦІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

COVID-19 вніс значні зміни у життя як окремої людини, так і всього світу в цілому. Пандемія вплинула на соціально-економічні процеси як в глобальному, так і в національному плані. Ситуація виявилася несподіваною для світової і національної економіки. Від світової пандемії постраждали всі ланки бізнесу, що передбачали живе спілкування між людьми: туризм, розважальні заходи, ресторанний та готельний бізнес тощо. Так, прикладом світової мережі готельного бізнесу, що зазнала кризи через локдаун, став Hilton. Ця мережа саме у Нью-Йорку намагалася допомогти хворим під час пандемії. Hilton віддавав свої номери для розміщення хворих, коли було недостатньо ліжок у лікарнях. Під час світової пандемії більшість країн закрили свої кордони для туризму та відпочинку, тому українці почали активно відпочивати у своїй країні та піднімати свій туристичний бізнес. Хоча ціни на готелі були зависокими, узбережжя Чорного моря та гірськолижні курорти були переповнені.

Попри випробовуванням локдауном, потрібно було налагоджувати сервіси без яких не можливо було обійтися. Держані установи започаткували онлайн-сервіси. Іжу та ліки почали замовляти кур'єрською доставкою. В поліклініках нарешті з'явилася електронна черга, яка вже була впроваджена десятки років в Європі. Люди започатковували свої власні бізнеси в соціальних мережах. В інтернет-магазинах можна замовити одяг та взуття. Зробити віртуальну подорож до музеїв всього світу та відвідати онлайн-концерти світових артистів стало можливим одним кліком. Так, Лувр розмістив на своєму сайті безкоштовні онлайн-тури музеєм та віртуальні виставки. ТікТок, соціальна медіа-платформа, яка фокусується на коротких, креативних відео, лише в березні 2020 року додала понад 12 мільйонів відвідувачів США і до квітня мала понад 2 мільярди завантажень [1]. Технологічний процес зіграв свою роль, забезпечив доступ до інформації. З'явилося безліч онлайн-вебінарів, відео-уроків по вивченню іноземних мов з носіями. Під час пандемії соціальні мережі стали рятівним кругом в океані коронавірусу. Вони зіграли важливу роль в обміні інформацією, пошуку наукових, освітніх, мистецьких заходів тощо. Але, на жаль, соціальна ізоляція витіснила живе спілкування лайками та чатами.

Вчителі, викладачі перейшли на дистанційне навчання, активно використовуючи різні платформи для забезпечення навчального процесу. Дистанційне навчання (Distance Learning) — це форма навчання з використанням комп'ютерних комунікаційних технологій, які забезпечують інтерактивну взаємодію викладачів та студентів на різних етапах навчання, що також стимулює до самостійної роботи з матеріалами інформаційної мережі [3]. Дистанційне навчання вимагає неабиякої мотивації та самоорганізації, що важко дається учням початкової школи. Звичайно, в умовах карантину, такий вид навчання краще ніж нічого, але забезпечити ефективність навчального процесу для таких категорій вкрай важко, тому варто, на нашу думку, використовувати змішану форму навчання. Що стосується студентів, то ця категорія є більш підготовленою саме для такого виду навчання, адже вони обізнані з сучасними технологіями, є організованими учасниками освітнього процесу та усвідомлюють

важливість отримання знань. Відповідно і викладач повинен мати належну технічну підготовку для того, щоб забезпечити повноцінний виклад матеріалу. Дистанційне навчання буде і надалі впроваджуватися в навчальний процес, тому викладачам потрібно готувати онлайн-матеріали для забезпечення ефективного навчання.

Багато роботодавців дозволило своїм робітникам працювати з дому. Віддалена робота стала нормою для сучасної людини, але це не стосується працівників медичної сфери, які не потрапляють під карантин. На жаль, вони більше ризикують своїм здоров'ям, надаючи допомогу іншим людям. Хоча в Україні і запроваджені карантинні обмеження, але, на жаль, наші громадяни несвідомо підходять до цього питання, ігнорують масочний режим. Мабуть, спрацьовує українська ментальність, що всі правила та закони можна порушувати та якимось чином обходити. Люди не дотримуються дистанції, в транспорті, в громадських місцях вони часто — без масок. Багато хто носить маски на підборідді; дуже мало свідомих українців, які дотримуються масочного режиму в громадських місцях перш за все тому, що це — захист, а не тому, що так рекомендовано владою. Таку ж саму ситуацію ми спостерігаємо з вакцинацією. Станом на 27.10.2021 р. 17 % населення України є повністю вакцинованим, порівняно з країнами Європи, які вже вакциновані більш як на 50 % [2]! Що керує українцями, які не хочуть вакцинуватися? З появою соціальних мереж, можна мати доступ до будь-якої інформації, яку, на жаль, не перевіряють, а сприймають за достовірну. Більшість вірять різним байкам із соціальних мереж, а не реальній ситуації, яка відбувається наразі. Українці і сьогодні керуються такою рисою як “якось-то воно буде”, про яку ще писав у минулому столітті Остап Вишня. В нашій країні, на жаль, все купується і все продається. Сертифікат про вакцинацію є також не винятком.

Все ж таки, всупереч умовам соціальної реальності, спричиненої пандемією COVID-19, нам вдалося адаптуватися до нових умов в період карантину. Локдаун прискорив процеси діджиталізації країни. Негативною стороною залишається необізнаність громадян у реаліях сьогодення, їх слабка позиція щодо вакцинації. Українці мають розуміти, що вакцинація залишається єдиним виходом у боротьбі з COVID-19. Ми повинні бути готовими до того, що ситуація може змінитися на краще лише нашими спільними зусиллями. Тільки вакцинувавшись, ми можемо повернутися до життя, яке було до пандемії: без масок та без обмежень.

Джерела

1. Пандемія і соціальні мережі: що змінилося у 2020-му? [Електронний ресурс]. URL: <https://www.prostir.ua/?kb=pandemiya-i-sotsialnimerezhi-scho-zminylosya-u-2020-mu>
2. Статистика вакцинації від коронавірусу (COVID-19) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/reference/coronavirus/vaccination>
3. Українська Система Дистанційного Навчання — UDL System / Ukrainian Distance Learning System. URL. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.udl.org.ua>

НЕДОЛІКИ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЗАГРОЗА КІБЕР-ШАХРАЙСТВА ТА БРАК РОЗ'ЯСНЮВАЛЬНОЇ РОБОТИ СЕРЕД НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ ВИКЛИКАНИХ ПАНДЕМІЄЮ COVID-19

11 березня 2020 р. ВООЗ оголосила пандемію у зв'язку з поширенням коронавірусу в світі. В умовах всесвітньої пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211 з 12 березня 2020 р. на території України було запроваджено карантин [1].

Згідно із ст. 17 Закону України “Про захист населення від інфекційних хвороб” Громадяни та їх об'єднання мають право на отримання достовірної інформації щодо епідемічної ситуації в Україні. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, органи державної санітарно-епідеміологічної служби та заклади охорони здоров'я зобов'язані періодично повідомляти через засоби масової інформації про епідемічну ситуацію та здійснювати протиепідемічні заходи [2].

Правовий режим державної статистичної інформації визначається Законом України “Про державну статистику” та ст. 18 Закону України “Про інформацію”: офіційна державна статистична інформація підлягає систематичному оприлюдненню. Держава гарантує відкритий доступ до офіційної державної статистичної інформації, за винятком інформації, доступ до якої обмежений згідно із законом [3].

Принцип доступності інформації здебільшого стосується діяльності владних органів, які повинні забезпечувати суспільство усією необхідною інформацією, в тому числі такою, що стосується стану, перебігу та наслідків карантину. ЗМІ, в такому випадку, виступають гарантами цього принципу. На початку пандемії в Україні стартував проект StateWatch з моніторингу забезпечення українських лікарень засобами індивідуального захисту та ставив однакові питання до всіх Укрвінських облдержадміністрацій. Понад третина областей не надали даних. Це Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Київська, Луганська, Одеська, Чернігівська облдержадміністрації. Хтось із розпорядників узяв 20 днів на розгляд додатково, хтось надав лише частину інформації, а Закарпатська облдержадміністрація на запит про забезпечення засобами індивідуального захисту повідомила про підготовку 100 ліжко-місць в області [4].

У єдиному державному веб-портал відкритих даних містяться дані про забезпеченість лікарень які визначено для госпіталізації хворих з вірусом, на початок карантину на рівні 1–7 % потреб [5].

Відповідно до ст. 1 Закону України “Про захист населення від інфекційних хвороб” [2] карантин це – адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб. Порядок встановлення карантинних обмежень закріплений ст. 29 згаданого закону та ст. 40 Закону України “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення” [6]

Згідно постанови Кабінету Міністрів України “Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2” обмеження прав і свобод людини, які запроваджені, не стосуються прав, свобод і безпеки людини в інформаційній сфері [7]. Стаття 2 Закону України “Про інформацію” вказує на такі принципи інформаційних відносин як: гарантованість права на інформацію; відкритість, доступність інформації, свобода обміну інформацією; достовірність і повнота інформації; свобода вираження поглядів і переконань; правомірність одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації; захищеність особи від втручання в її особисте та сімейне життя [8]. За поширення неправдивих чуток, що можуть викликати паніку серед населення або порушення громадського порядку, передбачається адміністративна відповідальність статтею 173-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення [9]. Але через нехтування службовими обов’язками та журналісткою етикою дізнавшись, отримавши чи відшукавши необхідну інформацію і не знайшовши у ній того що було б вигідною для підвищення рівня зацікавленості населення їх джерелом, порушуючи принцип достовірності та повноти інформації ЗМІ часом можуть оприлюднити неповну та змінену інформацію, що хоч і не містить правдивих фактів, але становить об’єкт зацікавлення для споживачів. Такі заходи можуть викликати хвилю паніки — люди скуповують продукти в магазинах, захисні маски та антисептичні засоби в аптеках. Завдяки впливу соціальних мереж та швидкому поширенню інформації було створено значний ажіотаж, що призвело до значної кількості конфліктних ситуацій. Люди в прямому сенсі билися за товари першої необхідності. Наприклад, у Луцьку до магазинів утворилися великі черги через те, що місцеві ЗМІ написали, як про достовірний факт, про закриття всіх магазинів і аптек, спираючись на рекомендаційне повідомлення місцевої влади [10].

Одже, постійна “недоінформація” та відсутність належного контролю за журналістською діяльністю з боку держави змушує громадян робити хибні висновки. Тому законодавець має усвідомлювати свою відповідальність що до вдосконалення законодавства стосовно контролю над ЗМІ та відповідальності ЗМІ.

Стаття 33 Конституції України гарантує кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, свободу пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України, за винятком обмежень, які встановлюються законом.

Постанова КМУ від 20 травня 2020 року № 392 [11] змусила громадян більше часу приділити „всесвітній павутині“ де люди шукають шляхи комунікації, купівлі товарів, послуг тощо, чим шахраї і користуються. Про що INTERPOL повідомляє на своєму офіційному сайті ще 13 березня 2020 р.

Існує безліч шахрайських схем і ось на деякі з яких INTERPOL радить звернути увагу:

- Телефонне шахрайство — злочинці називають себе працівниками поліклініки чи лікарні, які стверджують, що родич жертви захворів на вірус і вимагає оплати за медичне лікування [12].
- Фішинг — електронні листи, які, нібито, надходять від національних чи глобальних органів охорони здоров’я, з метою обману жертв, щоб ті надали особисті дані, платіжні дані або ж відкрити додаток, що містить зловмисне програмне забезпечення [13].

Також INTERPOL на своєму офіційному сайті 24.03.2021 року оприлюднив інформацію про фейкові вакцини які продаються через інтернет і як пише INTERPOL які не можливо купити в інтернеті законно [14].

Щоб не стати жертвою кіберзлочинців Департамент кіберполіції Нацполіції України порадив ряд застережних правил в умовах пандемії коронавірусу:

1. Користування інформацією тільки з офіційних джерел: МОЗ, МВС, КМУ.
2. Використання ліцензійного програмного забезпечення та ліцензійних антивірусних програм.

3. Не переходити за сумнівними посиланнями.

4. Не завантажувати підозрілі файли з листів електронної пошти.

5. Постійно оновлювати операційну систему [15].

Для уникнення, простим громадянам, бути ошуканими, влада, на своїх інтернет сайтах, повинна забезпечувати достовірність і оперативність інформування суспільства про коронавірус відповідно до принципів прав людини. Це важливо для недопущення поширення неправдивої та некоректної інформації. Також уряд повинен забезпечувати наявність і доступність всієї інформації про COVID-19 на багатьох мовах, у форматі, доступному для розуміння неписьменних або малограмотних людей. Це повинно включати дублювання телевізійних оголошень використовуючи владні офіційні сайти, доступні для сприйняття людьми з інвалідністю, в тому числі з порушенням зору, слуху і когнітивних функцій, як наприклад сайт МОЗ який повинен мати режим для перегляду людям з порушенням зору, телефонне сповіщення текстовими повідомленнями людей з вадами слуху. Для максимальної дохідливості слід використовувати гранично прості формулювання. Дітям інформація повинна подаватися у доступній для їхнього віку формі, щоб допомогти їм захиститися від вірусу. Через центральні телевізійні канали влада має сповіщати людей про те яку інформацію та саме який владний інтернет сайти готовий надати з поясненням в тому числі на прикладах того як увійти на конкретний сайт або як і де з офіційних джерел отримати певну інформацію. Диктори телебачення та радіомовлення постійно повинні звертати увагу людей на те, щоб ті зверталися за інформацією саме до офіційних, в тому числі, інтернет джерел та які офіційні інтернет і не інтернет джерела готові таку інформацію надати.

Підкреслюючи важливу роль Інтернету в часи пандемії, експерти з прав людини закликають уряди не блокувати інтернет а навпаки, негайно забезпечити якомога ширший доступ до інтернету. В умовах надзвичайної ситуації, коли інформація має життєво важливе значення, широкі обмеження на доступ до інтернету не можуть бути виправдані міркуваннями громадського порядку або національної безпеки. Необхідно підтримувати безперебійний і безперешкодний доступ до інтернету, вживаючи заходів для того, щоб інтернет був доступним малозабезпеченим громадянам.

Джерела

1. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>
2. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/164514#Text>
3. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>
4. <https://statewatch.org.ua/publications/rezul-taty-monitorynhu-pro-hotovnist-likaren-ukrainy-do-shpytalizatsii-khvorykh-na-covid19/>
5. https://data.gov.ua/global_search?q=%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%96+%D0%BF%D1%80%D0%BE+%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B5+%D0%BE%D0%B1

6. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення // Відомості Верховної Ради України. 1994. № 27. Ст. 218. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text>
7. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#n3>
8. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. / Верховна Рада України. 1992. № 48. Ст. 650. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8074-X; http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KD0005.html
10. Волинські новини. <https://www.volynnews.com/news/all/pislia-neppravdyvoho-povidomlennia-pro-zakryttia-mahazyniv-u-lutsku-dov/>
11. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392-2020-%D0%BF#Text>
12. INTERPOL-warns-of-financial-fraud-linked-to-COVID19. <https://www.interpol.int/en/News-and-Events/News/2015/More-than-500-arrested-in-INTERPOL-operation-targeting-phone-and-email-scams>; <https://www.youtube.com/watch?v=X87SSzSI5sM>
13. <https://www.interpol.int/en/News-and-Events/News/2020/INTERPOL-report-shows-alarming-rate-of-cyberattacks-during-COVID-19>
14. <https://www.interpol.int/en/News-and-Events/News/2021/Online-vaccine-scams-INTERPOL-and-Homeland-Security-Investigations-issue-public-warning>
15. https://lb.ua/society/2020/04/06/454652_kiberpolitsiya_predupredila.html

Ф. К. БИСЕНБАЕВ

канд. философ. наук, доц., УН ИМОСН МАУП

ПАНДЕМИЯ COVID-19 В КОНТЕКСТЕ ТРАВМАТОГЕННЫХ СОБЫТИЙ

На одной из пресконференции в ответ на вопрос о том, должны ли страны больше учитывать влияние пандемии на психическое здоровье, Генеральный директор Всемирной организации здравоохранения Тедрос Адханом Гебрейесус ответил, что пандемия вызвала “массовую травму в большем масштабе, чем Вторая мировая война”, и последствия пандемии для психического здоровья станут серьезной проблемой “в течение многих лет” [1]. Таким образом в 2021 году Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) признала ухудшение ментального здоровья населения по всему миру, спровоцированное пандемией. Если верить мировой статистике, стресс, тревога и депрессия затронули около 30 % человечества. А в США, в течение первого ковидного года 40 % взрослого населения жаловались на симптомы депрессии или тревожного расстройства [2].

Если обратиться к Украине, то риск развития краткосрочных или долгосрочных психических расстройств у населения обусловлен не только страхом перед опасным для жизни заболеванием и потере близких, но и негативными социальными последствиями, вызванными пандемией: безработицей; финансовой нестабильностью; сложностями с получением образования; трудностями с дистанционной учебой у детей; социальной изоляцией; всплеском домашнего насилия; крахом множества планов и надежд, которые породили у людей ощущение потерянного из-за пандемии времени, которого не вернуть назад.

Для того, чтобы найти подходящие аналогии тому, что испытывают сегодня украинцы, необходимо выйти за пределы восприятия пандемии как исключительно ме-

дико-биологического явления и включить её в контекст тех событий, произошедших в разное время в Украине, которые тоже имели своим следствием коллективную травму. Характерные признаки таких травматогенных событий, способных подрывать нормальный ход общественной жизни, вызывать стресс и порождать состояние своеобразной травмы подробно описал польский социолог П. Штомпка. “Травматогенный характер, — пишет он, — чаще всего обретают изменения, имеющие особые признаки Во-первых, это резкие, внезапные, быстрые изменения, происходящие в очень короткое время. Во-вторых, это изменения, происходящие в широкой общественной сфере, охватывающие одновременно различные области общественной жизни. В-третьих, это глубокие, радикальные изменения, затрагивающие главные для данной группы ценности, правила или убеждения [...] В-четвертых, изменения такого рода должны быть неожиданными, вызывающими изумление, шокирующими. Выразительными примерами изменений такого рода в историческом макромасштабе являются революции, перевороты, ломка общественного уклада.” [3, с. 474].

Все отмеченные П. Штомпкой травматогенные события имели место быть в Украине за прошедшие 30 лет независимости. Это и кардинальная (революционная) ломка социалистического общественного уклада, после развала СССР в 1991 году; это и события на Майдане в 2014 году, приведшие к смене власти, которая вознамерилась, по примеру прибалтийских стран, произвести окончательный “расчет” с прошлым через декоммунизацию и люстрацию. Сегодня к этим событиям присоединилась и Пандемия Covid-19. Что интересно, несмотря на уникальность условий, породивших эти события, все они, в той или иной степени, совпадают по своим побочным последствиям и симптомами коллективной травмы. После каждого такого события наблюдался: рост безработицы; снижение социального обеспечения; страх за собственную жизнь (если в первых двух случаях этот страх возникал из-за взрывного роста преступности, то в случае пандемии — из-за опасного для жизни заболевания); падение уровня жизни значительных групп населения, деградация отдельных отраслей производства; инфляция; снижение эффективности в работе администрации, полиции, судопроизводства, здравоохранения и осложнения доступа к ним рядовых граждан.

Люди старшего поколения, те, кто жил в доперестроечные времена в СССР и помнит связанные с тем временем ощущения стабильности, уверенности в завтрашнем дне, безопасности, прочности собственного положения в обществе, пройдя через глобальную нестабильность, порожденную системной трансформацией постсоветского мира, могли в полной мере оценить мудрость старинной китайской поговорки “Не дай бог жить в эпоху перемен”.

Что касается самой коллективной травмы, то ее симптомы, описанные тем же П.Штомпка, четко прослеживаются после каждого из указанных событий. Это и синдром отсутствия (или недостатка) доверия как к социальным институтам, так и к другим гражданам; это и синдром пассивности, апатии, ощущения своего бессилия; это и рассеянное, неопределенное состояние беспокойства, комплекс опасений, страхов, тревожное настроение, которое часто сопровождается склонностью верить сплетням и слухам, фантазиям, сочинениям, мифам [3, с. 484]. Отдельно следует отметить такой синдром коллективной травмы, как ностальгия о прошлом, идеализация прошлого, особенно в качестве противопоставления переживаемой обществом кризисной ситуации. Ностальгировать о советском прошлом люди стали чаще тогда, когда в полной мере испытали на себе прелести, установившегося на постсоветском пространстве, “дикого” капитализма. Чем дальше от событий 2014 года, тем отчетливее стала слышна ностальгия о домайданных временах, с ее мирной жизнью, отно-

сительной стабільністю, низкими цінами за комуналку. Що стосується пандемії, то українці, як і весь мир, теж відчувають сьогодні ностальгію по допандемічному часу і чекають того прекрасного часу, коли пандемія нарешті-то закінчиться, скасують соціальну дистанцію і масочний режим, і всі люди вдихнуть з полегшенням і знову заживуть звичайного життя.

Вибори 2019 року в Україні, з її вражаючими результатами, можна, в певному сенсі, порівняти з відчайдушною спробою втомленого народу нарешті-то мобілізуватися і усунути джерело колективної травми, що спричинила нестерпимі страждання. Однак з часом стало зрозуміло, що громадська мобілізація, що відбулася на виборах, виявилася не успішною. Травма не тільки не заживає, але й поглиблюється через тотальну некомпетентність тих, від кого чекали виходу з кризи. Сьогодні спостерігається параліч громадської активності, апатія, песимізм, розчарування. При тривалому існуванні колективної травми, зауважує П. Штомпка, «це може призвести до руйнування культури і розпаду суспільства. Ймовірно, на основі цього сценарія слід було розглянути закінчуючу фазу історії великих імперій, як стародавніх, так і сучасних» [3, с. 490].

Источники

1. *Фойер Уилл*. «ВОЗ заявляет, что пандемия вызвала больше “массовых травм”, чем Вторая мировая война”. 5 марта 2021. [cnn.com](https://www.cnn.com)
2. *Хёклин Мадлен*. «COVID вызвал “массовую травму”, ухудшающую психическое здоровье во всем мире”. Health Policy Watch ([healthpolicy-watch.news](https://www.healthpolicy-watch.news))
3. *Штомпка П.* Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С. М. Червонной. М.: Логос, 2005. 664 с.

Є. О. ГАВА

студентка 5 курсу, ННІМЕФ МАУП

РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ НАСЛІДКІВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 В УКРАЇНІ

Міжнародні організації в умовах поширення соціально-економічних наслідків COVID-19 відіграють великий вплив на розвиток і спрямованість міжнародних відносин, оскільки на сьогодні майже всі країни входять до таких організацій. Серед сукупності сучасних міжнародних організацій можна виокремити низку таких, які виступають найбільш впливовими суб'єктами глобального управління під час врегулювання соціально-економічних наслідків поширення пандемії COVID-19.

Міжнародні організації створюються державами на основі міжнародних договорів та необхідні для реалізації спільних цілей і діють згідно зі статутними документами. Одночасно міжнародні організації є джерелом розвитку міжнародного права через створення правових норм і процедур взаємодії на світовій арені. Міжурядові організації припускають інституціоналізацію (в тому числі наявність штаб-квартири,

апарату та ін.) і створення механізмів реалізації своїх цілей. Членами міжурядових організацій є держави, які входять в них на добровільній основі. Під час врегулювання соціально-економічних наслідків поширення пандемії COVID-19 міжнародні організації є найважливішими учасниками сучасної світової політики.

Зокрема, міжнародна організація ООН – це найважливіша міждержавна організація, яка регулює міжнародну безпеку й розвиток співробітництва між країнами світу. Одним з найважливіших напрямів діяльності ООН під час врегулювання соціально-економічних наслідків поширення пандемії COVID-19 є участь у глобальному управлінні в економічній сфері шляхом прийняття рішень щодо глобальних економічних проблем сучасності [2, с. 7].

Світовий банк під час врегулювання соціально-економічних наслідків поширення пандемії COVID-19 спрямовує свою діяльність на надання фінансової й консультативної допомоги країнам, що розвиваються, за рахунок розвинених країн.

Впливовим суб'єктом глобального управління виступає також Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) – міжнародна міжурядова організація, що під час врегулювання соціально-економічних наслідків поширення пандемії COVID-19 спрямовує свою діяльність на координацію економічної політики держав-учасниць та розвиток світової економіки.

У процесі регулювання соціально-економічних наслідків поширення пандемії COVID-19 була реалізована програма, яка передбачає надання кредитних ліній ЄБРР. Їх механізм полягав в тому, що ЄБРР надавав українським банкам довгострокові цільові кредитні ресурси для фінансування проектів розвитку малого та середнього бізнесу в Україні [1, с. 27].

Співпраця з міжнародними фінансовими інститутами навчила українські банки сучасним стандартам кредитування малого та середнього бізнесу, дієвим методикам моніторингу проектів і внутрішнього контролю та забезпечує їх протягом регулювання соціально-економічних наслідків поширення пандемії COVID-19 довгостроковими дешевими ресурсами. Стандартизація роботи банків за західними технологіями дозволила знизити їх витрати і ризики, підвищила обсяг та рівень кредитування та сформувала ринок кредитування малого та середнього бізнесу в Україні. Саме міжнародними програмами вдалося спростити механізм отримання мікрокредиту [3, с. 65].

Під час врегулювання соціально-економічних наслідків поширення пандемії COVID-19 важливою міжнародною організацією у гуманітарній сфері виступає Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО). Глобальні управлінські впливи ЮНЕСКО на гуманітарну сферу здійснюються шляхом реалізації низки довгострокових широкомасштабних міжнародних програм в освітній сфері, науковій та культурній галузях.

Міжурядовою організацією та спеціалізованою установою ООН, що здійснює регулювання з питань праці, є Міжнародна організація праці (МОП). Безсумнівно, COVID-19 привів до конкретних дій, як вимірюваних, так і незмірно, на людську мобільність, міграцію і мігрантів. Визнаючи важливість накопичення фактичних даних для усунення цих наслідків, Міжнародна організація з міграції (МОМ) приступила до здійснення ряду ініціатив, для надання допомоги у вирішенні проблем та усунення ризиків в області охорони здоров'я і в соціально-економічній сфері, з якими стикаються мігранти [2, с. 8].

Отже, COVID-19 чинить безпрецедентний вплив на співтовариства в усьому світі. Досить поглянути на останні новини за 2020 рік, щоб переконатися в наявності широкого спектру медичних, економічних і соціальних впливів, які безпосередньо

чи опосередковано викликані вірусом або загострилися через пандемію. Десятки мільйонів людей заразилися вірусом. Понад мільйон людей померли або зіткнулися з довгостроковими наслідками вірусу для здоров'я. Багато мільйонів людей втратили роботу, а інші зіткнулися з закриттям їх підприємств, оскільки цілі виробничі сектори були змушені зупинити свою діяльність. Збільшилося нерівність. Ксенофобія, дискримінація і стигматизація посилюються дезінформацією і недостовірними новинами в засобах масової інформації, особливо в соціальних мережах, а також політизацією заходів в області охорони здоров'я, спрямованих на боротьбу з вірусом. Тому у сучасному світі міжнародні організації відіграють вагомую роль у глобальному управлінні шляхом реалізації регулюючих, координуючих, контрольних і оперативних функцій.

Джерела

1. Вплив пандемії коронавірусу COVID-19 на права, свободи і безпеку людини в інформаційній сфері: Матеріали другої наук.-практ. студ. конф., м. Київ, 18 листоп. 2020 р. Упоряд. : В. М. Фурашев, С. Ю. Петряєв, О. А. Самчинська. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2020. 96 с.
2. *Кравченко С. О., Кравченко В. В.* Міжнародні організації як суб'єкти глобального управління // *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління.* 2017. Т. 28 (67) № 1. С. 6–11.
3. *Мінченко А., Мазур А.* Міжнародні нормативні акти як джерела регулювання зовнішньо-економічних відносин та їх співвідношення з національним законодавством України // *Господарське право і процес.* 2021. № 1. С. 64–68.

Т. М. АФОНЧЕНКОВА

*канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту організацій ПрАТ ВНЗ МАУП,
Херсонський інститут*

ЧОТИРИ ШЛЯХИ ЗРОСТАННЯ ДЛЯ МЕДІЙНИХ АГЕНЦІЙ

Останні кілька років цифрові технології швидко поширилися у сфері роздрібної торгівлі. Частка користувачів, які не відрізняються між офлайн-і онлайн-покупками, за минулий рік зросла з 65 до 73 %. Люди проводять у середньому 4,5 години на день у додатках [1].

У 2020 році ця тенденція стала ще помітнішою через пандемію. У зв'язку з карантинними заходами по всьому світу значно зросла популярність додатків для роздрібних покупок. Тому багато компаній стали приділяти додаткам особливу увагу і додавати нові функції.

Медіані агенції мають чотири основні способи використовувати зростання індустрії додатків:

1. Управління кампаніями та медіа. За останній рік покупці стали цікавитись додатками, що покривають базові потреби людини. Кількість установок додатків роздрібною торгівлю у 2020 році зросла на 25 % щодо попереднього року. При цьому, 45 % сесій купівлі включають більше одного переходу між сайтом і додатками [2]. Між програмами та Інтернетом стираються межі: успішне просування додатків стає

обов'язковим критерієм маркетингової ефективності. Якщо співвіднести повністю автоматизовані клієнтські кампанії Google App Campaigns із загальною пошуковою стратегією, можна покращити віддачу від маркетингових інвестицій (ROI). Це також підвищує задоволеність клієнта від роботи з агентством.

2. Виробництво креативу. Креативи — один з ключових факторів у просуванні програми. Креативи в медіакампанії мають більше 50 % ефекту на продажі. З урахуванням високого ступеня автоматизації стратегія з креативів — головна умова для успішного просування програми.

Для того, щоб створити безпечну креативну стратегію з фокусом на конфіденційність, необхідно зробити три кроки:

Перший крок: Вибрати правильні контекстні сигнали для створення індивідуальних об'яв. Маркетологам час перейти з персоналізованої реклами до нових методів:

- знайти можливості, які дозволяють безпосередньо взаємодіяти із клієнтами. Зміцнювати такі відносини допоможе власне комплексне рішення для відстеження користувачів на сайті. Воно має підтримувати актуальні теги та запити згоди.
- використовувати переваги автоматизації та машинного навчання. Це допоможе виявляти тенденції та моделювати результати, якщо у даних є прогалини.

Промисловість вже зараз на порозі відродження “контекстної реклами”. Вона налаштовується за рахунок загальнодоступної інформації: даних про час, погоду, завантаженість доріг. На їх основі можна створювати актуальну та ненав'язливу рекламу.

Другий: Інвестувати в креативи, а потім автоматизувати. Часто при розробці стратегії більше ресурсів йде на закупівлю реклами та технології, ніж на креатив. Проте дослідження Forrester показує: якщо перевести маркетинг-бюджет на креативні ресурси, це може підвищити рентабельність інвестицій на 18 % [3].

Щоб максимально розкрити потенціал зростання, потрібно інвестувати гроші і в креатив, і в автоматизацію. Автоматизовані рішення сьогодні можуть підбирати комбінації креативних елементів з урахуванням ефективності певної аудиторії — це економить і сили, і час.

І третій крок: Застосовувати підхід test-and-learn. У нову епоху креативні робочі схеми потребують перегляду. Команди повинні перейти від лінійного процесу до безперервного зворотного зв'язку [4].

Для початку потрібно зробити шаблони динамічних оголошень і в різних поєднаннях додати в них креативні елементи з урахуванням сигналів, що постійно надходять. Інструменти на кшталт Cloud Vision API можуть проаналізувати візуальні елементи та визначити, які підходи працюють найкраще. Наприклад, що краще показати в рекламі — тільки товар або задіяти людину теж. Експерименти та тестування допоможуть накопичити інформацію про користувачів, після чого можна додати до шаблонів більше креативних елементів. Автоматичні покращення мають бути безперервними — оголошення будуть максимально релевантними.

Агентствам варто взяти ініціативу у свої руки та допомогти рекламодавцям створювати нові та адаптувати старі відеоматеріали під різні формати та хронометраж для отримання високої ефективності.

3. Аналітика і атрибуція. Вимірювати показники стало складніше: з'явилися вимоги до конфіденційності користувачів та зміни платформ, а також законодавчі норми роботи з даними. У цих умовах потрібно допомогти рекламодавцям запуснути системи оцінки ефективності вкладень. Агентства можуть використовувати нинішні безкоштовні додатки Google для консультації клієнтів щодо роботи з Google Analytics для Firebase або зі стратегії вимірювання активності користувача з перехо-

дів з сайтів до додатків. Ця інформація важлива для мережевих рекламодавців, які користуються програмою для пошуку нових клієнтів, а також підвищення лояльності існуючих.

4. Визначення ролі додатків у стратегії агентства для подальшого росту.

Для більшості рекламодавців, які спираються на програму або веб, важливі не лише медійні послуги. Обслуговуючі агентства можуть запропонувати їм додаткові нішеві сервіси збільшення попиту. Серед цих сервісів є оптимізація конверсії (CRO), оптимізація магазину додатків (ASO) і навіть розробка самих додатків. Такі послуги зможуть задовольнити зростаючий попит на готові програми для клієнтів, які фокусуються на веб-просуванні.

Керівникам агентства варто замислитись, як розвиток додатків вписується в плани зростання агентства. Тоді стане зрозумілим, які саме послуги потрібно включити до свого портфеля. Варто вивчити список клієнтів та знайти тих, кому програми можуть принести вигоду.

Нині золота ера додатків. Вона не тільки дозволяє агентствам розширити сферу своєї експертизи але також поповнити набір послуг для клієнтів. Агентствам варто використати цей тренд, щоб отримати користь зі зростання додатків і відкрити нові джерела доходу.

Джерела

1. *Raffaella Stratta, David Voxlin.* 5 способів улучшити клиентский опыт в мобильном шопинге // <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/ru-ru/marketing-strategies/app-and-mobile/improve-your-cx/>
2. *Пол Коффи, Илеана Д'Юарт.* Мобильные инновации: как приложение помогает развивать ритейл // <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/ru-ru/marketing-strategies/>
3. *Пол Коффи, Илеана Д'Юарт.* Креативный интеллект: 3 шага для показа рекламы в мире, где важна конфиденциальность // <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/ru-ru/future-of-marketing/creativity/creative>
4. *Четна Биндра.* Будущее конфиденциальности и как к нему подготовиться // <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/ru-ru/future-of-marketing/>

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА

д-р наук з держ. упр., доц., завідувач кафедри публічного адміністрування МАУП

В. С. ПАРОЙ

здобувач 2 року навчання кафедри публічного адміністрування МАУП

ПРОГРАМА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Успіх радикальних соціально-економічних та політичних змін в Україні залежить насамперед від ефективної роботи органів виконавчих закладів всіх рівнів. Комплектування їх висококваліфікованими кадрами, здатними зробити економічний та соціальний розвиток держави, набуло першочергового сенсу.

Для вирішення цієї проблеми необхідно проводити єдину системну кадрову політику, науково обґрунтувати потребу державних органів і їх апарату у фахівцях, розробити ефективну систему, яка буде підготовлювати, перепідготовки та кваліфікації державних службовців.

Для вирішення даної проблеми необхідно проводити єдину державну кадрову політику, частково обґрунтувати потребу державних органів та їх апарату в кадровій системі, розробити ефективну систему підготовки, перепідготовки та рівень кваліфікації державних службовців.

В основу кадрового забезпечення повинні бути покладені принципи демократичного відбору, просування по службі за діловими якостями, постійне навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, систематичне оновлення кадрів та здійснення контролювання за їх діяльністю.

Організація цієї роботи має виконуватися на чітко визначеній теоретичній та науково-методичному рівні.

Ефективна реалізація програми можлива за умови наукового рівня функціонування державної служби та підбору кадрів. Наукові спостереження у цій сфері слід направити на комплексну підготовку механізму державної служби як складової сучасного процесу державного устрою, закономірностей формування її кадрового складу в умовах покращення органів виконавчої влади та посилення регіональних аспектів якості управління, особливостей правового регулювання статусу державних органів влади та статусу державних службовців, узагальнення вітчизняного та іноземного досвіду функціонування державної служби та її кадрового забезпечення.

Реформування державного апарату, оновлення та вдосконалення його кадрів має проводитися паралельно з політичним та економічним реформуванням та є обов'язковою умовою їх здійснення.

Програми и також заходи щодо її виконання розроблено відповідно до Закону України "Про державну службу" та ухвалено Кабінетом Міністрів України. Їхній рівень кваліфікації.

1. Інтелектуальний потенціал України — надійне джерело кадрової політики державної служби. Важливою частиною цього потенціалу є державні службовці, а також спеціалісти підприємств, установ та організацій, які мають досвід в організаційній сфері та набули відповідних знань під час роботи.

2. Основними шляхами визначення якісного складу державних службовців має бути систематичний аналіз статистичних даних, звітних документів Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, других центральних та місцевих органів виконавчої влади, соціальні опитування, а також аналіз результатів роботи фахівців у сфері науки, культури, освіти і т. д.

Джерела

1. <https://ips.ligazakon.net>. Указ Президента України: Про затвердження кадрового забезпечення державної служби від 10 листопада 1995 року № 1035/95.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ ІТАЛІЇ 70–90 рр. ХХ ст.

Починаючи з сімдесятих років християнські демократи в Італії починають втрачати свою популярність, натомість авторитет лівих партій зростає. Економічні проблеми Півдня Італії створювала соціальну базу для комуністичної партії. Відповідно, незважаючи на загальне падіння авторитету комуністів у Західній Європі, в Італії вони зберігали сильні позиції. Комуністична партія Італії зуміла зберегти вплив у суспільстві завдяки перегляду своєї політичної лінії, а саме, визнали цінність демократичного устрою і висунули курс на структурні реформи суспільства. [1]

Християнська демократична партія, починаючи ще з 1960 р., для утримання більшості в парламенті, включає у склад урядів представників інших партій. У 1960 р. було навіть створено коаліцію з правими партіями, а саме з монархістами і неофашистами, що викликало хвилю невдоволення у всій країні, дійшло навіть до збройних сутичок. Уряд був змушений піти у відставку.

У 70-х рр. комуністична партія нараховувала більш як півтора мільйони своїх членів і була найчисельнішою партією Італії. Партійне керівництво досить вдало вносили зміни у стратегію й тактику, а також в саму ідеологію комуністичного руху. Цікавою була ідея розробки ідеології єврокомунізму — своєрідної спроби деяких компартій Західної Європи відмовитись від догм марксизму-ленінізму, її проштовхували, власне, італійські комуністи, що призвело до неминучого розриву відносин з КППРС. Після краху соціалістичної системи італійські комуністи проголосили себе Демократичною партією лівих сил і займали вагоме місце у політичному житті країни.

Починається період 1963–1976 рр. коли ХДП вступила в коаліцію з ІСП, а уряд очолив Альдо Моро. Посилилось втручання держави у економічне життя суспільства, прийнято п'ятирічну економічну програму, націоналізовано електротехнічну промисловість, також запроваджувався 40-годинний робочий тиждень, розширювались права профспілок на підприємствах. Прийняті закони передбачали захист орендаторів землі і обмеження спекуляцій в житловому будівництві.

Наприкінці 60-х років Італія, як і інші країни Заходу, була охоплена масовим молодіжним рухом, який підтримали робітники. У листопаді 1969 р. відбувся загальний страйк, в якому взяли участь 20 млн. осіб. Майже всі вимоги страйкуючих були задоволені [2].

В 1974–1975 рр. виникає економічна криза, яка загострила проблеми Італії. Зростала і так висока популярність комуністів, що не було добре для тодішньої правлячої партії. На виборах 1976 р. ІКП набрала 34,4 % голосів (227 місць у парламенті з 630). Лідери ХДП відмовились допустити комуністів в уряд, що і призводить до повного краху, та розділу ХДП, як правлячої партії, вони повністю втрачають авторитет.

Шукаючи компромісу, частина ХДП на чолі з Альдо Моро, розуміючи, що ігнорування комуністів в умовах гострої економічної кризи може призвести до небачених соціальних потрясінь, стали на шлях укладення угоди з ІКП, за якою ІКП зобов'язувалась підтримувати існуючий уряд при умові, що він буде реалізовувати узгоджену двома партіями програму.

Перспектива встановлення стабільності в країні не влаштувала лідерів підпільних організацій, які виникли на партизанських настроях, так званих “Червоних бригад” — ультралівої терористичної організації, яка прагнула прийти до влади на хвилі соціального невдоволення, викрали і вбили християнського демократа Альдо Моро, який був ключовою фігурою в ході переговорів про створення урядової більшості в парламенті. Тільки за умови переговорів міг з’явитись компроміс між Італійською комуністичною партією і Християнсько-демократичною партією, але терористи жорстоко вбили Альдо Моро.

У таких умовах Християнська демократична партія, відмовляється від подальшої співпраці з Італійською комуністичною партією. В результаті Християнська демократична партія утворює коаліції з дрібними правими партіями, створюючи багатопартійні коаліції. На початку 80-х років, в Італії починається період постійних змін партій, що згодом будуть називати традицією. Політична нестабільність сприяє розвитку тероризму як з боку неофашистів, так і з боку ультралівих організацій. З 1969 р. по 1981 р. від рук терористів загинуло 386 осіб. Найгучнішим терористичним актом був вибух на залізничному вокзалі у Болоньї. Варто також відзначити, що за рівнем корупції Італія випереджала всі без винятку країни у Західній Європі.

Корупція в країні пов’язана також і з особливостями політичного механізму Італії. Вибори в країні проводяться по пропорційній системі: виборці голосують не за конкретного кандидата, а за партію. Персональний склад парламентських фракцій визначає сама партія. Тим самим складались умови для існування закулісного політичного життя.

Багато чого в Італії вирішувалось таємно — у партійних канцеляріях або в результаті міжпартійних переговорів. Відсутність відкритості при обговоренні важливих фінансових питань таких як; державні витрати, податки, субсидії і т. ін., сприяла розвитку корупції і, відповідно, зростанню впливу італійської мафії, як діючого угруповання, яке загрожувало безпеці звичайних італійців.

Починаючи з другої половини 80-х років в Італії спостерігається економічне похвалення в політичному плані тривають нестабільність і постійні зміни урядів. Створюються пятипартійні уряду, які по черзі очолюють під соціаліст Б. Кракси, християнські демократи А. Фанфан, Дж. Горія, М. де Міта, Дж. Андреотті, С. Берлусконі, Л. Діні [4]. До середини 90-х років в Італії змінилося 55 післявоєнних урядів З початку 90-х років Італія стала свідком глибокої партійно-політичної кризи.

Джерела

1. Григор’єв І. В. Італія в ХХ столітті: навч. посібник для вузів. М.: Дрофа, 2006. 256 с.
2. Арбатова Н. К. Зовнішня політика Італії. Процес формування і здійснення. 224 с.
3. Архтов Д. Г. Коротка всесвітня історія. наукометричний аналіз / РАН; Інститут аналітичного приладобудування. СПб.: Наука, 1999. 340 с.
4. Баран З. А., Кипаренко Г. М., Мовчан С. П., Швагуляк М. М. Новітня історія країн Західної Європи та Північної Америки (1918–1945): посібник для студентів історичних і гуманітарних факультетів університетів. Львів: Афіша, 2005. 288 с.
5. Країнознавство : підручник / В. П. Крижанівський, М. С. Дорошко, В. І. Головченко та ін.; [за ред. М. С. Дорошка]. 2-ге вид., переробл. і доповн. К. : Знання, 2012. 439 с.

ГЕОПОЛІТИЧНІ ТА ГЕОЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ВИХОДУ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ З ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Сучасний Європейський Союз з політичної точки зору все більше стає гомогенним утворенням. Основою західної культури є сучасна техногенна цивілізація, якій притаманні тенденції до глобалізації. Цей феномен перейняв характерну для європейської цивілізації традицію організаційно-технічної трансформації світу в інтересах людини.

Незважаючи на певні відчутні зрушення в процесі європейської політичної інтеграції, досить стабільним залишається феномен локальної регіональної самоідентичності, який підживлюється існуючими соціокультурними стереотипами. Таким чином, процес глобалізації достатньо суттєво впливає на політичні кордони в Європі [1, 131]. Саме цей феномен став наріжним каменем для Великої Британії та її бажання відокремитися від Європи.

Протягом усього періоду членства в ЄС, європейське питання дестабілізувало політичну систему Великої Британії, породжувало розколи в суспільстві, між партіями і всередині партій. Навіть британські прихильники ЄС мали специфічні погляди на бажану форму, обсяг повноважень і напрямок розвитку ЄС. В політичній еліті, за останні 20 років в широких громадських колах був помітний значний вплив євроскептиків. Велика Британія регулярно гальмувала ініціативи поглиблення інтеграції, паралельно домагаючись для себе винятків і особливих умов неучасті в окремих аспектах життєдіяльності ЄС.

Аналіз факторів, що спровокували вихід Сполученого Королівства з Європейського Союзу, залишиться предметом академічних досліджень ще на довгий час. Боротьба навколо “європейського питання” напередодні референдуму 2016 року в Британії залишила поза увагою таку тему, як оновлення концепції зовнішньої політики після виходу країни з ЄС. На сьогодні Британія вже не являється членом ЄС, але модель подальшої співпраці на довготривалу перспективу досі остаточно не розроблена.

Гасло прихильників брекзиту про повернення контролю над країною, її кордонами і законами лише поверхнево торкалося міжнародного аспекту, а лише було зосереджено на самостійній зовнішньоторговельній політиці. Ідеологи виходу з Європейського Союзу ігнорували питання майбутнього міжнародної політики. “Битва” за брекзит була зосереджена на недоліках членства країни в ЄС: звучали заклики перерозподілити кошти і не платити внески до бюджету Євросоюзу, відмовитися від верховенства європейського законодавства над національним і засилля євроциновників, змінити міграційні правила, тощо [2, 5–6].

Ймовірно, саме тому запропонована Терезою Мей восени 2016 року ідея про “Глобальну Британію” виявилася наспіх створеним “рекламним гаслом”. Багато експертів вбачають у цьому спробу видати бажане за дійсне [2, 7]. Наразі головна мета для Великої Британії – забезпечити статус країни як лідера західного світу і довести самостійність ідеї про брекзит.

За словами датської політологині Ребекки Адлер-Ніссен, брекзїт служить для перебудови зовнішнього образу Сполученого Королівства, який вже сформувався як на державному, так і на міжнародному рівнях. Цікаво, що брекзїт проявляє минуле Королівства, або є його продовженням, тим самим висвітлюючи одночасно образ відкритого, прагматичного та надійного партнера в Європі, та показує британську ідентичність як “незручного партнера” чи “незнайомця у Європі”. Такий двоїстий опис відображає триваючий конфлікт між двома формами існування Сполученого Королівства: як європейської країни зі своєю британською винятковістю, що укорінилась в історії Британської імперії [4, 576].

Враховуючи особливості свого національного менталітету і політичних поглядів, а також збережені великодержавні амбіції, Велика Британія стала “складним партнером” для інших членів ЄС, оскільки вона завжди намагалася проводити власну політику, засновану на національних інтересах і пріоритетах.

Брекзїт є “поворотним моментом” для всіх економік ЄС. Вихід Великої Британії з ЄС дозволив зміцнити антиімміграційні партії по всій Європі. Брекзїт — це, по суті, голосування проти глобалізації, який призведе до наступних загроз [3, 3–4]:

- економічна реакція на брекзїт — слабкі інвестиції в бізнес, що є прямим результатом невизначеності щодо майбутніх торгових відносин Великої Британії з ЄС;
- спекулятивні атаки на валютному та фондовому ринках;
- ускладненням доступу на товарні та фінансові ринки ЄС;
- інфляційний тиск, викликаний подорожчанням товарів, імпортованих з ЄС (Британія має стійке негативне сальдо у торгівлі з континентальною частиною ЄС) внаслідок сплати додаткових митних платежів та НДС;
- зменшенням попиту на фінансові послуги (за рахунок країн-членів ЄС);
- втрату можливостей впливати на прийняття регулятивних правил ЄС.

Процес брекзїту в умовах сучасної глобалізації має не лише конфліктогенний вплив на британську дійсність, але й зумовлює значні виклики і загрози для міжнародної безпеки. Посилення євроскептицизму, втрата конкурентності на міжнародному рівні та поширення націоналістичних настроїв найбільше мали вплив на регіональному рівні.

На національному рівні брекзїт проявляється у таких загрозах [1, 48]:

- 1) поглиблення політичної кризи, розкол політичної еліти держави, падіння довіри суспільства до традиційних партій і політичної системи загалом;
- 2) розпад формально унітарної держави Сполученого Королівства Великої Британії і Північної Ірландії через відмінності у суспільних і політичних позиціях її основних територіальних суб’єктів щодо євроінтеграції;
- 3) виникнення нової реальності міжнародного положення Великої Британії, імідж якої уже постраждав від непевності результатів брекзїту;
- 4) зростання відтоку капіталу до країн континентальної Європи і назрівання фінансово-економічної кризи в державі.

Лондон мав обрати єдину можливу для себе стратегію — стати членом ЄС і підлаштувати під свої інтереси сам Євросоюз, або внести зміни в умови свого членства. Відповідно такій риториці і визначилася політика Великої Британії по відношенню до ЄС. Для реалізації своїх задумів британський уряд запропонував свою концепцію під назвою “секторальна інтеграція”, що означає можливість вибору державою сфери інтеграції і партнерів по співпраці, враховуючи свої інтереси. Обрана стратегія вела до послаблення впливу Британії на політику і розвиток ЄС, а з часом Лондон здобув репутацію “складного партнера” і все частіше залишався ізольованим.

Вихід Британії із Європейського Союзу призведе до послаблення впливу країни на міжнародні політичні процеси. Об'єднане Королівство стане однією із рядових європейських країн, хоча з більшим авторитетом порівняно з партнерами. Брекзит залишить країну без важелів впливу на внутрішньоєвропейську політику.

Джерела

1. *Грубінко А. В.* Європейський Союз після Brexit: продовження історії: монографія / А. В. Грубінко, А. Ю. Мартинов. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2021. 258 с.
2. *Годованюк К. А.* “Глобальная Британия” в преддверии брексита = “Global Britain” in the run-up to Brexit : [монографія]. М. : Ин-т Европы РАН , 2020. 160 с.
3. *Шаров О. М.* Brexit: “плюси” та “мінуси” для глобальної геоекономіки. Режим доступу: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-10/tezi_sharov-o.m.pdf
4. *Adler-Nissen R., Galpin C., Rosamond B.* Performing Brexit: How a post-Brexit world is imagined outside the United Kingdom // *British Journal of Politics & International Relations*, Vol. 19(3), 2017. P. 573–591.

В. Л. КОСТЕЦЬКИЙ

студент групи С-9-20-М1МжВ(1.6д), МАУП

УКРАЇНА НА ШЛЯХУ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Розвиток України як сучасної демократичної держави зумовлений перебігом різних політичних, економічних, соціальних процесів, які відбуваються в нашій державі.

Переваги інтеграції України у Європейський Союз пов'язані зі створенням надійних механізмів політичної стабільності, демократії та безпеки. Зближення України з Європейським Союзом є гарантією, а виконання його вимог — інструментом для розбудови демократичних інституцій в нашій державі.

Крім того, членство у ЄС забезпечить Україні ефективнішу координацію дій з європейськими державами у сфері контролю за експортом і нерозповсюдженням зброї масового знищення, можливість активізувати співробітництво в боротьбі з тероризмом, організованою злочинністю, контрабандою, нелегальною міграцією, наркобізнесом тощо.

Концепція України на шляху до євроінтеграції відображена у законодавчих та нормативно-правових актах, в межах державної стратегії розробляються і реалізуються стратегії розвитку різних сфер, галузей та секторів економіки та суспільного життя відповідно до існуючих вимог, правил та положень євроінтеграційних рамкових документів.

Розгляду теоретичних, методологічних та концептуальних засад формування та реалізації державної політики у сфері європейської інтеграції України присвятили свої публікації такі українські вчені, як: В. В. Резніков “Концептуальні засади стратегії формування та реалізації державної політики у сфері європейської інтеграції України”, Л. І. Даниленко, І. В. Поліщук “Перспективи та виклики євроінтеграцій-

них процесів для України”, І. Ю. Матюшенко, С. В. Беренда, В. В. Резніков “Євроінтеграція України в системі міжнародної економічної інтеграції”, О. М. Дорогіх “Правові засади європейської інтеграції України”, І. В. Артёмов, В. Д. Бакуменко, В. Д. Бондаренко “Механізми регулювання інтеграційних процесів в Україні”, А. В. Кривоногова “Історія Української євроінтеграції: відносини між Україною та ЄС”, Т. О. Пікуля “Історія та сучасність євроінтеграційної політики України” та ін.

Аналіз наукових джерел дає розуміння того, що процес розвитку відносин між Україною та ЄС умовно поділено українськими вченими на три етапи.

Перший етап бере початок від 1991 року — дати прийняття Акта проголошення незалежності та визнання України партнером у міжнародних відносинах з ЄС), а фактично з 1992 року (зустріч між президентом України і головою Комісії Європейських Співтовариств) — коли було закладено основи для подальших дій щодо української євроінтеграції.

Початком другого етапу було визначено вересень 2000 року — дати, коли відбулося затвердження Програми інтеграції України до ЄС, у якій визначені короткострокові, середньострокові та довгострокові завдання інтеграції України до ЄС.

Третій етап бере свій початок від дати вступу в дію рішення Ради національної безпеки і оборони України “Про невідкладні заходи щодо європейської інтеграції України”, ратифікації Угоди про асоціацію між ЄС та Україною та прийняття розпорядження “Про схвалення рекомендації Ради асоціації між Україною та ЄС про імплементацію Порядку денного асоціації між Україною та ЄС” і до сьогодні. Цей етап наразі набуває в Україні якісно нового змісту, перетворюючись з декларативного зовнішньополітичного курсу на комплексну внутрішню політику реформ.

За період своєї незалежності Україною було зроблено рішучі кроки на шляху до розвитку партнерських відносин з Європейським Союзом, що виявилось у: підписанні Угоди про партнерство та співробітництво з державами-членами ЄС (1994 р.), вступу України до Ради Європи (1995 р.); затвердженні Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу (1998 р.) (далі — Стратегія) з метою консолідації зусиль органів державної влади України з питань євроінтеграції щодо створення передумов, необхідних для набуття Україною повноправного членства в ЄС; затвердженні плану дій у межах Європейської політики сусідства (2005 р.); порушенні перед ЄС низки питань: стосовно надання Україні статусу країни з ринковою економікою, безвізового режиму з ЄС та спільної розбудови кордону України.

В рамках намічених Українською державою Стратегічних цілей затверджено Програму інтеграції України до ЄС (2000р.), у якій визначено короткострокові, середньострокові та довгострокові завдання інтеграції, такі як: гармонізація законодавства відповідно до норм ЄС; набуття членства у Світовій організації торгівлі; проведення переговорів щодо зони вільної торгівлі з ЄС; укладання угод про вільну торгівлю з державами ЄС тощо.

Як показують дослідження інтеграційних процесів, що відбуваються в Україні з метою її входження в зовнішньоекономічний торговельний простір, за період незалежності України на державному рівні було прийнято ряд законодавчих ініціатив, таких як: закони України від 16.04.1991 № 959-ХІІ “Про зовнішньоекономічну діяльність”; від 23.09.1994 № 185/94-ВР “Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті”; від 07.03.1996 № 85/96-ВР “Про страхування”; від 22.12.1998 № 331-ХІV “Про захист національного товаровиробника від субсидованого імпорту”; від 22.12.1998 № 330-ХІV “Про захист національного товаровиробника від демпінгового імпорту”; від 22.12.1998 № 332-ХІV “Про застосування спеціальних заходів щодо імпорту в Україну”; від 08.09.2005 № 2860-ІV “Про особливості дер-

жавного регулювання діяльності суб'єктів підприємницької діяльності, пов'язаної з реалізацією та експортом лісоматеріалів”; Господарський, Митний кодекси України, Податковий кодекс України та зміни до нього (в частині трансфертного ціноутворення); зміни до деяких законодавчих актів України щодо усунення адміністративних бар'єрів для експорту послуг”; від 20.12.2016 № 1792-VIII “Про забезпечення масштабної експансії експорту товарів (робіт, послуг) українського походження шляхом страхування, гарантування та здешевлення кредитування експорту”; закони від 21.06.2018 № 2473-VIII “Про валюту і валютні операції”; низку нормативно-правових актів, таких як Декрет Кабінету Міністрів України від 19.02.1993 № 15-93 “Про систему валютного регулювання і валютного контролю”; постанови Кабінету Міністрів України від 21.05.2012 № 436 “Про затвердження переліків товарів, на які встановлено обмеження щодо переміщення через митний кордон України”; розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1017-р “Про схвалення Експортної стратегії України (“дорожньої карти” стратегічного розвитку торгівлі) на 2017–2021 роки”; від 20.12.2017 № 1018 “Про затвердження переліків товарів, експорт та імпорт яких підлягає ліцензуванню, та квот на 2018 рік”; положення Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України від 06.09.2001 № 201 “Про форму зовнішньоекономічних договорів (контрактів)”; наказ Міністерства економіки України від 09.09.2009 № 991 “Про порядок ліцензування експорту товарів”; наказ Міністерства фінансів України від 20.11.2017 № 950 “Про затвердження Порядку заповнення та видачі митницею сертифіката з перевезення (походження) товару EUR.1”; нормативно-правові документи у сфері виставково-ярмаркової діяльності: постанова Кабінету Міністрів України від 13.09.2002 № 1371 “Про порядок участі центральних органів виконавчої влади у діяльності міжнародних організацій, членом яких є Україна”; розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.06.2011 № 548-р “Про затвердження плану заходів щодо збільшення переваг та мінімізації негативних наслідків створення зони вільної торгівлі з Європейським Союзом для економіки України”, від 16.11.2011 № 1206-р “Про затвердження плану заходів з розвитку та реалізації експортного потенціалу України і розширення зовнішніх ринків збуту товарів вітчизняних товаровиробників на період до 2015 року”, від 25.06.2014 № 605-р “Про затвердження переліку виставок і ярмарків, що проводимуться в Україні у 2014 році, яким надається статус міжнародних та національних” (із змінами); постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 № 710 “Про ефективне використання державних коштів”; накази Мінекономрозвитку: від 04.06.2009 № 546 “Про затвердження Рекомендацій з питань проведення виставок і ярмарків в Україні та організації національних експозицій України на міжнародних виставках і ярмарках за кордоном з частковим фінансуванням витрат за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, які спрямовуються на виставково-ярмаркову діяльність”; від 13.11.2012 № 1275 “Про внесення змін до Рекомендацій з питань проведення виставок і ярмарків в Україні та організації національних експозицій України на міжнародних виставках і ярмарках за кордоном з частковим фінансуванням витрат за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, які спрямовуються на виставково-ярмаркову діяльність”; від 15.11.2011 № 222 “Про внесення змін до Рекомендацій з питань проведення виставок і ярмарків в Україні та організації національних експозицій України на міжнародних виставках і ярмарках за кордоном з частковим фінансуванням витрат за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, які спрямовуються на виставково-ярмаркову діяльність” тощо.

Правовою основою відносин між Україною та Європейським Союзом стала Угода про партнерство та співробітництво від 14 червня 1994 року (набула чинності

01.03.1998), яка започаткувала співробітництво з широкого кола політичних, торговельно-економічних та гуманітарних питань.

Зі вступом в дію рішення РНБО від 22.02.2014 “Про невідкладні заходи щодо європейської інтеграції України” та ратифікації Угоди про асоціацію між ЄС та Україною, а також прийняття розпорядження “Про схвалення рекомендації Ради асоціації між Україною та ЄС про імplementацію Порядку денного асоціації між Україною та ЄС” почався активний рух України до євроінтеграції, що супроводжувався проведенням комплексної внутрішньої політики реформ, зокрема, схваленням Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018–2021 роки (2017 рік), очікуваним результатом реалізації якої повинна стати свідома підтримка населенням України процесів євроінтеграції, направлених на розвиток демократії, дотримання верховенства права, прав та свобод людини, недискримінацію та впровадження в Україні соціальних стандартів держав-членів ЄС з метою досягнення головної стратегічної мети — вступу до ЄС.

За даними Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, за роки незалежності Україною укладено 19 Угод про вільну торгівлю, які охоплюють ринки 47 країн світу (більше 800 млн споживачів).

Європейський Союз став головним торговельним партнером України, а частка торгівлі товарами та послугами з ЄС становить 41 відсоток від загального обсягу торгівлі України.

Джерела

1. *Беззуб І.* Сучасний стан і перспективи української євроінтеграції. Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ, К., 2015.
2. *Малгожата Якубяк, Анна Колесніченко* (ред.) та ін. Перспективи економічних відносин між Україною та Європейським Союзом. Центр соціально-економічних досліджень CASE Україна, Київ, 2006. 85 с.
3. *Кузьо М., Хорольський Р., Черніков Д.* Угода про асоціацію між Україною та ЄС: зміст та імplementація. Режим доступу: https://parlament.org.ua/upload/docs/final_1.pdf

І. І. ЛОМАКА

канд. політ. наук, доцент, ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника”

О. І. ЛИПЧУК

канд. політ. наук, доцент, ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника”

ПРОБЛЕМА ПОХОДЖЕННЯ ТА ОСНОВНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ АНАРХІЗМУ

Скільки існує людська цивілізація, стільки ж і концепцій організації її суспільних відносин розроблялося. Однією із таких теорій є анархізм, ідеї котрого у перших своїх варіантах були представлені у VI–V ст. до н. е. у стародавніх Греції та Китаю. У по-

дальшому концепції анархізму розвивалися мислителями різних епох і розділилися на ряд напрямків. Анархізм — це ідея про те, що суспільство може бути організовано абсолютно без державного примусу, але існує безліч різних напрямків анархізму, що часто розходяться в тих чи інших питаннях: від другорядних, і аж до основоположних (зокрема, щодо поглядів на приватну власність, ринкові відносини та етнонаціональних питань). Анархізм пропонує замінити співпрацею індивідів політичну владу, котра існує за рахунок приниження одних людей іншими і завдяки привілеям одних по відношенню до інших. Отже, на думку анархістів, суспільні відносини та інститути повинні ґрунтуватися на особистій зацікавленості, взаємодопомозі, вільній згоді та відповідальності кожного учасника, а всі види влади (тобто примусу й експлуатації) мають бути ліквідовані.

Перші анархістські ідеї сходять до давньогрецьких і давньокитайських філософських шкіл (хоча паростки протоанархізму знаходять і у вченнях Стародавнього Єгипту). До давньогрецьких протоанархістів традиційно відносять софістів (Антифонт — бл. 450/444 — бл. 365/360 рр. до н. е., Діоген Синопський — бл. 330–320 р. до н. е., та інших) і кініків [6, с. 40]. До давньокитайських відносять даоську традицію Лао-цзи (VI–V ст. до н. е.) та Чжуан-цзи (бл. 369–286 рр. до н. е.) [1]. Сучасні ідеї анархізму (як світські, так і релігійні) виникли з думок епохи Просвітництва, зокрема з аргументації Жан-Жака Руссо, його ідей про свободу та мораль. Крім того, до попередників сучасного анархізму можна віднести ранніх християн, багато релігійних християнських єресей — таких, як, наприклад, рух анабаптистів. Безпосередньо ж першим теоретиком сучасного анархізму став Вільям Годвін (1756–1836) [2].

Першим же лібертарним теоретиком, який відкрито назвав себе анархістом, виступив П'єр Жозеф Прудон, котрий по-праву вважається справжнім засновником сучасної анархістської традиції. Він виступив з ідеєю “спонтанного порядку” (система координації в економіці, коли незалежні учасники виробляють свої дії, спонувані виключно власними інтересами, ґрунтуючись на самостійно отриманій інформації), протиставивши її ідеям централізму, запропонувавши ідею “позитивної анархії”, коли порядок виникає в результаті того, що всі роблять те, що вони самі бажають робити, і така система самоурівноважується, приходячи до природного порядку, і де “одні тільки ділові операції створюють суспільний лад”. При цьому Прудон, як і Годвін, виступав проти революційного перетворення суспільства, він уявляв анархію як “форму уряду або конституції, в якій суспільна і особиста свідомість, сформована через розвиток науки і закону, є достатньою, щоб підтримувати порядок і гарантувати всі свободи” [3].

На думку прихильників анархізму, поняття “анархізм” і “анархія”, належать до числа тих, які найбільш часто сприймаються громадськістю в спотвореному вигляді і помилково використовуються в значенні “хаос” або “безлад” — при цьому стверджується, що анархісти нібито бажають громадського хаосу і повернення до “законів джунглів”, тобто фактично виставляються прихильниками гоббсівської “війни всіх проти всіх”. Прихильники анархізму вважають, що останнім часом ця філософія, незважаючи на подання анархії як прагнення до хаосу та повного насильства і безладу, набуває все більшого поширення. На їхню думку, цьому дуже сприяє, в тому числі, популярність руху за вільне розповсюдження комп'ютерних програм, вихідного коду, енциклопедій (особливо комп'ютерних Інтернет-енциклопедій, що знаходяться в максимально вільному доступі), вільний доступ до творів мистецтва і результатами наукових досліджень, а також анархічні за своєю суттю проекти, на кшталт Freenet і “Венера” інженера Жака Фреско. А крім того, зростанню популярності анархістських

ідей сприяє криза соціальної держави та крах авторитарних соціалістичних ідеологій, що особливо сприяє відродженню анархістського профспілкового руху.

Існує багато типів і традицій анархізму, але не всі вони взаємовиключні: як правило, затяті анархісти є прихильниками декількох підвидів анархізму одночасно як доповнюють один одного: наприклад анархіст може бути одночасно прихильником бездержавних комуністичних ідей і фемінізму. Більшість анархістів традиційно вважаються лівими, виступаючими проти не тільки державності, але також приватної власності, капіталізму, ринкових відносин. До цього напрямку належать анархо-комуністи, більшість анархо-колективістів і анархо-синдикалістів. У той же час анархізм завжди включав в себе індивідуалістичну складову.

З другої половини XIX ст. з'являються перші спроби виходу анархічних ідей на суспільно-політичний рівень, котрі у подальшому призвели до розколу у соціалістичному русі. Більш активну діяльність анархісти почали здійснювати після Першої світової війни, зокрема, можна згадати діяльність Нестора Івановича Махна у Південній Україні. Особливо активну діяльність проявляли анархічні організації у боротьбі з правими силами, зокрема, у Франції та у громадянській війні в Іспанії. У сучасний період анархічні рухи також існують на різних ідеологічних засадах. Найпотужнішим є анархічний рух у Греції.

Отже, впродовж XIX–XX ст. анархічні ідеї культивувалися західними інтелектуалами, маючи особливо тісний зв'язок із соціалістичними ідеями. Анархічні мотиви у соціалізмі суттєво вплинули на формування комунізму, але впродовж їх розвитку розійшлися. Анархізм уперто не приймав поняття диктатури пролетаріату, стоячи на позиціях індивідуалізму. Впродовж останнього століття сформувався цілий ряд концепцій політичної філософії анархізму, серед яких анархо-індивідуалізм, анархо-колективізм, мутуалізм, анархо-комунізм, анархо-синдикалізм, постлівий анархізм, постанархізм, інсуррекціонізм, біблійний анархізм, анархо-капіталізм, анархо-фемінізм, зелений анархізм, анархо-примітивізм. Сучасний анархістський рух дуже різноманітний і включає в себе різноманітні течії. Разом із представниками класичних напрямків в анархізмі, представлених переважно анархо-синдикалістами і анархо-комуністами, існує такий рух як анархо-примітивізм та ін. Варто згадати також про анархістські рухи “автономістів”, ред-скінів, анархо-скінхеди, та різні культурні ініціативи, поселення, що можуть налічувати десятки тисяч людей, які борються за так звану “деколонізацію повсякденного життя” в сьогоденному суспільстві.

Джерела

1. *Ударцев С. Ф.* Протоанархизм в древнем мире: некоторые источники и представители (из истории политической и правовой мысли) // Петр Алексеевич Кропоткин и проблемы моделирования историко-культурного развития цивилизации. Материалы международной конференции. СПб.: Соларт, 2005.
2. *Кропоткин П. А.* Современная наука и анархия. Режим доступу: <http://avtonom.org/index.php?nid=1010>
3. *Алексеев С.* Держава розплатиться кров'ю: всесвітня розправа з буржуями — мрія сучасних анархістів // Політика і культура. 2001. № 40.
4. *Дамье В.* Забытый Интернационал: Международное анархо-синдикалистское движение между двумя мировыми войнами. Т. 2. М.: Новое литературное обозрение, 2007. 502 с.

МІГРАЦІЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЗОВНІШНЬО-ПОЛІТИЧНИХ ВІДНОСИН КРАЇН ЄВРОПИ

Кожна держава та її громадські інститути вправі запроваджувати комплекси заходів, для регулювання міграції населення, що і вміщує в собі міграційна політика. Її завданням є вирішення багатовекторних міграційних проблеми, возз'єднання родин, створення етнічного різноманіття країни, культурної однорідності, економічний та соціальний ріст, перерозподіли міграційних потоків всередині країни, обжиття малозаселених територій, створення первинних умов для нормального життя мігрантів, їх подальшої адаптації та інтеграції до суспільства, запобігання вимушеної міграції і таке інше.

Демографічний розвиток країн, проблема зайнятості та динаміка чисельності працездатного населення, стан ринку праці, заохочення припливу людського капіталу, геополітичні інтереси держав — це взаємопов'язані з міграцією інтереси, що зумовлюють функціонування міграційної політики. Дана політика включає ряд підходів, більшість з них пов'язано з роллю зовнішньої міграції, яка в свою чергу дає поштовх для розвитку суспільства і національної економіки держави з врахуванням національних та міжнародних правових норм [3].

Оскільки сучасний світ йде шляхом загальної світової інтеграції і цей процес особливо актуальний в даний час, що в свою чергу невід'ємно залежно від різноманітних міграційних систем. Економічні, політичні, а інколи і культурні потрясіння моментально позначаються на всіх країнах світу, особливо в час пандемії [2].

В цілому міграція населення включає переселення (переміщення) людей з певних територій на інші з наміром поселення чи праці на короткий чи тривалий періоди або з регулярними інтервальними поверненнями. Мігрують особи за власним бажанням одноосібно або групами. Цих осіб чи груп осіб поділяють як: мігранти, біженці та ті що шукають притулку, залежно від мети чи цілі ознаки цих груп перетинаються. А оскільки, ці переміщення у просторі відбувається внаслідок дії наступних факторів: економічних, соціальних, демографічних, політичних, етнічних, освітніх, морально-психологічних, військових, екологічних і так далі, то ці чинники певною мірою взаємозалежні. Тому виявити окремі компоненти міграційного процесу, сформовані під впливом одного чи двох факторів, як правило, складно.

Нерідко міграція відбувається в результаті поєднання різних факторів (причин). Так всередині ЄС з моменту його утворення стало легше мігрувати між країнами, адже тут мігранти можуть потрапити, з одних країн ЄС в інші. У 2004 році Польща та сім інших східноєвропейських країн приєдналися до ЄС. Це збільшило трудову міграцію до Великобританії. Найбільша група мігрантів були з Польщі. Уряд заохочував імміграцію. Наприклад з причин світових воєн переважна кількість мігрантів прибувала з країн Співдружності до Британських островів. Багато іммігрантів надавали робочу силу для текстильних фабрик, транспорту, охорони здоров'я чи мета-

лургійного заводу. Великобританія посилила міграційний контроль у 1970-х роках [1].

Сутність міграції населення полягає у забезпеченні кількісної та якісної відповідності між потребою у робочій силі та наявністю її у різних регіонах держави, а також у реалізації прагнень працівників задовольнити особисті потреби соціального, професійно-кваліфікаційного та духовного характеру. Це в свою чергу створює міграційні хвилі, що несуть за собою різні наслідки, як позитивні так і негативні, які впливають на етнічності та економічні аспекти країни яку люд полишає чи ту до якої прямує, оскільки найчастіше виїжджає саме трудоспроможне населення. Разом з тим іде перенаселення певних регіонів та міст, звідти ж і з'являється збільшена злочинність та тероризм, та створення міжетнічних конфліктів. Міграція є складним процесом, особливо коли вона неконтрольована. Наприклад це спостерігається в деяких країнах, коли через неможливості задовольнити більшість нагальних потреб людей-переселенців страждають корінні громадяни тих держав, котрі їх приймають.

Найбільше значення для розвинених країн, де переважає приплив зовнішніх мігрантів, має імміграційна політика, що несе потужний соціальний заряд [4].

Міграційне законодавство складне і змінюється в різних країнах, навіть у межах ЄС. Адже міграція — багатосистемний процес, перед яким країни часто не можуть нічого вдіяти. У феномену міграції є багато складнощів, і один з найголовніших, що постає складною задачею для міграційної політики, визначають як “надрізноманіття”. Воно розуміється як, динамічна взаємодія змінних, між збільшеною кількістю нових, з різним походженням, транснаціонально пов'язаних, соціально-економічно диференційованих та юридично стратифікованих іммігрантів. Іншими словами, вище зазначений термін вказує на те, що не тільки існують відмінності між людьми приймаючої країни та громадянами інших національностей, але й існують відмінності між усіма іммігрантами з точки зору їхнього множинного походження, їх соціально-економічних відмінностей та різних мов тощо. Біженці, шукачі притулку та інші мігранти з інвалідністю не ідентифіковані належним чином. Ця непомітність ускладнює планування необхідних заходів підтримки, щоб вони мали рівний доступ до послуг у центрах прийому. У цю епоху “надрізноманіття” права окремих людей є ключовою проблемою.

Джерела

1. Керівні принципи внутрішнього переміщення, ООН, <http://www.unhcr.org/43ce1cff2.html>
2. *Колліер П.* Результат. Як міграція змінює наш світ. О., 2019.
3. Статистика міграції та населення мігрантів Eurostar. [(доступ 16 листопада 2019 р.)]
4. <https://www.migrationdataportal.org/zh-hans/themes/migrationspolitik-und-regierungsfuehrung>

ШЛЯХИ РОЗБУДОВИ КОМУНІКАТИВНОГО ДИСКУРСУ СУСПІЛЬСТВА І ВЛАДИ

Дискурс — це соціальний діалог, який відбувається через суспільні інститути між громадськими і політичними акторами. Політичний дискурс — це обмін обґрунтованими позиціями, поглядами відповідно з певними правилами, в результаті чого вдаються до дій для вирішення соціально значущих проблем. Значення терміну “дискурс” в соціології в значній мірі метафоричне; він визначає не міжперсональний, а мовний діалог, який відбувається за допомогою і через громадські інститути між індивідами, групами і організаціями, а також між самими соціальними інститутами, задіяними в цьому діалозі.

Оскільки основи концепції комунікативного дискурсу були закладені у працях Ю. Хабермаса, спробуємо підсумувати ті його ідеї, які можуть стати корисними для сучасного українського суспільства та розвитку комунікативного дискурсу суспільства та влади в Україні.

У Ю. Хабермаса діалогічна інтенція передбачає установку на подолання конфліктності, агресивності і протиріч. Але не за допомогою адміністративних або владно-силових методів, а за допомогою риторичного переконання, аргументів і діалогу, в результаті якого досягається схвалення певної норми або нормативного документа. Риторичне вплив індукує особливе емоційне поле, через яке здійснюється “зараження” партнерів по діалогу певними аргументами, можливість схилити їх до прийняття норми, що символізує загальне, дискурсивно отримане рішення.

Основною комунікативною формою діяльності, згідно Ю. Хабермасу, повинен стати досвід безпосередньої комунікації, побудований на діалогічному принципі. При цьому діалог розуміється вченим як вільна взаємодія індивідів, в якому індивідуальність проявляється в усьому її багатстві. У такій комунікації особистість задовольняє і свою нагальну потреба в спілкуванні, в трансляції своїх поглядів, ціннісних уявлень, прояві чуттєвих вражень і т. д., які іншим способом не виявляються і не передаються. це передбачає певну комунікативну поведінку, культуру спілкування і діалогу, а також етику комунікації. Все перераховане вище, з його точки зору, сприяє створенню в суспільстві обстановки терпимості до чужої думки, розуміння і врахування позицій та поглядів інших учасників діалогової комунікації і суб’єкт-суб’єктного дискурсу. Ю. Хабермас виділяє два типи владної дії: стратегічну і комунікативну. У стратегічній дії одна сторона впливає на іншу за допомогою загрози застосування санкцій або промальовує перспективи матеріального винагородити для того, щоб примусити до взаємодії. Комунікативна дія передбачає такі інтеракції, в яких їх учасники можуть узгодити і координувати плани своїх дій з метою досягнення згоди і визнання значущості позицій обох сторін. При цьому під комунікативним дією Ю. Хабермас розуміє рівноправну участь його сторін в дискурсі, заснованому на співпраці і узгодженні інтересів. Така комунікація здійснюється в режимі переговорного процесу, в основі якого лежить принцип досягнення консенсусу.

Сукупність умов, що забезпечують в ході переговорів комунікативний консенсус, позначається поняттям “етика дискурсу”. Розглядаючи етику дискурсу як інструмент публічної політики, Ю. Хабермас формулює свою концепцію деліберативної або діалогічної політики, побудованої не на силі примусу, що не на ринковій прагматичній і економічному розрахунку, а на діалозі, в основі якого лежать принципи взаєморозуміння і визнання політичних домагань усіх боків. Деліберативна теорія, що розвивається німецьким мислителем, є особливою комунікативною формацією, притаманною такому громадянському суспільству, де всі питання вирішуються методом відкритої публічної дискусії, націленої на досягнення суспільної злагоди. В цьому нормативному політичному просторі “формування громадської думки і політичної волі в публічній сфері та парламенті підпорядковується не структурі ринкових процесів, але самобутньої структурі публічної комунікації, орієнтованої на досягнення взаєморозуміння. Для політики в сенсі практики громадянського самовизначення парадигмою є не ринок, а діалог”.

Жоден з учасників комунікації не має монополією на її інтерпретацію. В інтерпретації найважливіша роль належить когнітивному аспекту в тлумаченні ситуації діалогу та координації дій суб’єктів комунікації. Завдання інтерпретації полягає в тому, “щоб включити тлумачення ситуації, що належить іншому, в своє власне тлумачення таким чином, щоб в переглянутому варіанті “його” зовнішній світ і “мій” зовнішній світ виявилися б співвіднесені на тлі “нашого життєвого світу” з “світом”, а різняться між собою визначення ситуації — в достатній мірі суміщеними”. Результати комунікативної взаємодії, по Ю. Хабермасу, можуть бути різні, і їх можна розглядати як “координацію цілеспрямованих дій різних учасників взаємодії; як переплетення егоцентричних підрахунків власної вигоди (причому ступінь конфлікту і кооперації змінюється разом з наявною на даний момент сукупністю інтересів); як інтегрує в соціальному плані згоду щодо цінностей і норм, регульоване культурною традицією і процесом соціалізації; як консенсуальні відносини між публікою і виконавцем ролі”. Деліберативність, на думку Ю. Габермаса, є політичною установкою, спрямованою на соціальне і політичне співробітництво, на відкритість, готовність слухати розумним доводам інших осіб так само, як своїм власним.

Простір публічної деліберативної комунікації створює сприятливі умови для сумлінного обміну думками. Діалог думок, винесений на суспільно-політичну арену, має силу легітимації, оскільки в ньому проявляється ставлення громадян до існуючої влади, а також політична воля громадян, вимагає свого втілення в нормах закону і в адміністративних практиках демократичних державних інститутів. Деліберативна політична практика розглядається Ю. Хабермасом з позиції легітимації демократичної дискурсивної процедури, що управляє переговорним процесом і механізмом прийняття рішень.

У своїх працях Ю. Хабермас доводить, що згода досягається далеко не в кожному акті комунікації. Термін “комунікативна дія” у Ю. Габермаса позначає такий тип соціальної взаємодії, який координується за допомогою мовних дій, але, водночас, не збігається з ними. Дискурс передбачає, по-перше, та обставина, що всі мотиви приведуть до укладення угоди; по-друге, віртуалізацію значущих вимог, тобто такий стан, коли висловлені думки дискутуються, обставини справи можуть бути чи не бути, а рекомендації будуть правильними або неправильними. Дійсно, Ю. Хабермас у своїй політичній філософії використовує семантично багатозначний і лінгвістично досить розпливчастий термін “дискурс”, який в його політичній філософії практично повністю збігається з діалогом.

Легітимність — термін, який широко застосовується в сучасній політичній науці і політичній практиці разом з поняттям дискурсу, деліберативної та партисипаторної демокраії. З психологічної точки зору, легітимність влади, дійсно, означає законність, але законність суб'єктивну.

У силу тих чи інших причин люди можуть давати позитивну оцінку політичним інститутам, концентрує в собі владні повноваження, визнавати їх право на прийняття управлінських рішень і бути готовими добровільно їм підкорятися. “Таке взаємовідношення між владою і людьми прийнято називати легітимністю. Легітимна влада оцінюється визнають її людьми як правомірна і справедлива. Легітимність означає також наявність у влади авторитету, відповідність цієї влади основним ціннісним орієнтаціям більшості громадян” [1].

Сучасні форми двосторонньої взаємодії влади і суспільства, покликані налагодити процес демократизації в країні, в основному вони є формальними, санкціонованими владою зверху. Це викликає недовіру населення до подібних форм комунікації, знижує рівень легітимації прийнятих управлінських рішень. Недолік або відсутність легітимації є небезпечною тенденцією, здатної призвести до кризи легітимності. У зв'язку з цим стає актуальним моделювання соціоінформаційної взаємодії влади і суспільства, що розширює існуючі кордони взаємин сторін і оптимізувати сам цей процес.

Джерела

1. *Habermas J. Apres Marx. Paris: Fayard, 1985. 258 pgs.*

І. В. ЦЕГЕЛЬНА

студентка IV курсу, НН ІУЕБ, МАУП

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА

*науковий керівник, д-р наук з держ. упр.,
професор кафедри публічного адміністрування МАУП*

РОЛЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ХАРТІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У СТАНОВЛЕННІ ПРАВОВИХ ОСНОВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Рада Європи (далі — РЄ) ще в 50–60-х роках минулого сторіччя, у післявоєнний час, стала втілюватися в життя, регіональна політика країн Західної Європи була спрямована на створення нових робочих місць у регіонах, в яких є надлишок робочої сили. Особливістю сучасної регіональної політики Європи є її поступове перетворення з внутрішньо-національної на наднаціональну. Цей процес пов'язаний з утворенням Європейського Союзу (далі — ЄС), який і було створено з метою підвищення ефективності господарювання і стимулювання економічного зростання за допомогою інтеграції національних ринків та факторів виробництва, захисту інтересів територіальних громад, органів місцевого самоврядування.

Саме РЄ, розуміючи значення місцевих органів влади в організації управління, наданні соціальних послуг населенню вже тривалий час опікується проблемами місцевого самоврядування. У 1957 році РЄ заснувала для допомоги місцевим органам влади загальноєвропейський представницький орган, який в подальшому трансформувався в постійно діючу Конференцію місцевих і регіональних влад Європи (далі – CLRAE) CLRAE в 1968 році ініціювала розробку декларації про принципи місцевої автономії (64-та резолюція CLRAE) і запропонувала Комітету міністрів Ради Європи (далі – КМРЕ) прийняти її. Ця ініціатива була підтримана консультативною Асамблеєю, та в 1970 році декларацію було передано до КМРЕ розроблену спільно з CLRAE рекомендацію № 615, яка містила ті ж положення, що й 64-та резолюція. В той же час декларація носила досить загальний характер і не мала обов'язкової сили тому не могла повністю визначати значення місцевої автономії. З огляду на це у 1981 році CLRAE виступила з ініціативою розробки документу, який би носив більш конкретний характер і мав обов'язкову силу для держав – членів РЄ.

Результатом роботи цієї ініціативи стала резолюція № 126 CLRAE, яку було подано до КМРЕ в 1981 році. В ній містився проект Європейської хартії місцевого самоврядування, яку пропонувалося прийняти зі статусом європейської конвенції. КМРЕ передав пропозицію CLRAE в Організаційний комітет з регіональних та муніципальних питань (далі – CDRM) для її подальшого розгляду на 5-й конференції міністрів європейських держав. КМРЕ на конференції було дано доручення спільно з CLRAE внести необхідні зміни до проекту Хартії.

Комітет CDRM, врахувавши зауваження, переглянув текст проекту Хартії і подав його новий варіант на 6-ту конференцію міністрів, що відповідають за місцеве самоврядування, яка відбувалася в Римі, 6–8 листопада 1984 р. Його було схвалено. Що стосується юридичної форми Хартії, то більшість міністрів висловились на користь оформлення її конвенцією.

Ратифікувавши дану хартію, Україна взяла на себе зобов'язання гармонізувати своє законодавство із законодавством ЄС, у сфері самоорганізації населення, а також формування та здійснення регіональної політики, Україна тим самим засвідчила свою прихильність до європейських цінностей і стандартів, і зобов'язалася дотримуватися цих стандартів та правил.

Хочеться зауважити, що Європейська хартія місцевого самоврядування [1] дає нам легальне визначення місцевого самоврядування як “права і спроможності органів місцевого самоврядування в межах закону здійснювати регулювання і управління суттєвою часткою суспільних справ, які належать до їхньої компетенції, в інтересах місцевого населення”. Звідси можна зробити висновок, що дефініція місцевого самоуправління у законі “Про місцеве самоврядування в Україні” [2] є дуже наближеною до визначення наведеного у Хартії, яка була ратифікована за тиждень до прийняття закону.

Тому розробка будь-якого законодавства в Україні у сфері місцевого самоврядування та Концепція регіональної політики в Україні що також перебуває на стадії формування має здійснюватися з обов'язковим урахуванням відповідних правових актів РЄ, ЄС, а також законодавчого досвіду інших європейських держав з питань розвитку місцевого самоврядування. та реалізації задекларованих принципів розвитку населених пунктів у життя. До того ж, питання щодо розв'язання українських регіональних проблем та виконання зобов'язань по Європейській Хартії місцевого самоврядування постійно перебуває під увагою ЄС при обговоренні результативності стратегічного співробітництва, а формування системи місцевого самоврядування є предметом прискіпливого моніторингу з боку РЄ.

Джерела

1. Про ратифікацію Європейської Хартії місцевого самоврядування: закон України № 452/97-ВР від 15 липня 1997 р. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_036
2. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України № 280/97-ВР від 21 травня 1997 р. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>

А. О. КОНДРАТЕНКО

студентка 1 курсу, КНТЕУ

Ю. В. БІЛЯВСЬКА

науковий керівник, канд. екон. наук, доцент, КНТЕУ

МОДЕРНІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19: НОВІ МОЖЛИВОСТІ, ОБМЕЖЕННЯ І ВИКЛИКИ

У березні 2020 року перед Україною постала загроза пандемії COVID-19, у зв'язку з чим були вжиті карантинні обмеження. COVID-19 торкнувся усіх сфер життя суспільства: економічну, соціальну, політичну та духовну.

В Україні, як і в багатьох країнах світу, були встановлені нові обов'язки та обмеження для громадян та підприємств.

Значна частина бізнесу в 2020 р. опинилася на межі виживання, що засвідчувало погіршення економічної ситуації, зменшення купівельної спроможності та зміна поведінки громадян, відсутність підтримки з боку держави. Це призвело до скорочення виробництва або навіть зупинки цілих галузей господарства. Помітна різниця між індексом промислового виробництва за весну 2019 та індексом за 2020 рік, що припадає на період введення суворих карантинних обмежень в Україні [1].

Індекси промислового виробництва України 2018–2021 р. [1]

Місяці	Роки			
	2018	2019	2020	2021
січень	92,1	90,1	91,6	83,9
лютий	97,8	97,2	100,4	100,3
березень	105,6	110	103,6	110,9
квітень	94,4	96,2	87,2	96,8
травень	101,4	100,4	104,9	96,6
червень	98,5	95,9	104,1	100
липень	101,1	102,3	103,9	103,2
серпень	98,3	97,8	96,5	96,7
вересень	104,5	103,7	104,5	
жовтень	110	106,5	105,8	
листопад	99,6	96,5	101,1	
грудень	98,9	98,1	102,8	

В Умовах пандемії найбільше постраждали малі та середні підприємства. Задля уникнення подальшого завдання збитків на підприємствах були задіяні карантинні норми, які стали опорою для безпечної та продуктивної роботи виробництв.

Ситуація погіршувалась стрімкими темпами, а чіткої організації дій не було, тож країна стикнулася з багатьма проблемами, які мала вирішити за найкоротший час. Задля безпеки громадян вищі держані органи ввели карантин, який спричинив кризові наслідки для багатьох підприємств, установ, їх працівників і залежних від них людей.

З часом деякі проблеми були вирішені, але залишилося ще багато таких, які слід вирішити у різних сферах. Розглянемо детальніше кожен із них.

Виробництво харчових продуктів та напоїв. Сектор харчових технологій не зупиняв свою роботу під час карантину. Першою проблемою для компаній у цій сфері була важкодоступність доступу працівників до місця роботи. Другою проблемою стали нові вимоги дотримання санітарних норм МОЗ, мінімізації контакту з продуктами, контролю за здоров'ям працівників й проведенням ІФА та ПЛР-тестів. Збитковим для бюджетів компаній було забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та дезінфекції, а також логістика персоналу.

Сфера ІТ. Пандемія особливо не вплинула на ІТ-компанії в Україні, у більшості випадків заснувала нові тенденції розвитку технологій та зростання попиту на ІТ-послуги. Однак деякі компанії зазнали скорочень бюджетів через масову діджиталізацію.

Бізнес-послуги, B2B, консалтинг. Карантин сильно вплинув на консалтингові компанії в Україні. В цей час було сильне скорочення кількості замовлень, близько 40 %, а деякі компанії не змогли укласти жодної торгівельної угоди. З послабленням карантину робота компаній у сфері консалтингу відновилася.

Нафтогазова сфера. Під час пандемії підприємствам нафтогазової сфери довелося переглянути та перебудувати деякі технологічні процеси виробничих потужностей компаній з видобутку нафти та газу, а також роботу паливних ретейлів України. Через карантин з'явилися проблеми з перевезенням людей, споживчу активність та потреби в енергоресурсах.

Банківська сфера. Банки перейшли в онлайн та діджитал режим, дистанційну роботу. У клієнтів збільшився попит на онлайн-платежі.

Вантажоперевезення і пошта. На сферу перевезень коронакриза дала позитивний результат. А саме: у населення зросла потреба в доставці багатьох видів товарів через закриття магазинів у період суворого карантину, запропоновано нові сервіси для доставки ліків та продуктів харчування (Glovo, ROCKET), зросла кількість міжнародних перевезень (AliExpress, iHerb, NP Shopping, Joom). На відміну від інших галузей, масових скорочень працівників не відбулося.

ТРЦ та кінотеатри. Дані сфери постраждали найбільше, бо держава повністю забороняла їх діяльність під час суворого карантину. Нові карантинні норми суттєво зменшили можливу кількість відвідувачів кінотеатрів та ТРЦ.

Ритейл (мережі магазинів). На початку пандемії мережі магазинів були змушені закрити частину своїх торгівельних точок та вжити карантинних заходів. Також багато магазинів перейшли в онлайн режим.

Ресторани/кафе/бари. Заклади громадського харчування сильно постраждали через заборону їх діяльності на початку карантину, через це перейшли до онлайн-замовлень та доставок за адресами. З початком адаптивного карантину повністю відновили свою діяльність. Також зараз є загроза втрати багатьох клієнтів через примусову вакцинацію.

Туристичний бізнес та готельна сфера. Дані сфери зазнали великі збитки на початку карантину, згодом відновили свою діяльність.

Зміни яких зазнали громадяни України під час та після карантину

1. Масове розповсюдження безконтактної оплати.
2. Збільшення кількості онлайн покупок (навіть після введення суворого карантинного режиму люди стали робити більше покупок через мережу інтернет, ніж до цього).
3. Зростання онлайн-платежів через онлайн додатки для мобільних пристроїв (за комунальні послуги та інші грошові переведення) (в додатку “Privat24” за період карантину кількість онлайн-платежів зросла на 30 %).
4. Карантинні заходи сприяли прискоренню процесів запровадження новітніх технологій на підприємствах компаній-експортерів, передусім це стосується збільшення обсягів електронного документообігу.
5. Карантинні обмеження вплинули на різні аспекти діяльності ІТ-компаній в Україні: фінансові результати, прийоми роботи, засоби комунікації з клієнтами тощо.
6. Наразі поштові оператори прогнозують, що обсяги доставок залишатимуться на плановому рівні, який був до введення карантину. Однак з огляду на тенденції зі зростанням ринку електронної комерції в Україні, у майбутньому передбачається розширення ринку доставки товарів. Тенденція зростання ринку електронної комерції в Україні
7. Проява великої кількості реклами в соціальних мережах. Особливо в таких як Instagram та TikTok (за 2020 рік аудиторія тіктоку збільшилася у 2 рази, що також пов'язано з карантинном того року).
8. Перехід до онлайн зустрічей у побуті, навчанні, роботі, наукових конференціях, розширення та покращення сервісів для онлайн конференсій.

Діджиталізація бізнес-процесів та впровадження елементів інтелектуальної економіки спонукають суб'єктів господарювання переходити на новий рівень функціонування, де основними факторами добробуту стають інновації, а також творчі досягнення людей. В умовах пандемії коронавірусу набувають особливої важливості безконтактні технології обслуговування споживачів. Саме тому в період поширення коронавірусної інфекції вендинговий автомат має одну вагому перевагу — здійснення продажу товарів без участі продавця. Автоматична торгівля дозволяє робити замовлення їжі, відвідувати театри і музеї, не виходячи з дому, здійснювати платежі безконтактно (без дотику картки, смартфона або іншого пристрою до терміналу), що дозволяє знизити ймовірність захворіти на COVID-19 і, як наслідок, скоротити поширення захворюваності [2, с. 32].

Таким чином, COVID-19 та спричинені ним зміни проявилися неоднорідно, і саме тому вимагають окремих підходів для уникнення подальшого завдання збитків у кожній сфері людської діяльності. Зменшення покупної спроможності населення України спричинили зменшення доходів бізнесу у таких сферах, як рітейл, ресторанний бізнес, виробництво харчових продуктів та напоїв, нафтогазова, банківська, готельна сфери, туризм тощо.

Антикризові заходи у економіці мають бути спрямовані на забезпечення стійкості ланцюгів постачань та виробництва продукції в умовах продовження карантинних обмежень. Важливим для подолання пандемії і подальшого виробництва та транспортування продукції є розвиток інструментів віддаленого доступу, електронна комерція, перенесення в онлайн бізнес-процесів. Запровадження повторних жорстких локдаунів в Україні матиме тривалий негативний ефект значну частину галу-

зей людської діяльності. Натомість спланованість дій при повторному погіршенні епідеміологічної ситуації, узгодженість її тривалості та правил, зменшить завдання збитків.

Джерела

1. Державна служба статистики України. Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/pr/ipp/ipp_u/ipp_u14.htm
2. Білявський В. М., Білявська Ю. В. Вплив пандемії COVID-19 на розвиток вендингового бізнесу // Наук. записки Національного університету "Острозька академія". Серія "Економіка" : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, березень 2021. № 20 (48). С. 31–37.

О. О. ЛЕНЬ

аспірант кафедри публічного адміністрування, МАУП

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РОЗВИТКОМ: ОСВІТНІЙ АСПЕКТ

Процес творення державної освітньої політики як інструменту державного управління освітою в постмодерному суспільстві не є лінійним, передбачає залучення широких верств населення як зацікавлених осіб і все більше набуває характеру публічної політики. Це процес динамічний, змагальний, конкурентний та інноваційний, відкритий до змін. І тут перехресні сили змін (у вигляді їхньої локальної відцентрової громадської і центральної доцентрової державної частини) потрібні одна одній.

Постіндустріальне суспільство є дуже чутливим до нововведень, не лише через власну іманентну опертість на знання та інформацію, що перманентно збільшується, а й через суспільну активність у пошуку розв'язання проблеми соціальної справедливості. У 1980-х рр. широкого поширення отримав термін — "суспільство однієї і двох третіх", який почали використовувати для можливого або реального опису соціальної структури розвинених західних країн (де 2/3 населення складають благополучні верстви населення, інтегровані в процес виробництва і споживання, а 1/3 — приречена на безробіття і бідність). У такому соціальному контексті освіта детермінується органами влади як інструмент зменшення соціальної нерівності.

У розвинених державах освіта виходить на перший план у планах державних реформ, адже є важливою частиною соціальної стратегії. Оскільки держава виступає гарантом якісної освіти, вона несе відповідальність за своєчасність оновлень в освіті, належне управлінське та ресурсне забезпечення таких. Державна освітня політика покликана сприяти зростанню добробуту кожного громадянина й конкурентоспроможності всієї держави. До того ж, на нашу думку, саме державна освітня політика найбільш ефективно поєднується із державною інноваційною політикою — надважливою сферою діяльності у суспільстві швидкого розвитку, що характеризується взаємопов'язаними інноваціями в усіх сферах буття.

Основним завданням державного управління є, насамперед, регулювання суспільних відносин за допомогою забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина. Одну з найбільших груп конституційних прав становлять культурні

права, пріоритетне місце серед яких займає право на освіту. Адже в соціальній, правовій, демократичній державі основоположними цінностями є пріоритет прав особи щодо прав держави. Форма, процес і порядок та гарантії забезпечення права особи на освіту закріплене в Конституції України та відповідних нормативно-правових актах. Це зумовлене тим, що конституційне право особи на освіту є основним елементом формування конституційно-правового статусу людини і громадянина.

Отож, право особи на освіту для держави є соціально значущим, оскільки спрямований на становлення індивіда у суспільстві. Якісне конституційно-правове регулювання та забезпечення прав і свобод людини та громадянина, в тому числі і права на освіту, є гарантією реалізації кожною особою права на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та обов'язків перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості. Безпосередньо право особи на освіту закріплене і у Конституції України (стаття 53) [24] та віднесено законодавцем до розділу 3, присвяченому правам і свободам людини і громадянина. З цих причин, держава, виділяючи соціально значуще право на освіту вказує на такі характерні його ознаки як невідчужуваність, непорушність (ст. 21 Конституції України), гарантованість державою (ст. 22 Конституції України), рівність перед законом (ст. 24 Конституції України) та ін.

Джерела

1. Конституція України. Конституція, Закон від 28.06.1996 р. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал Верховна Рада України. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Концепція розвитку освіти України на період 2015–2015 рр. Проект. Громадське обговорення [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал Міністерство освіти і науки України. Режим доступу : <http://old.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1390288033/1414672797/>

О. В. МОЖАР

магістр кафедри публічного адміністрування, МАУП

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА

*науковий керівник, д-р наук з держ. упр.,
професор кафедри публічного адміністрування МАУП*

ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Наразі в Україні спостерігається пожвавлення інтересу до правового регулювання у галузі охорони здоров'я. Цьому сприяло багато суспільних подій, зокрема: негативна динаміка демографічних показників в Україні; збільшення показників захворюваності різних категорій населення; епідемія COVID-19 та непередбачуваність її наслідків; проведення медичної реформи та ідея розповсюдити її вплив на вторинний та третинний рівні організації медичної підтримки. Одним із важливих елемен-

тів організаційно-правового забезпечення охорони здоров'я людей є налагодження дієвої системи державного нагляду. Зазначене питання є не до кінця дослідженим у контексті адміністративно-правового виміру медичної функціонування, через усвідомлення функцій, принципів та видів державного нагляду.

Законність і дисципліна є необхідними умовами існування демократичної держави. Його послух набув особливої ролі в державному управлінні. Важливість пильної уваги до верховенства права та дисципліни у сфері державного управління полягає в наступному: необхідність забезпечення належних умов державного управління в економічній, соціально-культурній та політико-адміністративній сферах суспільного життя; правоохоронна діяльність суб'єктів державного управління має базуватися на дотриманні законності та дисципліни; законодавча діяльність, що підлягає державному управлінню, не може суперечити положенням Конституції України та чинного законодавства; необхідність сприяння реалізації та захисту прав, свобод і законних інтересів народу органами державного управління; використання компетентними державними органами легальних засобів державного примусу.

Статтею 22 Основ Закону про охорону здоров'я України "Державний нагляд і нагляд у сфері охорони здоров'я" передбачено, що держава через спеціально уповноважений орган виконавчої влади здійснює нагляд і нагляд за дотриманням вимог декларує норми, критерії та вимоги, спрямовані на забезпечення здорового довкілля та санітарно-епідеміологічного благополуччя населення, стандарти професійної діяльності у сфері охорони здоров'я, вимоги Державної фармакопеї, стандарти медичної допомоги, медичні вироби та технології.

Доцільно виділити три основні об'єкти нагляду та перевірки у сфері охорони здоров'я: санітарно-епідеміологічне благополуччя населення; незаконним обігом наркотиків; наркобізнес. Лікувальна діяльність виняткової соціальної категорії все більше трансформується в підприємницьку, господарську діяльність. Як наслідок, змінилися аспекти правового забезпечення. Питання державного нагляду як однієї з функцій господарсько-правового регулювання є важливим елементом захисту законних прав та інтересів споживачів як учасників господарських відносин. Водночас у сучасній Україні дуже важливим є елемент дотримання прав та інтересів підконтрольних суб'єктів. Іншими словами, головною складовою будь-якої перевірки є ефективність та збалансованість між законними правами та інтересами споживача та підприємця, який реалізує товар.

Як наслідок, виникають нові, менш поширені підходи до державного контролю за функціонуванням економіки в охороні здоров'я. Таким чином, українська система охорони здоров'я як об'єкт державного нагляду має певні властивості, які необхідно враховувати при пошуку шляхів посилення державного нагляду у цій сфері.

Джерела

1. Авраменко Т. П. Державне управління системою охорони здоров'я в умовах системних змін в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи інституційний механізм // Держава та регіони. Серія Державне управління. 2014. Вип. 2. С. 89–95.
2. Конституція України поточна редакція від 01 січня 2020 р., № 27-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНІ МЕХАНІЗМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

Постійне підвищення взаємозалежності та взаємопов'язаності національних економік у міру становлення економічної глобалізації робить все більш важливим надання їм конкуренції як гарантії сталого становлення. Це вимагає ретельного аналізу конкуренції української економіки та розробки цілісної стратегії підвищення конкуренції національної економіки. У світі існує багато загальноприйнятих способів оцінки міжнародної конкуренції країни, але, як показав міжнародний досвід, важливо, щоб система національних показників конкуренції не лише дублювала закордонні критерії оцінки, а й враховувала становлення національної економіки.

Конкуренція є ключовою характеристикою національної економіки, від якої залежить соціально-економічна динаміка та роль країни в сучасному міжнародному поділі праці. Водночас, незважаючи на досить повну теоретико-способологічну базу дослідження зазначених процедураів, динамічний становлення світової економіки викликає необхідність визначення сфер підвищення конкуренції національних економік з урахуванням сучасної глобалізації. Тому ці питання набувають особливої актуальності.

Надання становлення конкуренції є одним із головних завдань економічної політики держави. Проте істотний вплив на стан конкуренції має і міжнародний економічний простір, зокрема процедура глобалізації, який зараз активно розвивається і виявляється в різних сферах суспільного життя. Глобалізація допомагає розподілу праці у світовому масштабі, що виявляється у посиленні конкуренції на товарних ринках шляхом стимулювання міжнародної торгівлі, шляхом лібералізації торгівлі. Основними перешкодами для конкуренції української економіки в глобальному середовищі є вузький внутрішній ринок, фіскальна позиція монетарної політики, поширення корупції, тінь економіки, відсутність достатніх фінансових ресурсів для науки, стимулювання становлення економіки, інвестиції, та новачі, недостатнє гарантування та захист конкурентних переваг вітчизняних виробників.

Крім того, економіка України базується на традиційних видах виробництва, які суттєво не переминювалися протягом багатьох років. Збереження тенденцій до зниження промислового виробництва може тривалий час підтримувати технологічну та економічну відсталість не лише компаній, а й країн, збільшуючи відстань до розвинених країн. Основними ознаками глобалізації є: ринкова інтеграція; взаємозалежність і проникність; тенденція конвергенції; створення цілісної економічної системи.

Глобалізація відбувається у двох напрямках: всередині і зовні. Внутрішній становлення означає, що цей процедура здійснюється шляхом розширення застосування іноземних товарів, капіталу та технологій. Зовнішній становлення свідчить про домінуючу орієнтацію держави на світовий ринок і глобальну експансію підприємств. У цьому контексті економічна глобалізація трактується як вищий і розвинений рівень інтернаціоналізації національних економік та їх дезінтеграції в глобальному економічному механізмі.

В умовах глобалізації світової економіки глобалізується також конкуренція з боку компаній і виробників. Практично завжди конкурує зі всесвітньо відомими виробниками. Сьогодні ви не можете розраховувати на пошук недоступного ринку для світових виробників, тому складність надання конкуренції власної продукції потребуватиме постійних і рішучих дій для її вирішення. Конкуренція в економічному розумінні – це боротьба підприємців за економічні вигоди від продажу товарів і послуг, а також за ринки пропозиції та продажу робочої сили. Феномен конкуренції складається з таких елементів: умови конкуренції, механізм конкуренції та наслідки цих процедураів для компаній та всієї економіки в умовах глобалізації.

Слід зазначити, що сьогодні для України процедура глобалізації неминучий. Україна вступила до Світової організації торгівлі, де діють закони виживання найсильніших і конкурентоспроможних виробників. За цих умов вітчизняні виробники програють, оскільки іноземні компанії, які все більше виходять на український ринок, є технологічно сильнішими та конкурентоспроможними. Побудова ринкової економіки в Україні пов'язана із посиленням конкуренції вітчизняних компаній. В умовах глобалізації ринку складність якості стосується всіх країн і організацій, оскільки конкурентоспроможною може бути лише високоякісна продукція. Складність багатогранна і має політичний, соціальний, економічний, науково-технічний та організаційний аспекти.

Джерела

1. Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного становлення за заг. ред. Д. Г. Лукьяненка, А. М. Поручника. К.: КНЕУ, 2006. 816 с.
2. *Охота В. І.* Міжнародна конкуренція країн – як пріоритетний фактор її економічного становлення // Економіка фінанси право. 2014. № 9/1. С. 8–15.

В. В. СЕРВЕТНИК

аспірант, кафедра публічного адміністрування, МАУП

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА

*науковий керівник, д-р наук з держ. упр.,
професор кафедри публічного адміністрування МАУП*

УРЯДОВІ КОМУНІКАЦІЇ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Роль урядових комунікацій (GR) в демократичному суспільстві знаходиться в постійній залежності від активності бізнес-суб'єктів, залучення представників органів влади, стабільності некомерційного сектора і згуртованості громадянського суспільства. Успішність GR-комунікацій визначає суспільний прогрес, економічне розвиток і рівень дієздатності країни в конкурентній системі міжнародних відносин. Взаємозалежність інститутів один від одного і всеохопний вплив, робить GR-комунікації одним з невід'ємних компонентів стратегічного планування в економіці.

Актуалізація GR для представників влади обумовлена не тільки позитивною динамікою в законодавчій та адміністративній активності уряду, а й тенденцією істотного посилення державного втручання у сфері інтересів різних громадських груп, бізнес-спільнот, галузевих структур і некомерційних асоціацій. Посилення впливу держави на бізнес відзначають не тільки українські практики: велика частина респондентів світового дослідження MGI (McKinsey Global Institute) вважають, що урядові структури вже є ключовими стейкхолдерами або здійснюватимуть максимальний економічний ефект на бізнес протягом найближчих трьох років.

Перспективи розвитку GR, в першу чергу, пов'язані зі скороченням дистанції між владою, комерційним сектором і громадянським суспільством. У даний час етап інституціоналізації українського ринку GR-послуг збігається з відомим історичним максимумом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, в природу яких закладено скорочення просторово-часових розривів між суб'єктами комунікації. Даний фактор дає підстави вважати, що за допомогою інтернет-сервісів можуть бути забезпечені якісно нові відносини між владою, населенням і бізнесом. Оскільки діалог позначених суб'єктів є важливою складовою сталого розвитку, механізмом узгодження громадських, державних та корпоративних цілей, необхідність осмислення Інтернету як каналу комунікації бізнесу і влади становить актуальність дослідження.

За відносно короткий термін можливості інформаційно-комунікаційних технологій якісно змінили вигляд сучасного світу в його цілісності. Можна сказати, що їх роль останніми роками зросла для бізнес-суб'єктів, для громадян і для уряду в рівній мірі. Так, за даними дослідження компанії Odin MSB Cloud Insights, сукупний обсяг ринку хмарних послуг для малого і середнього бізнесу в Україні за останні два роки виріс в гривневому еквіваленті більш ніж в 4 рази і до 2016 р досяг 4 млрд грн. Флагман галузі підтверджують, що в 2015 році ринок маркетингових комунікацій продемонстрував очікуване загальне скорочення на 10 %. Єдиним сегментом, який продемонстрував позитивну динаміку (+ 15 %), стала інтернет-реклама.

Про важливість Інтернету як для бізнесу, так і для держави свідчать цифри, що відображають значне зростання частки даної галузі в українському ВВП. У ситуації стагнації вітчизняної економіки, обумовленої складною геополітичною і макроекономічною обстановкою, Інтернет залишається однією з небагатьох зростаючих галузей економіки: електронна торгівля, платіжні системи, хостинг-індустрія і хмарні послуги зростають щонайменше на 15–20 %. При цьому експерти, які взяли участь в дослідженні, відзначають, що “вплив кризи на інтернет-ринки на загальному тлі поки незначно, незважаючи на окремі ситуації скорочення бюджетів і зниження витрат”. Очевидно, що так само як в ситуації стабілізації економіки, так і в період її кризи, істотні ресурси можуть бути вкладені в такі соціально-значущі напрямки, як телемедицина та дистанційна освіта, що вже грає взаємовигідну роль для бізнесу та суспільства.

На даний момент значній кількості як комерційних і некомерційних, так і державних структур властива реалізація комунікативних стратегій в інтернет-просторі, звернення до новітніх каналів комунікації, спроба формування і використання принципово нових способів ведення моделей діалогу, інформування та презентації. Підтвердженням цьому, з одного боку, можуть служити програми і стратегії і розроблені по замовленням влади ресурси (наприклад, портал державних послуг), а з іншого боку — увага бізнес-суб'єктів і некомерційних організацій до їх представленості в мережі.

ФОРМИ ПРОЯВУ АКТИВНОСТІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Реалії сьогодення свідчать, що головним напрямком захисту прав та реалізації інтересів громадян держави є прийняття активної участі в найбільш значимих для них сферах життя. Через громадські об'єднання, громадсько-політичні рухи, політичні партії до активності державотворчої діяльності залучаються широкі верстви населення, реалізуються й захищаються політичні та економічні інтереси тієї чи іншої частини суспільства. Ці організаційні утворення є формою підтримки зв'язків між громадянським суспільством і державою.

Однією з головних умов формування та функціонування громадянського суспільства є специфічна особистісна якість кожного громадянина щодо громадянської активності, яка включає в себе показники громадянськості та громадянської позиції і виступає головним напрямком, який визначає цінність і цілісність особистості.

Широку теоретичну та методологічну базу для аналізу проблем громадсько-політичної активності представляють праці закордонних дослідників: Г. Алмонда, С. Верби, Р. Даля, Р. Кловарда, Р. Мілса, Л. Мілбрайта, Б. Барбера, Д. Ціммермана, Дж. Нагеля, Н. Ная, Р. Патнама, К. Пейтмен, С. Ліпсета та ін. Щодо українських науковців, які вивчали громадянську активність, виокремимо праці: Е. Афоніна, Л. Гонюкова, Л. Абрамова, Т. Азарової, І. Скалабан, О. Куценко, Н. Паніної. Дослідженням проблем формування громадської активності, займалися такі українські вчені, як Г. Андрєєва, О. Леонтєв, Б. Ломов, В. Мухіна, А. Петровський, Л. Рувинський, Д. Фельдштейн та ін. Проте, не дивлячись на доволі високу зацікавленість до даного питання, глобальні проблеми, обумовлені поширенням COVID-19, актуалізують питання громадської активності під час пандемії.

Враховуючи феномен діяльності людини в суспільно-політичному житті, зазначимо, про те що громадянське суспільство як складне соціокультурне та соціально-політичне явище, складається із:

- соціальних інститутів (незалежні ЗМІ; громадська думка; добровільні об'єднання та громадські об'єднання; структурована та інституціолізована політична опозиція; зовнішня система громадський контроль над владою);
- соціальних практик (соціальна, громадянська активність населення не обмежується участю у виборах; громадські рухи; ініціативні групи; громадянська участь у добровільних громадських об'єднаннях; усвідомлення державної політики життя; правова культура та вміння реалізовувати права людини та судову систему; діяльність неурядових організацій; лобіювання суспільно значущих ініціатив);
- соціальних цінностей та чеснот (плюралізм, толерантність, довіра до співвітчизників та громадянськості інститутів, здатність до компромісів, впевненість у собі, ввічливість, громадську солідарність і взаємодопомога).

Більшість дослідників стверджують, що громадська діяльність структурна і змістовна якість особистості, яка формується і розвивається на основі власних ціннісних

орієнтацій, з урахуванням цінностей суспільства та правових норм і вимог держави щодо керування діяльністю, поведінкою, спілкуванням людини, як представника соціуму, для створення громадянського світу відносин і відображає характер інституційної взаємодії з владою [4, с. 184].

Головними пріоритетами в умовах пандемії дехто з дослідників у діяльності громадських організацій вважають контроль діяльності влади та захист соціально вразливих соціальних груп [5]. Також, зазначимо, що громадянська діяльність тісно переплітається з громадянською позицією, про яку свідчить ступінь зрілості людини, ступінь її розвитку як громадянина, що усвідомлює своє місце і роль у процес державотворення. Сферами її прояву є соціально-комунікативна, політична, культурна, громадська, інформаційна діяльність, тощо [7, с. 118].

До форм громадянської активності можна віднести участь у демонстраціях, мітингах, акціях, написання листів, петицій, членство в різних асоціаціях, обговорення й розроблення політичних, соціально-економічних, культурних програм і проєктів, висунення ініціатив на місцевому рівні, збори громадян, публічні слухання правотворча ініціатива, тощо. Ці традиційні форми участі залишаються актуальними й у постмодерному суспільстві, але нового вираження в епоху інформаційних і цифрових технологій отримали активності в соціальних мережах і мобілізаційна участь [1, с. 87].

Щодо громадської діяльності, то вона розглядається як одна з форм соціальної активності суб'єктів, що має на меті вплив на суспільно-політичні рішення та виконання власних інтересів. Такі явища, як діяльність, поведінка та участь є зовнішніми проявами та якісними характеристиками рівня активності. Внутрішній рівень діяльності складається з інтересів, мотивів, потреб, напрямків, переконання та цінностей. Діяльність можна обмежити простим дотриманням певних правил і вона може бути спрямована на мобілізацію та солідарність навколо конкретної мета або ідеї.

Основою громадянської активності є: інтерес до громадської роботи; організаційні навички; ініціативність; власний пошук; відповідальність за виконання соціальних завдання; готовність допомагати іншим. Щодо громадської активності, то вона відображає рівень громадянської культури суспільства, та певної мірою визначається ним. В той же час рівень індивідуальної громадської активності визначає рівень розвитку суспільної громадської активності. Це взаємопов'язані явища, де особистість проявляючи громадську активність підвищує її суспільний рівень, що в свою чергу зумовлює прояви громадської активності інших людей.

Події 2020 року, які були спричинені глобальною пандемією COVID-19 змінили світ, охопивши всю земну кулю [6, с. 61]. Протягом 2020 р. з'явилися значні глобальні виклики як у сфері розвитку демократії як такої так і серед інституту громадянського суспільства зокрема. Дослідники світової громадської думки, аналізуючи глобальні наслідки пандемії та реакцію управлінських структур на ці процеси, звертають увагу на те, що уряди під виглядом протидії пандемії запроваджують обмеження ustalених демократичних прав і громадянських свобод, а криза використовується політиками для посилення влади [3, с. 76]. Так, А. Сухарин, зазначає, що “будь-які карантинні обмеження — це є суттєве обмеження прав людини, а сама епідемія найбільше стосується людей, в яких найменше матеріальних ресурсів, яким найважче себе захистити в безпековому плані. Це два аспекти діяльності, які мають бути пріоритетними – контролювати діяльність влади, щоб це обмеження прав людини не стало перманентним і не стало постійним, і захищати соціально вразливі групи” [2].

Тож, сьогодні увага громадських організацій фокусується на тому, щоб надавати людям юридичну та іншу допомогу щодо захисту своїх прав, проведенні незалежних

аналітичних досліджень та у вирішенні соціальних проблем. Також, зазначимо, що у більшості громадських організацій змінилася діяльність із розгортанням пандемії COVID-19 в Україні. Зокрема, серед ново зареєстрованих громадських організацій значна частина спрямована на вирішення проблем щодо загроз здоров'ю української нації через коронавірус. Зараження COVID-19 призвело до сильного зростання волонтерського руху та активізації благодійних організацій та фондів. Основним напрямом їхньої діяльності стало проведення інформаційного роз'яснення стосовно пандемії.

Отже, з одного боку, громадські утворення виступають певною організаційною формою прояву громадянської активності населення держави при вирішенні соціально-політичних питань життя суспільства, а з іншого — необхідно орієнтуватися на інші існуючі форми такої діяльності, які також визначені у діях громадських організацій та нормами чинного законодавства, що регулюють діяльність громадських організацій в Україні.

Джерела

1. Букреева І. В. Громадянська активність як індикатор соціального капіталу міста // Габітус. 2020. № 1 (12). С. 87–92.
2. Громадянське суспільство в умовах пандемії COVID-19: як громадські організації справляються з новою реальністю? URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3019971-gromadanske-suspilstvo-v-umovah-pandemii-covid-19-ak-gromadski-organizacii-spravlautsa-z-novou-realnistu-prezentacia-doslidzenna.html> (дата звернення 28.10.21).
3. Ключові виклики для розвитку громадянського суспільства, 2020. Стан розвитку громадянського суспільства в Україні у 2020 році: матеріали щоріч. доп. / [О. Корнієвський, Д. Сидоренко, Н. Пеліванова та ін.]; за заг. ред. Ю. Тищенко, Ю. Каплан. Київ: НІСД, 2021. 116 с.
4. Марчулов А. Х. Громадянське суспільство в Україні: історичні ретроспективи // Проблеми формування громадянського суспільства в Україні: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 12 квітня 2018 р.). Дніпро: ДДУВС, 2018. С. 184–186.
5. Остапенко М. Громадянська активність як основа формування громадянського суспільства. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/26831/14-Ostapenko.pdf?sequence=1> (дата звернення 28.10.21).
6. Сергієнко Т. І. Антикризисний менеджмент в умовах пандемії COVID-19 // Глобальні виклики та пріоритети в часи коронавірусної кризи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 14 травня 2021 р). Київ: Східноєвропейський центр наукових досліджень, 2021. С. 61-63.
7. Цицик О. Громадянська активність як запорука підвищення дієздатності територіальних громад // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Юридичні науки. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2020. Т. 7. № 4 (28). С. 116–125.

І. А. ХРАБАН

д-р політ. наук, проф., професор кафедри міжнародних відносин МАУП

ТРАМПІЗМ ЯК ІСТОРИЧНА СУТНІСТЬ ГЛИБИННОЇ АМЕРИКИ

Зважаючи на все, повторне прочитання сторінок партійно-політичної історії США як форми духу [Гегель], але вже іншою мірою зрілості політичного розуму

консервативної частини правлячого класу країни, американське суспільство приречене у форматі трампізму. Новий консерватизм Д. Трампа не поєднується з поглядами прогресивістів, що пішли з політичної арени. Швидше він проявився як “фарс історії”, який втілює в особистість 45-го президента США та відбив інтереси дійсних творців величі Америки. Для цієї категорії істеблішменту цінними є індивідуалізм, кар’єра, особистий успіх та фінансова стабільність, а не “комунізм” демократів стосовно частини американського суспільства, проти чого виступає і сам Д. Трамп. Поєднання цього політичного сюжету з новою інтерпретацією історичної провини білої Америки перед Чорною Америкою як фантомного болю періоду рабства з проблемами латентної сегрегації, виявило всі “недомовленості” ідеалів, цінностей і наративів, якими так пишалися Сполучені Штати.

Розкол країни на два табори та остаточну поразку демократів у лютому 2021 року за підсумками голосування в Сенаті з питання довічного усунення Д. Трампа від можливих державних постів у великій політиці переконливо показують, що феномен трампізму не є випадковим явищем в американському політичному житті. Коріння його ідей глибоке, а сам він, як неординарна особистість, затребуваний широкими верствами американського суспільства. Верхівка республіканської партії не помічати цього не може хоча б через те, що, з одного боку, кращого кандидата на пост президента країни на виборах 2024 року вони не мають, а з іншого — зречення від Д. Трампа загрожує республіканцям остаточною дискредитацією в очах виборців та доглядом з усіх гілок влади у тінь демократів. Реалії політичної боротьби такі, що це означає тривале забуття та статус аутсайдера з усіх питань внутрішньої та зовнішньої політики. Трампізм же сильний своєю онтологією та рішучою готовністю відобразити історичну сутність глибинної Америки, яка загубилася у великій грі під назвою “глобалізація”. Розуміючи всі ризики цієї гри, значна частина американського суспільства вимагає своєї частки щастя тут і зараз, а не обіцяних райдужних перспектив. Як наслідок онтологію трампізму становлять економічний націоналізм, як основа процвітання Америки, особлива американська ідентичність, як символ працьовитості та цілеспрямованості вільної особистості, яка створила проект Сполучених Штатів, та прагматичний ізоляціонізм у міжнародній політиці як принцип просування інтересів Америки.

Специфіку американської моделі капіталізму відображають два характерні явища. Перше пов’язано з тим, що в американській економіці контрастно є дві сфери, які ніколи не перетинаються між собою. Це світ великих грошей, життя якого відображають фінансові біржі, та світ реальної економіки, де виробляються реальні товари та послуги. Динаміку першої сфери визначає кредитно-грошова політика. Це те, що роблять федеральна резервна система (ФРС) та казначейство США. Зростання та падіння ринків безпосередньо пов’язані з тим, скільки надрукованих федеральним резервом грошей надходить в економіку. Поки що ФРС викидає гроші — фондові індекси зростають. Якщо ФРС припиняє це робити чи підвищує ставки — гроші стають дорожчими, зростання зупиняється. Такий механізм працює десятиліттями. Тому, як заявляють авторитетні аналітики, щоб не відбувалося, котирування основних біржових гравців залишаються стабільними, а фінансові ринки давно відірвалися від реальної економіки [у США, 2020]. Зайвий раз переконує в цьому, наприклад, спокій бірж у період заворушень (травень–червень 2020 р.) більш ніж у 40 містах США, пов’язаних із загибеллю Дж. Флойда. Виявляється, фінансова олігархія все, що відбувається, серйозно не сприйняла. Соціальні явища давно вже не відносяться до негативних каталізаторів, які впливають на майбутні доходи великих корпорацій, чого не скажеш про специфіку функціонування другої сфе-

ри — сфери реальної економіки, яка для свого розвитку також потребує дешевих грошей.

Для Америки періоду 2019–2020 років цю реальність, але в більш негативному світлі продемонструвала пандемія COVID-19. Вона збільшила цю давню нерівність: економіка зменшилася на 2 %, а рівень безробіття наблизився до 20 % [1]. Але ще тривожнішим є те, що тягар пандемії непропорційно ляг на забезпечених громадян і соціально незахищених — меншості, жінок, низькооплачуваних робітників. І якщо з першої складової американської економічної моделі через об'єктивні причини Д. Трамп зробити нічого не міг, то на другу він спробував вплинути фінансовими та законодавчими важелями. Економічна ідея Трамп базується на постулатах епохи класичного лібералізму з характерним для неї реальним виробництвом, ринком та виробничими відносинами між основними класами. Фінансовий капітал у такій економіці був частиною цієї системи та обслуговував усі її елементи [2]. Така постановка питання щодо фінансового капіталу говорить про те, що трампізм не приймає швидше не так результати еволюції капіталістичної системи, в результаті якої фінансовий капітал отримав величезну владу (щось змінити тут не в його силах), скільки те, що фінансова олігархія стала відчутно впливати на інститути держави у прийнятті рішень. Д. Трамп не проти її ролі “за межами”, коли треба послаблювати конкурентів і ворогів Америки, а також перешкоджати реалізації небезпечних для лідерства США проєктів. Наприклад, як це відбувається з “Північним потоком-2”, довкола якого політичні, економічні та фінансові інтереси всіх гравців американської великої політики збіглися. Або, наприклад, як Д. Трамп підтримав великий американський бізнес у торгівельній війні з Китаєм. Промовистим підтвердженням цього стало укладання у листопаді 2017 року угоди між найбільшим китайським фондом національного добробуту CIC та Goldman Sachs, що дало можливість американським компаніям бачити повну картину справжніх розмірів фінансових рахунків ВВП Китаю та його торговельного балансу [3]. Трамп за бізнес, і заради величі Америки він завжди підтримує бізнес. Трамп проти зрощування інтересів фінансової, економічної та ІТ олігархії до клубу “національно-глобального уряду”, який, з одного боку, бачить Америку глобальним економічним хабом, який живе за принципами не володіння та виробництва, а імпорту та споживання, що вбиває “робочу” Америку, з другого — позиціонує себе державою державі, використовує його ресурси у інтересах. За Трампом таку політику інституційної підміни проводить “вашингтонське болото”, яке за останні п'ятдесят років стало впевнено перебирати на себе владу та вплив.

Якщо з першої складової американської економічної моделі в силу об'єктивних причин Д. Трамп зробити нічого не міг, то на другу він спробував вплинути фінансовими та законодавчими важелями. Його економічна ідея базується на постулатах епохи класичного лібералізму з характерним для неї реальним виробництвом, ринком та виробничими відносинами між основними класами. Фінансовий капітал у такій економіці був частиною цієї системи та обслуговував усі її елементи [2]. Така постановка питання щодо фінансового капіталу говорить про те, що трампізм не приймає швидше не так результати еволюції капіталістичної системи, в результаті якої фінансовий капітал отримав величезну владу (щось змінити тут не в його силах), скільки те, що фінансова олігархія стала відчутно впливати на інститути держави у прийнятті рішень. Д. Трамп не проти її ролі “за межами”, коли треба послаблювати конкурентів і ворогів Америки, а також перешкоджати реалізації небезпечних для лідерства США проєктів. Наприклад, як це відбувається з “Північним потоком-2”, довкола якого політичні, економічні та фінансові інтереси всіх гравців американської великої політики збіглися. Або, наприклад, як Д. Трамп підтримав великий

американський бізнес у торгівельній війні з Китаєм. Промовистим підтвердженням цього стало укладання у листопаді 2017 року угоди між найбільшим китайським фондом національного добробуту CIC та Goldman Sachs, що дало можливість американським компаніям бачити повну картину справжніх розмірів фінансових рахунків ВВП Китаю та його торговельного балансу [3]. Д. Трамп за бізнес, і заради величі Америки він завжди підтримує бізнес. Д. Трамп проти зрощування інтересів фінансової, економічної та ІТ олігархії до клубу “національно-глобального уряду”, який, з одного боку, бачить Америку глобальним економічним хаббом, який живе за принципами не володіння та виробництва, а імпорту та споживання, що вбиває “робочу” Америку, з другого — позиціонуючи себе державою державі, використовує його ресурси у інтересах. За Д. Трампом, таку політику інституційної підміни проводить “вашингтонське болото”, яке за останні п’ятдесят років стало впевнено перебирати на себе владу і вплив.

Джерела

1. *Клувер В.* Перспективы экономики США и денежно-кредитная политика: проблемы, устойчивость и возможности 6.07.20. URL: <https://www.chicagofed.org> (дата відвідування 5.10. 2021).
2. *Иванников С.* Трампизм. Что это было ? ТОPOS. RU, 23.11.2020. URL: <https://www.topos.ru/article/ontologicheskie-progulki/trampizm-chto-eto-bylo> (дата відвідування 16.10. 2021).
3. *Кафруни А.* Трамп в Азии: Соединенные Штаты отступают?, 23.11.2017. URL: <https://ru.valdaiclub.com/a/highlights/tramp-v-azii/> (дата відвідування 24.03. 2021).

К. СЛИВИНЬСКА

студентка Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Р. І. ЛЕНДА

науковий керівник, канд. філол. наук, доцент кафедри управління інформаційною політикою Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ЕФЕКТИВНІ ПУБЛІЧНІ ВИСТУПИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА СПІЛКУВАННЯ ЗІ ЗМІ

У зв’язку із недостатністю досліджень в галузі публічних виступів державних службовців та необхідного нормативно-правового забезпечення, проблемами та недоліками у цій галузі, подальший розвиток риторичної та комунікативної практики державних службовців потребує вдосконалення згідно із сучасними науковими підходами та практиками. Це і зумовило актуальність дослідження.

Поняття “*риторика в публічному управлінні*” пропонуємо інтерпретувати як мистецтво виголошення публічними службовцями промов, що здатні вплинути на аудиторію, з метою здійснення ефективної політики.

Результати дослідження показали, що низька ефективність публічних виступів та комунікації з журналістами серед державних службовців обумовлена наступними проблемами: недовіра населення до уряду, нерозуміння людьми складних термінів та процесів, що звучать у промовах посадовців, не цікавість інформації, низька охопленість аудиторії, повільне реагування на інфоприводи, відсутність єдиної комунікативної політики органів державної влади тощо.

Окреслені проблеми пропонуємо вирішувати через вдосконалення мовної культури та грамотності державних службовців, навичок класичної риторики впливу, застосування західних напрацювань сторітелінгу, активної популяризації публічних виступів та поширення текстових матеріалів в мережі “Інтернет”, вибудову позитивного іміджу окремого оратора та всієї державної служби, формування стратегій для забезпечення єдиної комунікативної політики, підвищення кваліфікації працівників департаментів з комунікацій (прес-служб), забезпечення відповідного технічного оснащення, розвиток нормативно-правової бази.

Ефективні публічні виступи є непрямим інструментом здійснення вдалої публічної політики, адже вони здатні впливати та переконувати. Налагодження процесу публічної комунікації є одним з пріоритетних завдань уряду. Тому сформовані пропозиції та рекомендації мають за кінцеву мету реформування системи публічних комунікацій в органах публічної влади.

О. О. ЛЕНЬ

аспірант кафедри публічного адміністрування, МАУП

МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Механізмами забезпечення кадрової безпеки повинні бути такі інструменти, які спрямовані на розвиток та забезпечення кадрового потенціалу системи публічного управління. Механізми забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління — це сукупність методів, методик, інструментів, засобів, спрямованих на забезпечення безпекових умов як для кадрів в системі публічного управління, так і формування системи захисту від професійно невідповідних або потенційно небезпечних кадрів.

Таким чином, необхідно розглянути два типи механізмів забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління: зовнішні (забезпечення захисту від зовнішніх факторів) та внутрішні (забезпечення безпеки в середині системи). Кадрову безпеку в системі публічного управління доцільно розглядати через такі основні механізми:

– внутрішні механізми забезпечення кадрової безпеки (забезпечення захисту службовця в системі публічного управління (охорона здоров'я, соціальний захист, правові гарантії), професійний розвиток фахівця (адаптація, мотивація, навчання, підвищення кваліфікації, оцінювання);

– зовнішні механізми кадрової безпеки (забезпечення формування єдиної кадрової політики щодо розвитку кадрів у системі публічного управління, здійснення якісного відбору кадрів з метою формування якісного кадрового складу).

Необхідно зауважити, що до складу механізму реалізації системи управління кадровою безпекою установи можна включити:

- *організаційний механізм*, що передбачає прогнозування структури, визначення потреб, залучення, підбір та розміщення персоналу й укладання договорів та контрактів;
- *мотиваційний механізм*, що передбачає формування банку даних з питань рівня кваліфікації, персональних умінь, бажань, результатів оцінки праці з метою визначення потенціалу кожного службовця для організації навчання, підвищення кваліфікації і закріплення чи звільнення службовців.
- *соціальний механізм*, що включає професійно-кваліфікаційне і посадове переміщення службовців (управління кар'єрою), створення постійного складу персоналу публічної служби та робочих місць, покращення морально-психологічного клімату в колективі.
- *економічний механізм*, що передбачає управління витратами на персонал; стимулювання персоналу, управління витратами на створення та/або забезпечення діяльності служби економічної безпеки [1].

Необхідно також наголосити, що для ефективної роботи щодо попередження, запобігання економічних збитків необхідно виділяти внутрішні та зовнішні загрози. Зовнішні негативні загрози — це дії, процеси, явища, що залежать не від працівників установи, а від зовнішньої сторони, що призводять до збитків, запобігти якому службовці не можуть. До них відносяться:

- вигідніші умови мотивації конкурентів;
- встановлення конкурентів на переманювання, залучення спеціалістів;
- тиск на службовців ззовні;
- влучення службовців у різні життєві ситуації;
- інфляційні процеси.

До внутрішніх загроз ж належать умисні чи безвідповідальні виконані дії, процеси публічних службовців, що також тягнуть за собою нанесення шкоди та здоров'я.

Джерела

1. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу // Персонал. 2006. № 5. С. 31.

М. Г. ЮЩЕНКО

магістр, Міжрегіональна Академія управління персоналом

І. М. КАПЕЛІСТА

канд. держ. упр., доцент кафедри публічного адміністрування МАУП

COVID-19: ВПЛИВ ТА НАСЛІДКИ ДЛЯ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ

Пандемія, що була викликана SARS-CoV-2 (COVID-19), швидко змінила життя та світогляд людей та стала світовою причиною, наслідки якої вплинули на сус-

пільство. COVID-19 спричиняє серйозні проблеми для будь якої держави, до яких потрібно адаптуватися у всіх сферах: медична, економічна, соціальна, освітня, тощо. Наслідки вимагають нового рівня співпраці та взаємодопомоги між державами для подолання проблеми. Напрямки, яким можливо приділяли недостатньо уваги, а саме до інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), наукового прогресу, розвитку міжнародних відносин. Це один із найбільших світових випадків коли людство зіштовхнувшись з глобальною проблемою, не було готове до її вирішення.

Урядам світу знадобилось багато зусиль для подолання труднощів, щоб зберегти комунікацію громадян з державними органами та соціальні зв'язки. Однією з таких успішних перемог є стрімке наближення державного сектору до застосування інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні. Це вимога часу, яку неможливо обійти. Численні приклади з практики інших держав це підтверджують [1]. Отриманий досвід може змінити відношення до (ІКТ) та надати можливість вчасно реагувати на економічні, соціальні та екологічні проблеми сучасного суспільства.

Після спалаху COVID-19, суспільство отримало пришвидшення цифровізації, яке адаптувало зв'язок між суспільством та урядом зробивши його практично віртуальним [6, 7]. Зміна відношення урядовців до цифрової трансформації, можуть призвести до пришвидшення цифровізації країн в майбутньому. Нові погляди урядовців на ІКТ мають теоретичне та управлінське значення. На теоретичному рівні вони вносять свій вклад в літературу надаючи практичні дані про вплив пандемії на відношення уряду до розвитку ІКТ.

На управлінському рівні ми можемо побачити чи готовий уряд адаптуватися щоб підтримувати та посилювати цифрові впровадження в майбутньому, які мають значення для цифрової трансформації країн. Частина дослідників стверджують, що ІКТ має вирішальне значення для подолання деяких згубних наслідків пандемії та повинно створити більш сприятливі умови ставлення до ІКТ [3, 4].

Темпи цифровізації в період пандемії COVID-19 дають нам можливість спостерігати за змінами мислення урядовців в короткий період часу, і припустити як цей досвід може вплинути на майбутню їх політику. Який вплив мала натуралістична подія (пандемія COVID-19) на ставлення урядовців до ІКТ та їх роль під час пандемії. Стрімке зростання ІКТ та їх проникнення в усі сфери життя частково негативно впливає на стан та поведінку людини, є синдромом інформаційної втоми, який є наслідком її об'єктивної неспроможності досягнути та опрацювати великі обсяги інформації, що безперервно збільшується та примножується [2, с. 39]. Урядовцям необхідно враховувати ці негативні наслідки та сприяти їх зменшенню.

Вирішення великих проблем вимагає активізації приватних і державних інвестицій, інновацій та співпраці. Пандемія та її наслідки дають можливість переосмислити основи державної політики та узгодити їх з потребами XXI століття. Криза COVID-19 підкреслила важливість потенціалу та можливостей державного сектору для врегулювання надзвичайних ситуацій, і зокрема спроможності для вирішення суспільних проблем — найбільш наочний захист громадського здоров'я. Саме державний сектор несе відповідальність за довгострокову стійкість і стабільність громадян, а також за отримання суспільних результатів через формування політики та державних інституцій. Спроможність державного сектору зазвичай визначається як набір навичок, здібностей і ресурсів, необхідних для виконання політики, здатності до адаптації та навчання, здатності узгоджувати державні послуги з потребами громадян, здатності керувати даними та цифровими платформами.

Контрастні траєкторії реагування на COVID-19 у всьому світі вказують на важливі уроки для майбутнього. Уряди повинні інвестувати в нарощування своїх м'язів

у критичних сферах, створювати ефективніші інтерфейси з інноваторами в усьому суспільстві, покращувати координаційні механізми, які прискорюють взаємне навчання та передачу здібностей, посилювати ІКТ та їх роль, стимулювати нові інвестиції в ефективні механізми багатонаціонального управління. Пандемія COVID-19 висвітлює десятиліття невірної уваги до статичної ефективності, яка залишає багато урядів із обмеженими можливостями перед обличчям кризи.

Досвіди від успішних заходів по відношенню до COVID-19 показують, що краще відновлюватися та готуватися до майбутніх криз, створювати обставини які дозволяють реагувати швидко та компетентно, інвестувати в основні потенціали та можливості державного сектору, включаючи здатність до взаємодії з іншими творцями цінностей в суспільстві. Як кажуть, досвід не повинен пропадати даремно: будемо сподіватися, що він принесе нове розуміння того, як розвивати можливості уряду та чому це дуже важливо.

Джерела

1. *Грицяк Н. В.* Електронна демократія: навч. посібник. 2015.
2. *Твердохліб О. С.* Державне управління та місцеве самоврядування. 2018. № 19.
3. *Dwivedi Y. K., Hughes D. L., Coombs C., Constantiou I., Duan Y., Edwards J. S., Upadhyay N.* Impact of COVID-19 pandemic on information management research and practice: transforming education, work and life *Int. J. Inf. Manag.*, 55 (2020).
4. *He W., Zhang Z. J., Li W.* Information technology solutions, challenges, and suggestions for tackling the COVID-19 pandemic *Int. J. Inf. Manag.*, 57 (2021).
5. Про створення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2019 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p#Text>
6. OECD The Covid-19 crisis: a catalyst for government transformation? OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) OECD Publishing, Paris (2020), 10.1787/1d0c0788-en
7. *C. Coombs* Will COVID-19 be the tipping point for the intelligent automation of work? // A review of the debate and implications for research *Int. J. Inf. Manag.*, 55 (2020).

Р. В. ПЕРЦЕВ

*аспирант кафедры правоохранительной и антикоррупционной деятельности,
Институт права им. Князя Владимира Великого МАУП, Киев.
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9471-2962>*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СИСТЕМАТИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА РАБОТЫ ПОЛИЦЕЙСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Вспышка коронавируса COVID-19, начавшаяся в конце 2019 года, развивалась настолько быстро и в глобальном масштабе, что Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) квалифицировала ее как пандемию.

Правоохранительные органы играют решающую роль в содействии усилиям по борьбе с болезнью, борьбе с преступностью, которые пользуются вспышкой, а также поддержанию общественного порядка.

Учитывая, что COVID-19 передается от человека к человеку воздушно-капельным путем, сотрудники правоохранительных органов также подвержены повышенному риску заражения из-за их тесного контакта с представителями общественности.

Чтобы защитить сотрудников полиции, центры по контролю и профилактике заболеваний и другие агентства по всему миру дали правоохранительным органам множество рекомендаций по защите полицейских и населения.

Во-первых, разделение сотрудников.

Для снижения вероятности распространения вируса и того, что все офицеры одного отдела будут инфицированы или отправлены в карантин, полицейское управление Темпе в штате Аризона США ввело план работы 50/50, разделив сотрудников отдела на две группы и сохранив группы полностью отделенными друг от друга.

Так же было предложено, разделить отделение полиции на две зоны физической работы, патрульная служба остается в одной зоне, а следственно-оперативная служба в другой, таким образом сводятся к минимуму контакты между сотрудниками различных служб и снижение распространения вируса между ними [1].

Такое разделение отделов на две, а также и три отдельные группы в дальнейшем позволяет сохранить и поддерживать порядок работы данных отделов, даже если в одной из группы обнаруживался инфицированный сотрудник.

Во-вторых, обучение сотрудников.

Многие агентства и полицейские подразделения приостанавливают обучение своих сотрудников во избежание скопления офицеров в замкнутом пространстве.

Агентство Европейского Союза по обучению сотрудников правоохранительных органов опубликовало отчет о влиянии COVID-19 на потребности правоохранительных органов в обучении. Данный анализ помог сформировать портфель мероприятий по онлайн-обучению сотрудников, включая продукты электронного обучения, такие как, серия веб-семинаров, направленных на повышение знаний, навыков и компетенций сотрудников правоохранительных органов по всей Европе в ответ на пандемию.

В отчете, рекомендован не только переход на онлайн-обучение, но и в краткосрочной перспективе обратиться к измененным в условиях пандемии моделям преступности и методам действий во всех криминальных сферах. В среднесрочной перспективе анализ указывает на то, что обучение должно повысить уровень знаний должностных лиц в области кибер-расследований, использования разведывательных данных из открытых источников и электронных доказательств на общем уровне и в отношении конкретных преступлений. В более долгосрочном плане в отчете предлагается, что обучение должно было делиться передовым опытом о том, как реорганизовать работу на оперативном уровне, чтобы обеспечить бесперебойную работу и высокий уровень защиты сотрудников [2].

В-третьих, ограничения общественного доступа к полицейским объектам.

Многие полицейские управления ограничили общественный доступ к полицейским участкам и другим полицейским объектам, чтобы снизить к минимуму личное общение полицейских с населением и не допускать потенциальных носителей вируса в полицейские отделения, так как в большинстве случаев они являются закрытым и мало проветриваемым пространством.

Департамент полиции Нэшвилла в штате Теннесси, США, разработал программу обработки вызовов, не связанных с экстренными и ненасильственными действиями. Мелкие вызовы такие как, автомобильные аварии, утерянное или украденное имущество, кража в магазинах, вандализм, можно полностью заполнить полицейский отчет по телефону, чтобы оценить ущерб и не требуя присутствия гражданина в полицейском участке или вызова патрульной машины [3].

Израильское управление национальной полиции разработало систему, позволяющую в онлайн-режиме по интернету подать жалобу в полицию всем, кто по какой-то причине не может выйти из дома. Жалоба или сообщение, к примеру, о квартирной краже будет зафиксировано в установленном порядке и заявителю будет выслано соответствующее письмо из полиции, а если возникнут вопросы следователь вернется к заявителю по телефону [4].

Использование современных технологий, также помогло снизить вербальное общение сотрудников полиции с гражданами, тем самым снизить распространение вируса.

В-четвертых, психическое здоровье и благополучие полицейского.

Есть много оснований полагать, что легитимность в работе сотрудников полиции и их само идентификация как полицейских могут оказывать важное влияние на их способность выполнять свою работу социально-нормативными методами, и соответственно, может также способствовать улучшению их здоровья и благополучия. Позитивное социальное отношение к профессиональной группе может выполнять несколько важных психологических функций для человека, таких как повышение самооценки, помощь в осмыслении людей и ситуаций, удовлетворение потребности в принадлежности и содействие благополучию.

В исследовании, проведенном в полицейских подразделениях Англии и Уэльса, были сделаны выводы, подчеркивающие важность позитивного организационного

климата во время чрезвычайных ситуаций. Выявлены положительные эффекты для защиты здоровья и благополучия полицейских, в частности при демократическом режиме работы полиции в форме отказа от чрезмерного применения силы, если это не является абсолютно необходимым, и поддержки законной полицейской деятельности для укрепления доверия населения к их власти. Тем не менее, усиление поддержки более широкого применения силы полицией, приводило к ухудшению самочувствия среди полицейских. Таким образом, полицейские организации, которые преуспевают в создании позитивного организационного климата для своих сотрудников, будут в значительно лучшем положении, чтобы справиться с кризисом, когда он наступит [5].

Примером отказа от применения административно-правовых мер без крайней необходимости, может служить заявления заместителя Председателя Национальной полиции Украины А. Ю. Фацевича, правоохранительные органы нацелены на профилактическую работу при проведении эпидемиологических мероприятий и обеспечении правопорядка. “Мы надеемся на понимание граждан о необходимости соблюдения ограничительных условий карантина. Если лицо впервые нарушает противоэпидемические меры и сразу же устраняет недостатки, то полицейские проводят профилактическую беседу и не составляют административные протоколы. Однако у нас есть много фактов систематического нарушения субъектами хозяйствования и руководителями коммунальных предприятий. В таких случаях полицейские реагируют соответственно — составляют административные протоколы” [6].

Во время пандемий, таких как COVID-19, правоохранительные органы по всему миру несут ответственность за продолжение нормальной работы государственной системы и должностных лиц, системы здравоохранения в целях сдерживания распространения пандемии, а также выполнения своих непосредственных обязанностей, таких как борьба с преступностью и поддержания общественного порядка.

Таким образом, пандемия COVID-19, безусловно, застала многих руководителей и сотрудников правоохранительных органов неподготовленными на ее начальном этапе, но своевременная реакция правоохранительных органов на пандемию и развитие мер по противодействию распространению вируса среди сотрудников дает положительные результаты.

Источники

1. Police Executive Research Forum. (2020) Responding to the COVID-19 Coronavirus. URL: <https://www.policeforum.org/coronavirus>
2. European Union Agency for Law Enforcement Training. CEPOL issues fast-track needs analysis on the impact of COVID-19 on law enforcement training 03 July 2020. URL: <https://www.cepol.europa.eu/media/news/cepol-issues-fast-track-needs-analysis-impact-covid-19-law-enforcement-training>.
3. Osborne, M. (2020, March 19). Reacting to coronavirus. WMOT: MNPД limits officer in-person calls <https://www.wmot.org/post/reacting-coronavirus-mnpd-limits-officer-person-calls#stream/0>.
4. Israel Police, File a complaint with the police online. URL: <https://www.gov.il/en/service/request-file-complaint-online-during-emergency>
5. Kyprianides A., Bradford B., Beale M., Savigar-Shaw L., Stott C. & Radburn M. (2021): Policing the COVID-19 pandemic: police officer well-being and commitment to democratic modes of policing, *Policing and Society*, DOI: 10.1080/10439463.2021.1916492
6. Нацполіція продовжує працювати в посиленому режимі, — Олександр Фацевич. Офіційний сайт Національної поліції: URL: <https://www.npu.gov.ua/news/Informacziya/naczpolicziya-prodovzhuje-praczuivati-v-posilenomu-rezhimi-oleksandr-faczevich/>

В. О. ФЕДОРЕНКО

канд. філос. наук, проф. МКА, Житомирський інститут ПраТ “ВНЗ “МАУП”

В. В. ФЕДОРЕНКО

канд. філос. наук, доц., Житомирський військовий інститут ім. С. П. Корольова

ВПЛИВ ГЛОБАЛІСТИЧНОЇ СВІДОМОСТІ НА МОРАЛЬНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ І ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Актуальним питанням сучасної України, яка знаходиться в стані ведення гібридної війни, в нових умовах соціальної реальності, спричинених глобальною проблемою, пов'язаною з пандемією COVID-19, є дослідження впливу глобалістичної свідомості на морально-правове регулювання діяльності та поведінки військовослужбовців Збройних Сил України.

Особливої уваги потребує і дослідження розвитку воєнно-політичної складової глобалістичної свідомості в українському суспільстві. За даними соціологічного дослідження, проведеного фондом “Демократичні ініціативи” ім. Ілька Кучеріва з 11 по 16 травня 2016 р. в усіх регіонах України за винятком окупованих територій, на “мир за всяку ціну і компроміси з ким завгодно і про що завгодно” заради подолання збройного конфлікту на Донбасі згодні 22 % респондентів, погляди яких за ознакою справедливості воєн із застосуванням звичайної зброї, відповідно мають риси пацифістського типу глобалістичної свідомості [1]. Схильність до пацифізму більш як 1/5 опитаних є виявом нерозуміння значною частиною українського суспільства можливих наслідків розширення меж окупованої території, суспільної втоми від руйнівних бойових дій, майже постійних інформаційних повідомлень про людські і матеріальні втрати, тривалим перебуванням у стані воєнної напруженості, небезпеки, падінням якості життя населення.

При цьому пацифістські настрої є більш поширеними у південних і східних областях України, ніж у Західних і центральних регіонах, що може бути зумовлено регіональними відмінностями. З аналізу наведених соціологічних даних випливає очевидність потреби відходу від пацифізму, формування підтримуючого ставлення до активних дій української армії.

Згідно з результатами загальнонаціонального опитування організованого соціологічною службою Центру Розумкова з 6 по 12 листопада 2015р., на запитання “Чи готові Ви захищати свою країну?” відповіді респондентів розподілилися наступним чином: “ Так, зі зброєю в руках” – 24 %, “Так, участю у волонтерському русі” – 28 %, “Ні” – 30 %; 18 % опитаних не змогли надати відповідь [3]. Зазначені соціологічні дані доводять, що носіями оборонної глобалістичної свідомості є 52 % опитаних, які в тому чи іншому вигляді підтримують оборону стратегію держави. Готовність незначної більшості населення до захисту країни є результатом зростаючого бажання бачити Україну незалежною європейською державою. Існуючий рівень усвідомлення більшістю громадян потреби воєнного захисту від іноземної інтервенції є цілком достатнім для здійснення результативної воєнної політики, реалізації принципів національної воєнної доктрини. Однак погляди щодо оборони держави

інших 48 % опитаних підтверджують актуальність сприяння подальшому розвитку глобалістичної свідомості оборонного типу в українському суспільстві, яка не втратила своєї значущості і в наш час.

Особливої актуальності це набуває в нових реаліях ведення сучасних війн. Їх особливістю, у тому числі й гібридної, є те, що поряд з суто військово-організаційними аспектами вони актуалізують і широкий спектр військово-гуманітарних проблем. Це пов'язано з тим, що гібридна війна проводиться в умовах застосування агресором підривних соціальних технологій (ПСТ). Вони використовуються безпосередньо на театрі воєнних дій та в тилу противника і передбачають маніпулювання свідомістю та поведінкою маси людей для досягнення певних цілей, що забезпечують загальний успіх у війні. З цього приводу професор І. Рущенко слушно зазначає: “Соціальна технологія — це попереднє конструювання, планування та організація акцій, в яких приймає участь місцеве населення і яке фактично перетворюється на знаряддя або “м'яку зброю в руках агресора” [2, с. 30]. Підривні соціальні технології проводяться практично у всіх сферах суспільного життя (економічній, політичній, соціальній, духовній, військовій). Військово-гуманітарна складова гібридної війни в повній мірі була випробувана в подіях на Сході України 2014–2021 роках.

Потрібно визнати, що в умовах ведення Україною гібридної війни суб'єкти військово-політичного управління знаходяться в найбільш складній морально-правовій і психологічній ситуації пов'язаної з особливостями військової діяльності в контексті обмеження прав людини. Її характер, природа іманентно припускають більш жорстоку регламентацію, особливий тип єдиноначальства (навіть з урахуванням високо розвинутих демократичних засад), вищі форми дисципліни, правопорядку, організованості, згуртованості дій членів військового колективу. Сьогодні від суб'єктів, військово-політичного управління, з урахуванням вимог сучасних об'єктивних умов, вимагається радикальна переорієнтація у самій методології навчання та морально-правового регулювання поведінки і діяльності особового складу Збройних Сил України (ЗСУ), яка відповідає стандартам НАТО. Мова йде про створення суттєво нової системи обґрунтування, аргументації, стимулювання діяльності різних категорій військовослужбовців по забезпеченню високого рівня бойової готовності і боєздатності ЗСУ в сучасних умовах євроінтеграції і співпраці з НАТО.

Саме такий підхід потребує дослідження впливу глобалістичної свідомості на ефективність морально-правового регулювання діяльності і поведінки особового складу ЗСУ. Світоглядне мотиваційне значення глобалістичної свідомості її воєнно-політичної складової для військовослужбовця, як збройного захисника Батьківщини, полягає в усвідомленні внутрішніх проблем сьогодення в зв'язку з зовнішньополітичними умовами розвитку та ролі призначення ЗСУ. Феномен глобалістичної свідомості, як особливої форми суспільної свідомості, що відображає суспільні оцінки й ставлення щодо значення, особливостей, шляхів вирішення глобальних потреб у тому числі і воєнно-політичних виступає вагомим чинником впливу на морально-правове регулювання діяльності і поведінки військовослужбовців.

Глобалістична ідеологія, глобалістична психологія виступають суттєвими детермінантами ідеологічного і суспільно-психологічного рівнів моральної і правової свідомості у їх діалектичному взаємозв'язку, у пізнавальній, оцінюючій, емоційній, мотиваційно-вольових сферах, а відповідно детермінантами ефективності морально-правового регулюючого впливу на військовослужбовців ЗСУ. Особливий вплив на ефективність морально-правового регулювання діяльності і поведінки військовослужбовців має воєнно-політична складова глобалістичної свідомості, яка суттєво впливає на моральну і правову свідомість військовослужбовців.

Закономірне збільшення ролі військово-політичної складової обумовлено рядом факторів, а також її особливостями. Військово-політична складова займає центральне місце серед інших елементів змісту суспільної свідомості в поясненні проблем миру, війни і армії, сприяє розвитку довіри і співробітництва між народами. Найбільш активна в військово-політичній свідомості військово-політична ідеологія. Вона існує в формі системи теоретичних ідей, які виражають інтереси певних соціальних груп відносно економічної і державної влади, війни і миру, виробляється ідеологами і вноситься у свідомість людей. Військово-політична психологія відображає інтереси соціальних груп не так чітко і глибоко, вона повніше охоплює зовнішню сторону військово-політичних та інших відносин. На основі військово-політичних ідей і поглядів в світогляді громадянина України воїна формуються особисті знання, ідеали, норми, принципи, ціннісні орієнтації, які розкривають його роль і місце в соціальній структурі суспільства, характеризують як суб'єкта і об'єкта морально-правового регулювання діяльності і поведінки, визначають соціальну направленість світогляду особистості, її військово-політичну зрілість. Даний аспект важливий перш за все тим, що дозволяє детально розглядати морально-правовий вплив на особовий склад ЗСУ в умовах сучасних проблем, пов'язаних з національно-державним самовизначенням України, євроатлантичним курсом, співробітництвом української держави з НАТО, імплементацією європейських норм права у вітчизняне законодавче поле, впровадженням політико-правових, соціально-економічних, військових стандартів в суспільне життя країни на основі проєвропейських суспільно-політичних і морально-правових цінностей.

Таким чином глобалістична свідомість та її військово-політична складова сучасного українського суспільства є суттєвими детермінантами ефективності морально-правового регулювання діяльності і поведінки особового складу ЗСУ в умовах ведення гібридної війни. Філософсько-правове розуміння характеру і особливостей впливу глобалістичної свідомості на світогляд і дисциплінованість військовослужбовців дозволяє суб'єктам військово-політичного управління значно підвищити якість вирішення завдань, які стоять перед державою і Збройними Силами України.

Джерела

1. Донбас: погляд населення на конфлікт. Соціологічне опитування. Фонд “Демократичні ініціативи” ім. Ілька Кучеріва та соціологічна служба Центру Разумкова, (11–16 травня 2016 р.) [Електронний ресурс]. URL: <http://dif.org.ua/article/donbas-pogkyad-gromadska-dumka-pro-nato-noviy-poglyad>
2. *Рущенко І. П.* Війна і соціологія // Оборонний вісник. 2014. № 7. С. 28–35.
3. Чи готові Ви захищати свою країну? Соціологічне опитування. Соціологічна служба Центру Разумкова, (6-12 листоп. 2015 р.) [Електронний ресурс]. URL: www.razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=1080

О. Ф. КАРАКАСІДІ

канд. наук з держ. упр., ОІ МАУП

О. А. ЗОЛОТАРЬОВА

ад'юнкт-професор МКА, ОІ МАУП

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ, ВИКЛИКАНОЇ КОРОНАВІРУСОМ COVID-19, НА ПРОЦЕСИ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Масова зовнішня трудова міграція стала одним з характерних явищ життя глобалізованого світу в ХХІ столітті. За відкритими даними, за кордоном на даний момент перебувають від трьох до п'яти мільйонів українських мігрантів. Аналіз свідчить, що зовнішня трудова міграція в Україні збільшується. Це зумовлено такими чинниками: низький рівень заробітної плати; високий рівень безробіття; недостатня кількість місць для працевлаштування; низький рівень умов життя. Наразі Україна є країною-донором трудових мігрантів і в найближчій перспективі потік еміграції буде збільшуватись, основними країнами для трудових мігрантів з України є Польща (39 % мігрантів), Росія (26 %), Італія (11 %) та Чехія (9 %). Доволі багато українців працюють у США, Білорусі, Португалії, Угорщині, Німеччині та інших країнах [1, с. 26].

Але 2020–2021 роки внаслідок пандемії через коронавірус COVID-19 змусили світову спільноту по-новому поглянути на міграцію. Вимушене закриття кордонів держав примусило заробітчанин, які періодично довгий час їздили за кордон і поверталися додому, а також тих, хто лише планував стати трудовим мігрантом, залишитися вдома. Введення карантину спричинило обмеження мобільності населення, призупинення або скорочення діяльності багатьма підприємствами і навіть цілими секторами економіки, де працювали мігранти з України. Загалом трудові мігранти, включно із українськими, є однією із тих груп, які під час стрімкого поширення COVID-19 найбільше постраждали через втрату роботи, заробітків, неможливість отримання належного соціального захисту у країнах перебування. За результатами дослідження, проведеного в Польщі, після введення карантину майже третина українських мігрантів повністю або частково втратили роботу і заробітки.

Сьогодні трудові мігранти становлять 4,7 % світової робочої сили – це 164 млн працівників, майже половина з яких – жінки. Тому в 2018 р. ООН прийняла Глобальний договір про безпечну, впорядковану та законну міграцію [2], але Україна до нього не приєдналася, пославшись на значну кількість внутрішніх вимушених переселенців внаслідок агресії РФ, проте цей привід є дискусійним.

Міжнародна організація праці (МОП) назвала вплив пандемії COVID-19 на мігрантів “кризою в кризі”. МОП стурбована долями мільйонів трудових мігрантів, які під час локдаунів у їхніх країнах призначення втратили роботу й змушені були повернутися до своїх країн походження, де також економічний спад та зростає безробіття. Міжнародна організація з міграції (МОМ) підкреслює: пандемія COVID-19 нагадала, наскільки наше здоров'я, харчування та добробут залежать від безпечного, впорядкованого та врегульованого переміщення людей. Коли країни закривалися на локдауни, працівники-мігранти продовжували дбати про людей похилого віку і хво-

рих, забезпечувати роботу продуктових крамниць, перевозити вантажі. У Євросоюзі підраховали, що іммігранти в середньому становлять 13 % працівників ключових секторів, а в деяких галузях, таких як гірнична справа, будівництво, прибирання і домашній догляд, — до третини працівників народилися поза межами країн-членів ЄС [3].

Актуалізувалися питання, прописані в законодавстві, бо створення умов для реінтеграції українських мігрантів було записано в Стратегії державної міграційної політики України. Після оголошення карантину та локдаунів і обмежень 2020 і 2021 років та очікування нового локдауну наприкінці 2021 року через штаб Дельта, до України з-за кордону повернулися, за різними оцінками, до 500 тисяч громадян, переважно тих, хто мав короткострокові контракти. Значна частина з них не змогла знайти роботу вдома, а деякі мігранти постраждали від проявів радикальних дій з боку співвітчизників, як це було в Нових Санжарах.

Хоча в умовах пандемії COVID-19 інтенсивність зовнішньої трудової міграції українців різко знизилась, причини, що породили заробітчанство та обумовили його значні масштаби, збереглися. Майбутнє зовнішньої трудової міграції залежатиме від темпів відновлення економіки в Європі та світі і попиту на робочу силу з інших країн, але масове прагнення відновити свою міграційну активність з боку українців залишилося. Крім того, європейці не хочуть працювати на “мігрантських” посадах. Європейська комісія рекомендувала урядам країн ЄС спрощення процедури перетину кордонів для сезонних працівників найпотрібніших спеціальностей (наприклад, обмеження тестовими перевітками стану здоров'я). Від квітня 2020 р. уряд України отримує запити від Австрії, Фінляндії, Данії, Норвегії та інших країн щодо можливості використання українських працівників на сезонних роботах. Великі польські рекрутингові агентства пропонували мігрантам, у яких спливає строк чинності документів, безкоштовно оформити дозволи на перебування в Польщі на термін до трьох років. Про масову легалізацію нелегальних мігрантів, зайнятих у сільському господарстві та сфері домашніх послуг, оголосив уряд Італії.

Повертати додому людей, які працюють за кордоном, досить важко. Досвід наших східноєвропейських сусідів, а до цього країн Південної Європи, свідчить, що трудові мігранти повертаються лише за поєднання стабільного економічного зростання на Батьківщині із цілеспрямованою державною політикою щодо заохочення повернення. Повернення ж у зв'язку з пандемією COVID-19 є форс-мажором.

Низкою країн світу накопичено позитивний досвід залучення капіталу мігрантів в економіку, зокрема сумісного фінансування соціально значущих для громад бізнеспроектів. Щодо тих мігрантів, які не зацікавлені відкриттям бізнесу в Україні, потрібна інша стратегія, щоб не втратити цих людей для України і для отримання максимальних вигод від співпраці з діаспорою.

Назріла потреба розробки та впровадження програм циркулярної міграції сумісно з урядами країн призначення наших мігрантів. Це вигідно обом сторонам, тому Україна має реальні можливості домовитись про залучення країн ЄС до фінансування таких програм. Дуже важливим є подолання в українському суспільстві негативних стереотипів щодо міграції.

Під час локдаунів Україна, як і інші держави, намагалася вжити заходів, щоб підтримати підприємців і працівників ТРЦ, які втратили за час локдауну всі доходи. Двічі їм виплатили в Україні по 8000 гривень. В інших країнах, з кращими економічними потужностями, підтримка була більшою, проте все одно нема країн, де пандемія не викликала б економічний спад. Тому країни сьогодні роблять пільги вакцинованим громадянам, вакцинують і трудових мігрантів, а населення часто виходить на протести проти обмежувальних заходів.

Під час кризи 2020–2021 років ми стали свідками того, як в Україні одночасно зберігаються тренди повернення додому та виїзду на роботу за кордон. Дехто був змушений повернутися із заробітків у Польщі, Чехії, дехто “застряг” у транзитній державі; студенти-іноземці не змогли поїхати на канікули додому й стали вимушеними трудовими мігрантами: працюють тимчасово в Україні кур’єром, у колцентрі з іноземною мовою, водієм. Переходи країн у так звану “зелену зону” дозволили трудовим мігрантам повернутися до роботи за кордоном, проте світ переживає нову хвилю пандемії коронавірусу, і це знов принесе нестабільність у трудову міграцію. Скільки триватимуть ці хвилі пандемії, ані ВООЗ, ані інші фахівці сказати точно не можуть.

Висновки. “Коронакриза” похитнула впевненість людей у їх життєвих планах: багато хто сьогодні не знає, коли повернеться додому, чи навпаки, виникне потреба шукати заробітку й самореалізації в іншому регіоні власної країни чи за кордоном. Задля пом’якшення довгострокового впливу пандемії COVID-19, окрім активізації вакцинації українців, важливо розробити ефективну національну політику та систему координації, які сприятимуть врегульованій циркулярній міграції, забезпечуватимуть максимальну вигоду від добре організованої трудової міграції, посилюватимуть заходи захисту громадян України за кордоном та іноземних мігрантів в Україні.

Ця криза, викликана пандемією коронавірусу, довела, що у глобальному і турбулентному світі ми захищені лише разом. Кожна країна залежить від ситуації у світовій спільноті під час глобалізації, яка розвинула явище трудової міграції та міжнародно-правові вимоги до неї. Саме тому Україні доцільно негайно приєднатися до Глобального договору про безпечну, впорядковану та законну міграцію.

Джерела

1. Лібанова Е. М., Позняк О. В. Зовнішня трудова міграція з України: вплив Covid-19 // Демографія та соціальна економіка. 2020, № 4 (42). С. 25–40.
2. Глобальний договір про безпечну, впорядковану і легальну міграцію. А / RES / 73/195. ООН. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/73/195> (дата звернення: 25.10.2021).
3. Віч-на-віч з міграцією. URL: <https://ukraine.un.org/uk/105560-vich-na-vich-z-migracieyu> (дата звернення: 25.10.2021).

Ю. П. ЛІСОВСЬКА

канд. юрид. наук, доц. кафедри адміністративного, фінансового та банківського права, НН ІІІ МАУП

ГЛОБАЛЬНА ПАНДЕМІЯ ЯК РЕЛЯТИВІСТСЬКО-КВАНТОВИЙ МЕТОД УПОВІЛЬНЕННЯ ЧАСУ В ЕЛЕКТРОННОМУ КАПІТАЛІ: ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ПРОЦЕСІВ В ОХОРОНІ ЗДОРОВ’Я

За сучасних умов розповсюдження глобальної пандемії коронавірусу законодавство України, метафорично перебуваючи на “безлюдному острові”, в розгубленому

стані не здатне оперативно реагувати на відповідні загрози, при цьому ефективно захищати соціально-правові інтереси людини та громадянина. Адже під час такої епідемії реальний час у життєвому світі загальмований на невизначений термін. Тому надзвичайно актуальною постає проблема розповсюдження коронавірусу як релятивістсько-квантового підходу щодо уповільнення часу адміністративно-правових процесів. На наш погляд, варто зважати на те, що поширення епідемії через ентропійні процеси суспільно-правової невизначеності аж ніяк не залежить від стану захищеності людини та громадянина. З огляду на це кожна особа, держава та суспільство ментально відчули на собі феноменально-екзистенційні виміри страху.

Окремі аспекти адміністративно-правового захисту особи, держави та суспільства у кіберсфері досліджували такі науковці, як: М. Курко, В. Литвиненко, А. Марущак, К. Муравйов, М. Недюха, А. Подоляка, С. Подоляка, О. Юлдашев та інші. Проте, системний характер щодо стану та правової поведінки людини та громадянина під час глобальної пандемії, а також розбудови правової держави як кіберінфраструктурного захисту інформаційного капіталу є ще малодосліджуваним. Особливо це стосується явища глобальної пандемії коронавірусу в контексті релятивістсько-квантового принципу як сповільнення плину часу для динамічно рухомих тіл (суб'єктів). Такий релятивістсько-квантовий підхід в методологічній основі є незалежним від ширини спектральної лінії випромінюваного світла по непередбаченим законам на рівні масової свідомості людини та громадянина. Саме такі однофотонні та багатифотонні квантові переходи в кіберсучасності завдяки корпускулярно-хвильовій структурі та її функціональним можливостям (латентній надвисокочастотній переорієнтації в цифрову епоху; модуляції електронного випромінювання за важливим критерієм нелінійної швидкості) створюють нові та несподівані методи інверсної густоти населеності серед держав світу.

Критичне переосмислення коронавірусної ситуації в Україні та світі дозволяє розробити концептуальні дії щодо превентивних заходів в адміністративно-правовій системі ризикових процесів. Це системно аналізувати, виявляючи несподівані події і використовувати дисперсійні та ентропійні методи квантово-електронного моделювання в теорії часових функцій, а також надавати критеріальну оцінку ефективності в неімовірнісних діях, формувати феномен імперативу модернізації страху.

Під час поширення глобальної пандемії необхідно вчитись навчатись в межах чинного законодавства визначати робочий (ефективно діючий) режим діяльності людського інтелекту, що працює за фазовим методом в його базовій ядерно-таламусній реалізації мозку як відновлення часу за допомогою інноваційних засобів цифрової комунікації. Все це значною мірою сприяє якісній диференціації адміністративно-правових процесів як контррозвідувального контролю та координації сектору безпеки та оборони України.

Саме квантовий радіодальномір у сучасну цифрову епоху як телекомунікаційний засіб у контррозвідці базується на використанні імпульсної модуляції. Це дозволяє розрізнити крім бінарного коду інформації у вигляді "0" (помилка) та "1" (істина) й інші різновиди кодово-пізнавальної діяльності в системі квантового радіодальноміра, що мають неймовірну оперативність реагування на будь-які загрози як багаточислової, густової дієздатності. Тому, під час глобальної пандемії при використанні імпульсної модуляції в квантовому радіодальномірі повинно здійснюватись вимірювання приросту частоти передавача як суб'єкта цифрової інформації, діючого за законом імунно-модуляторної системи на рівні особи, держави та суспільства.

При цьому, саме зондуючий сигнал квантового радіодальноміра у разі симетричного пилкоподібного закону модуляції описується як антикорупційна інфраструк-

тура держав світу (спектроаналізатор), що виробляє креативні державні документи. Такі стандартні державні документи є фундаментальною основою закладання міжнародних угод, декларацій, конвенцій, меморандумів та інших нормативно-правових актів щодо вияву та нерозповсюдження бактеріологічної зброї з боку іноземних держав на території України. Саме в цьому особливому значенні і підлягають якісному обмеженню та диференціюванню адміністративно-правові процеси, що впроваджують реалізацію спеціально-правових стандартів у кіберсфері, а саме: безпекової та оборонно-технічної термінології як науково-методичних методів, засобів, матеріалів тощо.

Таким чином, з огляду на вищезначене, у контррозвідувальній діяльності саме юридичною службою (особливим сектором, відділом, підрозділом) необхідно розкривати основні шляхи формування та розвитку технічної термінології щодо різновидності телекомунікаційних систем світового порядку. При цьому, слід виявляти структурні і лексико-семантичні особливості аббревіації з метою правових інтересів держави [1, с. 109]. Реалізувати все це можна квантовим радіодальномірним застосуванням відповідного часового інтервалу у кіберпросторі, що можна назвати **часом відновлення, кореляції та примноження** креативних імунно-модуляторних сил на рівні особи, держави та суспільства в координатах людиноцентризму та людиноко-смізму.

Наостанок, варто зазначити, що стрімкий ріст інфекційних захворювань на коронавірус свідчить про те, що в сучасних умовах глобальної пандемії людство ще не готове захистити себе, державу та суспільство від потенційно небезпечних вірусів у біогенному середовищі. Це обумовлює широку потребу та інтерес наукової спільноти до вивчення цього надзвичайно актуального питання. Саме фахівцями у сфері адміністрування та міжнародного права і мають досліджуватися окремі різноманітні варіації правового регулювання державної протидії вищевказаним небезпекам.

Джерела

1. Військова та військово-технічна термінологія. Науково-методичні матеріали / за ред. проф. Л. О. Пономаренко. Житомир: ЖВІРЕ, 1999. Вип. 10. 196 с.
2. Подолька А. М., Лісовський П. М., Лісовська Ю. П. Нейробіолінгвістика: загрози та правовий захист: навч. посіб. Київ: Видавництво Ліра-К, 2021. 222 с.

К. Е. КОСЯЧЕНКО

канд. юрид. наук, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ДОГОВІРНІ ПРАВОВІДНОСИНИ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ ТА ВПЛИВ НА НИХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Пандемія COVID-19 спричинила безпрецедентні заходи з боку багатьох держав. Вона стала одним з найбільших викликів нашого часу, торкнувшись усіх аспектів людства. Були значно обмежені як міжнародні, так і внутрішні переміщення громадян, накладені обмеження на здійснення підприємницької діяльності в ряді різних сфер, багато компаній та фізичних осіб-підприємців стикаються зі складнощами при

виконанні своїх зобов'язань — будь то по договорам оренди, поставки, підяду, кредитним або лізинговим зобов'язанням.

На сьогодні Україні, як і у багатьох країнах світу, склалася ситуація, яка унеможливає виконання договірних зобов'язань, пов'язаних із запровадженням загальнонаціональних карантинів у зв'язку із пандемією (COVID-19). Уряд нашої держави також вдався до врегулювання ситуації, яка склалася із запровадженням карантину на території України. Це стосується регулювання як економічної, так і соціальної сфери.

Договори цивільно-правового характеру спрямовуються на їх належне виконання. Зміст ст. 526 Цивільного кодексу України (надалі — ЦК України) зводиться до того, що договірні зобов'язання між контрагентами повинні виконуватися належним чином. Інакше винна сторона у невиконанні зобов'язання повинна понести відповідальність. ЦК України передбачає випадки звільнення винної у невиконання зобов'язання сторони від цивільно-правової відповідальності. Мова йде про звільнення від відповідальності у разі факту форс-мажору (непереборної сили) [1, ст. 617].

ЦК України передбачає можливість укладання як письмового, так і усного договорів. Разом з тим, як показує практика, усний договір не дає жодних гарантій його виконання тим паче коли йде мова про такі непередбачувані обставини. Якщо немає письмового договору з роботодавцем, то немає гарантії щодо додержання з ним домовленостей відносно заробітної плати, а також немає гарантії щодо збереження місця роботи, відпустки, лікарняного, пенсійних відрахувань та ін.

Пандемія та заходи з боку держави в принципі можуть бути класифіковані як обставини непереборної сили. Це також підтверджується Законом України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)” [2]. Разом з тим, необхідно враховувати наступне:

- самі по собі пандемія і заходи з боку держави ще не означають, що виникли підстави для звільнення від відповідальності за статтею 617 ЦК України — в кожному конкретному випадку необхідно аналізувати, чи призвів “форс-мажор” до неможливості виконання зобов'язання, а також те, яким чином з боку договору розподілили ризики виникнення “форс-мажору”;
- обставина непереборної сили саме по собі лише звільняє від відповідальності за невиконання зобов'язання, але не звільняє від його виконання. Разом з тим, в договорах іноді зустрічаються положення про те, що якщо обставина непереборної сили триває певний період часу, то сторони мають право припинити такий договір;
- у разі виникнення обставин непереборної сили боржник повинен, за загальним правилом, негайно повідомити кредитора про їх виникнення. При порушенні цього обов'язку боржник може, крім іншого, бути зобов'язаний відшкодувати збитки, що виникли у кредитора внаслідок відсутності у нього відомостей про обставини непереборної сили. Разом з тим, оскільки пандемія і заходи з боку держави є загальновідомими обставинами, висновки судів щодо наслідків невиконання обов'язку щодо інформування можуть відрізнятися в кожному конкретному випадку.
- норми про обставини непереборної сили носять диспозитивний характер, та відповідно, певні обставини можуть бути виключені угодою сторін (або навпаки включені в цю угоду). У зв'язку з цим, в кожному конкретному випадку необхідно аналізувати положення угоди між кредитором і боржником [3, с. 33–34].

Для того, щоб зацікавлена особа могла посилається на форс-мажор, така особа повинна довести, що корона вірус чи заходи по боротьбі із його поширенням є непередбачуваними обставинами, які дійсно унеможливають виконання зобов'язань у даному конкретному випадку за відповідним договором.

Відповідно до практики українських судів, для звільнення від відповідальності особа, яка порушила зобов'язання, повинна довести:

- 1) наявність обставин непереборної сили;
- 2) їх надзвичайний характер (носять винятковий характер і знаходяться за межами впливу сторін);
- 3) неможливість попередити за даних умов завдання шкоди;
- 4) причинний зв'язок між цими обставинами і понесеними збитками.

Відтак, у підтвердженні форс-мажорних обставин ключовим є доведення причинно-наслідкового зв'язку між обставиною та неможливістю виконання [4]. При неможливості виконання зобов'язання через форс-мажор слід повідомити свого контрагента про це. Таке повідомлення може надсилатись способом, який передбачений у договорі, а якщо це питання не врегульовано, то можна надіслати поштою. У такому випадку слід якомога скоріше повідомити сторону про форс-мажорні обставини.

Роблячи висновок до вищесказаного слід зазначити, що необхідно заздалегідь збирати докази неможливості виконання зобов'язання, а також завчасно повідомити свого контрагента про існуючі проблеми та намагатися домовитися. Укладення відповідних додаткових угод до договорів забезпечить від можливих претензій з боку іншої сторони контракту, в тому числі від відповідальності, що може застосовуватись за порушення зобов'язань, а також звільнить сторону від необхідності засвідчення форс-мажорних обставин. Як у процесі переговорів, так і випадку неможливості досягнення згоди, слід звернутися до вищенаведених норм, а також до інших положень законодавства. В умовах пандемії, має значення не тільки її наслідки стосовно виконання вже укладених договорів, але і правильне визначення умов знову укладених договорів. Наскільки довго триватиме кризова ситуація з COVID-19 поки не ясно, ситуація постійно змінюється, державами вводяться нові обмежувальні заходи, організації та підприємці також змушені враховувати нові реалії економічної діяльності, в тому числі і невизначеність ситуації.

Джерела

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356.
2. COVID-19 – последствия для договоров, подчиненных английскому праву. Режим доступа: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/20200323%20COVID2019%20and%20its%20impact%20on%20English%20Law%20C.pdf>
3. *Берназ-Лукавецка О. М.* Вплив COVID-19 на договірні правовідносини у цивільному праві. Проблеми правового регулювання цивільних відносин в умовах COVID-19 : матер. Всеукр. науково-практичної онлайн-конференції (23 квітня 2020 р.) За заг. ред. д.ю.н., проф. Є. О. Харитонова. Одеса: Фенікс. 2020. С. 33–34.
4. *Богущий А., Мальський М.* Карантин та його наслідки для виконання договірних зобов'язань // Юридична газета. 2020. № 38. С. 3–6.

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕТОРИВ У МІЖНАРОДНИХ ІНВЕСТИЦІЙНИХ АРБІТРАЖАХ

Вашингтонська Конвенція 1965 року, про порядок вирішення інвестиційних спорів міждержавними та іноземними особами, поклала початок врегулюванню інвестиційних спорів у Міжнародному центрі (ICSID).

Україна стала учасником Вашингтонської конвенції у 2000 році. Нині цю Конвенцію ратифікували 154 держави.

Норми Закону України “Про режим іноземного інвестування” № 93/96-ВР від 19.03.1996 та Закону України “Про державну підтримку інвестиційних проектів із значними інвестиціями в Україні” №1116-ІХ від 17.12.2020 передбачають, що Україна гарантує захист іноземних інвестицій. При цьому, згідно з даними Конференції ООН з торгівлі і розвитку (UNCTAD), Україна знаходиться в числі лідерів-відповідачів в міжнародних інвестиційних арбітражах. Правове регулювання іноземних інвестицій на національному рівні здійснюється двосторонніми угодами (BIT — bilateral investment treaty) на підставі спеціальних нормативних актів. Ці акти містять положення про права та обов’язки іноземних інвесторів, форми здійснення інвестиційної діяльності, умови повернення іноземного капіталу тощо [2, с. 21].

Більшість іноземних інвесторів інвестують у галузі переробної промисловості, а також у сферу оптової та роздрібною торгівлі, тобто туди, де швидко змінюється асортимент, окупаються витрати та невисокі комерційні ризики. Також однією з потенційних галузей інвестування є фінансовий сектор та сектор нерухомості [1].

Відповідно до інформації Європейської Бізнес Асоціації щодо Індексу інвестиційної діяльності, а саме його низький показник що дорівнює 2,51 за 5-бальною шкалою. Такий показник є найгіршим з 2015 року. Одним із головних факторів, що впливають на негативний показник є слабка судова система [3].

У разі порушення державою прав інвестора, він має право звернутися до міжнародного арбітражу для вирішення спірної ситуації. Інвестиційна претензія — це, частіше за все, обов’язкова умова для ініціювання арбітражного розгляду, та становить 3–6 місяців. Арбітражний розгляд інвестиційного спору — процедура дорога. Не у всіх інвесторів є достатньо коштів на фінансування такого процесу.

Міжнародний комерційний арбітраж є ефективним та надійним засобом вирішення спорів, важливе значення цього інституту в міжнародних відносинах вже давно визнано. У міжнародному праві є наступні види міжнародного арбітражу: ізольований арбітраж (ad hoc) та інституціональний (постійний) арбітраж.

Механізми захисту прав іноземних інвесторів в Україні відповідають міжнародній практиці. Вибір конкретного механізму захисту своїх прав залежить від обставин спору та фінансових можливостей іноземного інвестора, він має право звернутися до українських судів з позовом як до держави, так і до осіб приватного права.

Держава може собі дозволити не погодитися з вимогами, викладеними в інвестиційній претензії. Найчастіше інвестори оскаржують втручання держави в процес здійснення інвестиційної діяльності: припинення дій контрактів, відмова видачі ліцензій, реформування законодавства.

Висновки: вирішення спорів щодо іноземного інвестування зарекомендував себе як ефективний, що підтверджується кількістю міжнародних двосторонніх і багатосторонніх угод. Недоліки — тривалість розгляду та виконання рішення в разі відмови держави-відповідача. Міжнародна спільнота зацікавлена в тому, аби цей механізм був максимально дієвим та доступним, тому іноземні інвестори мають беззаперечну гарантію того, що в будь-якому випадку їх майновим правам та інтересам нічого не загрожує. Це те, чого потрібно прагнути.

Джерела

1. Хто і як інвестує в Україну [Електронний ресурс] // Разумков центр. URL: <https://razumkov.org.ua/statti/khto-i-ia-k-investuie-v-ukrainu>
2. Міжнародне приватне право. Особлива частина: підручник / за ред. А. С. Довгерта і В. І. Кисіля. Київ, 2013. 400 с.
3. Анна Дерев'яно. Інвестувати чи ні, ось в чому питання [Електронний ресурс] // Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/investuvaty-chy-ni-os-v-chomu-rytannya/>

М. Г. ПОЛІЩУК

канд. юрид. наук, доц., Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

Тема захисту трудових прав у період світової пандемії є надзвичайно актуальною бо під час запровадження карантинних умов, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню хвороби (COVID-19), коли через обмеження руху транспорту, міжміського сполучення, тощо працівники не мають можливості прибути до місця роботи чи у зв'язку з падінням доходів підприємства простоюють або закриваються, у суспільстві виникло питання щодо забезпечення трудових прав в Україні.

Беручи до уваги погіршення епідеміологічного стану та жорстокий тиск унаслідок поширення COVID-19, Україна стикається з низкою проблем у сфері працевлаштування та зайнятості, зокрема: масове скорочення робочих місць; безробіття; дефіцит гідної оплати праці; зменшення стабільної зайнятості та можливостей кар'єрного зростання тощо.

Право на працю кожної особи захищається відповідними нормативно правовими актами: Конституція України (кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується); Кодексом України про адміністративні правопорушення (наприклад, стаття 41 передбачає порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, що тягне за собою накладення штрафу);

кодексом законів про працю (за порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам більш як за один місяць та виплату її не в повному обсязі відповідно до ст. 265, тягне за собою фінансову відповідальність); Кримінального кодексу України (наприклад, безпідставна невивплата заробітної плати громадянам більш як за один місяць, тягне за собою відповідальність (ст. 175).

В умовах карантину, коли через проблеми в економіці на підприємствах зменшуються обсяги виробництва, затримується виплата заробітної плати, працівники перебувають під загрозою звільнення з роботи. Саме тому були внесені зміни до статті 47 Закону України “Про зайнятість населення” [1] щодо допомоги у зв’язку з частковим безробіттям. З’явилася нова підстава для звернення за допомогою — скорочення виробництва та тривалості робочого часу у зв’язку з тим, що роботодавцем вживаються заходи щодо профілактики та запобігання поширенню епідемії на виконання відповідного рішення місцевої державної адміністрації. З метою недопущення масових скорочень робочих місць, збереження кваліфікованих кадрів доцільно використати механізм надання допомоги з часткового безробіття, яка надається державною службою зайнятості підприємствам для виплати працівникам, у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, у зв’язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин

На нашу думку, така схема компенсацій роботодавцям є частиною стимулюючих заходів для внутрішнього ринку. Роботодавці повинні взяти на себе зобов’язання, що вони не будуть звільняти працівників з фінансових причин впродовж періоду компенсаційних виплат; 2) працювати на умовах гнучкого режиму робочого часу; 3) Оплачувати час простою в період оголошення карантину.

Верховною Радою України ухвалено Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій через поширення коронавірусної хвороби (COVID-2019)”. Цим Законом до Кодексу законів про працю України, Закону України “Про зайнятість” внесено зміни, відповідно до яких працівники під час карантину мають право: 1) працювати на умовах дистанційної (надомної) роботи (стаття 60 Кодексу законів про працю(далі КЗпП) України).

Особисто ми можемо рекомендувати використати в період карантину такі права: 1) право на оплачувані щорічні основну та додаткову відпустки, порядок надання яких визначено у статті 10 Закону України “Про відпустки”; 2) право на соціальну додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи(стаття 19 Закону України “Про відпустки”). Але все ж таки при можливості перейти на дистанційну форму праці.

Нажаль, під час карантину існують випадки, коли роботодавці змушують працівників писати заяви на звільнення за власним бажанням. Такі дії роботодавця є незаконними, та несуть за собою відповідні наслідки.

Законодавством про працю не передбачено підстав для звільнення працівника у період карантину або обмежувальних заходів. Тому, якщо у працівника не має бажання звільнитись з роботи, йому слід відмовитись від написання такої заяви. У протилежному випадку, коли працівник буде вважати звільнення незаконним і звернеться до суду з позовом про поновлення на роботі, йому буде вкрай важко довести факт примушування з боку роботодавця до написання заяви про звільнення за власним бажанням.

Якщо все ж таки вас звільнили, пам’ятайте, кожен громадянин має право на соціальний захист, у випадку безробіття.

Якщо ж ви вважаєте, звільнення незаконним, то в такому випадку ви маєте право звернутися до суду за захистом порушених трудових прав (із позовом про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу). При цьому важливо пам'ятати про строки звернення до суду в зв'язку з незаконним звільненням — місячний термін з дня, коли працівник отримав копію наказу про звільнення, або з дня видачі йому трудової книжки. Якщо порушили ваші будь-які трудові права, то слід спочатку писати скарги на роботодавця до управління держпраці, далі — звертатися до суду.

Вважаємо, що державна політика в умовах поширення COVID-19 має бути направлена, в першу чергу, на підтримку роботодавців. “Карантинне законодавство” України щодо соціально-трудова відносин, зайнятості населення потребує удосконалення, воно має бути послідовним і виваженим з точки зору дотримання балансу інтересів роботодавця і працівника.

Доцільно знизити податкове навантаження на бізнес, запровадити пільгові ставки податку на прибуток та додану вартість, диференціювавши їх розмір залежно від активності роботодавців.

Право на компенсацію також мають роботодавці, які є суб'єктами малого підприємництва та які працевлаштували безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності строком не менше ніж на два роки за направленням служби зайнятості; компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [2].

У період карантину та в звичайний час, з питань щодо захисту порушених трудових прав працівники можуть звертатися до юристів профспілок, членами яких вони є, а також на телефони “профспілкової гарячої лінії”, які оприлюднені на офіційному сайті Федерації профспілок України.

Враховуючи досвід країн світу, дослідники пропонують створити Фонд економічної стабілізації; спрямовувати відповідні кошти на надання одноразових грантів, повернення яких не передбачено; надавати кредити, доступні за допомогою різних програм позики; забезпечити підтримку суб'єктів обіговими коштами для покриття витрат протягом карантину; відтермінувати виплати платниками податків; заморозити виплати за кредитами та позиками; відкласти виплати податку на майно для компаній, які зазнають збитки; знизити ставки та відтермінувати сплати ПДВ тощо [5].

В умовах карантину більшість країн світу переводять бізнес на дистанційну роботу, запроваджують тривалі оплачувані та неоплачувані відпустки для працівників, різноманітні програми державної допомоги роботодавцям з метою збереження робочих місць [6].

Висновок: таким чином ми можемо зробити висновок, що по-перше, право кожного працівника захищається законом. Його порушенні несе за собою можливе звернення до суду, та поновлення порушених прав працівника. По-друге, держава повинна здійснювати допомогу підприємцям, для вирішення проблеми масових скорочень робочих місць на період карантину, а отже зменшити процент безробіття в Україні.

Джерела

1. Про зайнятість населення (із змінами): Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

2. Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України “Про зайнятість населення” : постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 347 / Урядовий портал. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-p>
3. Кодекс законів про працю України із змінами № 931-IX від 30.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

А. О. НАУМОВА

канд. юрид. наук, XI ПрАТ “ВНЗ “МАУП”

О. О. ВОЛОБУЄВ

студент 4 курсу факультету № 6 ХНУВС

ПРОБЛЕМИ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

Ситуація з COVID-19 зачіпає життя кожної людини, прийняті безпрецедентні заходи попередження поширення, включають в себе — примусовий карантин, заборону на вихід з дому, обмеження по пересуванню, економічної діяльності та суспільного життя. Дані заходи можуть захистити суспільство від поширення злочинності, але також можуть загнати її ще глибше в підпілля. Пандемія загострила і висунула на перший план економічну і соціальну нерівність, яке є однією з корінних причин в торгівлі людьми. Водночас, у ситуації з торгівлею людьми злочинці пристосовують свої бізнес-моделі до нової норми, створеної пандемією

За даними МВС з початку цього року Національною поліцією України: виявлено 710 кримінальних правопорушень, пов'язаних з торгівлею людьми; повідомлено про підозру 228 торговцям людьми за результатами розслідувань; направлено до суду 895 кримінальних проваджень з обвинувальним актом щодо зазначеної категорії осіб [1]. Звісно, що вищевказані дані не відображають всього масштабу проблеми, що пов'язано з високою латентністю даного злочину, але й на їх підставі можна зробити висновок про те, що торгівля людьми сьогодні займає одне з лідируючих місць в рейтингу латентної злочинності в Україні.

Слід зазначити, що пандемія зробила завдання виявлення жертв торгівлі людьми ще більш важкою. Жертви більш схильні до зараження вірусом, менш підготовлені і мають обмежений доступ до медичного обслуговування. Найважливіші практичні дії з підтримки жертв торгівлі людьми стали проблемою з огляду на перегляд країнами своїх пріоритетів у час пандемії, різке зростання безробіття і скорочення доходів означає, що значна кількість людей, які вже були уразливі, виявляються в ще більш небезпечних умовах. Окрім того заходи пов'язані з COVID-19 можуть непропорційно сильно зачіпати деякі категорії людей, що піддаються ризику експлуатації. Так, наприклад, нелегальні мігранти та сезонні робочі стикаються з більш небезпечними умовами праці та життя, що призводить до більшої уразливості. Жертви торгівлі людьми в секторі домашнього господарства і секс індустрії піддаються підвищеному ризику експлуатації, оскільки небезпека для здоров'я і схильність до впливу COVID-19 зросла.

У зв'язку із карантинними обмеженнями, став уповільненим механізми перенаправлення жертв торгівлі людьми, який має суттєве значення для виявлення жертв

торгівлі людьми та забезпечення їм доступу до їх прав, що привело до ускладнень ідентифікації жертв і подальшого їх захисту.

Слід зауважити, що до ризиків та викликів, які зафіксовані і можуть зростати й після завершення карантинних заходів відносять:

- Посилення вразливості громадян до потрапляння в ситуацію торгівлі людьми та експлуатацію у зв'язку з погіршенням економічного стану;
- Підвищення ризиків потрапляння в ситуацію торгівлі людьми та експлуатації в Україні;
- Збільшення випадків торгівлі людьми та експлуатації в сферах, які наразі є менш видимими та дослідженими: торгівля людьми та сексуальна експлуатація он-лайн, зокрема сексуальне насильство щодо дітей он-лайн, торгівля людьми, в тому числі дітьми, шляхом використання допоміжної репродуктивної технології технології сурогатне материнство тощо;
- Незвернення (ймовірно) постраждалих від торгівлі людьми до визначених суб'єктів або інших інституцій по допомогу через відсутність можливостей, побоювання;
- Посилення вразливості через іншу низку факторів, у першу чергу – домашнє насильство;
- Ускладнення діяльності організацій, які надають допомогу постраждалим від торгівлі людьми, та механізму перенаправлення в цілому;
- Готовність пристати на будь-яку, навіть сумнівну та ризиковану, пропозицію щодо роботи за кордоном по завершенні карантинних заходів та відкритті кордонів [2].

Зазначене свідчить про актуальність проблеми торгівлі людьми та необхідності удосконалення засобів її попередження та протидії з урахуванням впливу пандемії.

Джерела

1. Национальная полиция за 6 месяцев нынешнего года выявила 130 фактов торговли людьми, причем только 20–25% – благодаря обращению граждан // Украинформ. URL: <https://www.ukrinform.ru/rubric-society/3289642-nacpolicia-v-etom-godu-soobsila-228-podozrenij-torgovcam-ludmi.html>
2. Дайджест 3. Пандемія covid-19 та проблема торгівлі людьми: вплив, ризики, виклики. URL: <https://la-strada.org.ua/download/dajdzhest-3-pandemiya-covid-19-ta-problema-torgivli-lyudmy-vplyv-ryzyky-vyklyky>

А. О. НАУМОВА

*канд. юрид. наук,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін, XI ПрАТ “ВНЗ “МАУП”*

О. О. ТАРСУКОВ

студент 4 курсу, XI ПрАТ “ВНЗ “МАУП”

ПРОБЛЕМИ ПРОТИДІЇ НЕЗАКОННОЇ ТРАНСПЛАНТАЦІЇ ОРГАНІВ АБО ТКАНИН ЛЮДИНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

В українському суспільстві, зростає розуміння значення цінності людини та її здоров'я. Право людини на життя і здоров'я є головним серед прав, що захищає держава, оскільки при втраті життя або здоров'я утрачають значення інші цінності. Одним з засобів їх охорони є трансплантація органів та тканин людини. Водночас, вченими на міжнародному рівні було оцінено глобальні наслідки пандемії COVID-19 по відношенню до трансплантації органів — зниження на 31% кількості трансплантацій, виконаних під час першої хвилі пандемії коронавірусу, в порівнянні з попереднім, 2019 роком [1].

Незважаючи на це, як свідчать матеріали практики в Україні, можливості трансплантації породжують зловживання нею, торгівлю органами або тканинами, їх примусове вилучення, насильницьке донорство крові і навіть вбивство з метою трансплантації органів або тканин людини, експлуатацію людини з метою вилучення органів чи тканин. Так, в Україні нещодавно силами правоохоронних органів було заарештовано жінку, яка через канали мережі Інтернет намагалася продати нирку свого чотирирічного сина. Також силами правоохоронних органів України було затримано лікаря, який на території України нелегально підшукував донорів для трансплантації нирок [2].

У доповіді Генерального секретаря на тему попередження незаконного обороту органів людини, боротьби з ним і покарання за нього, підготовленому для Комісії з попередження злочинності та кримінального правосуддя (E / CN.15 / 2006/10), зазначається, що на ймовірність стати жертвою торгівлі впливають такі фактори, як безробіття, низький рівень освіти і злидні, і те, що хоча торгівля людьми з метою вилучення органів являє собою досить рідкісне явище, інформація по окремих фактах такої торгівлі все ж є. У доповіді далі відзначається, що незважаючи на відсутність переконливих доказів існування практики торгівлі дітьми з метою вилучення органів, відомо чимало випадків викрадення або пропажі дітей, яких згодом знаходили мертвими, понівеченими і з видаленими органами. В Україні також мають місце вказані незаконні дії. Так, наприклад, у 2018 році поліція передала до суду 5 кримінальних проваджень щодо продажу неповнолітніх для вилучення органів [3]. За оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я, на чорному ринку щорічно відбувається понад 10 тис продажів людських органів. Близько 5–10 % трансплантацій нирок у світі відбувається завдяки торгівлі людьми і транскордонній контрабанді. Щорічно це приносить до 1,2 млрд дол прибутку. За іншими оцінками, щорічна вигода сягає 8 млрд доларів [4]. Причиною розвитку “чорного ринку людських орга-

нів”, який має місце й в Україні є дефіцит донорських органів в розвинених країнах [5].

Вважаємо доцільним виокремити такі умови, що сприяють виникненню протиправної торгівлі людьми, органами та тканинами людини: низький економічний добробут населення пов’язаний із пандемією; низький розвиток програм в сфері трансплантології, а також здійснення фінансової підтримки з боку держави; наявність прогалів в законодавстві, що передбачає кримінальну відповідальність за незаконну трансплантацію органів і тканин людини, а також придбання, зберігання, перевезення органів і тканин людини, походження яких невідоме; розвиток “трансплантаційного туризму” як для лікування, так і для донорства з метою отримання матеріальних благ при успішному результаті даної поїздки; наявність осіб з матеріальною можливістю здійснення покупки необхідних для них органів і проведення пересадки за межами України; виникнення способу незаконного сурогатного материнства в кустарних умовах з метою плекання майбутнього трансплантата; існування широкого кола осіб, які ведуть антигромадський спосіб життя; участь організованих злочинних груп у сфері незаконної трансплантології; відсутність єдиного органу, який координує працю з підбору донорів.

Неможливо виявити точно на скільки масштабна дана проблема за причини складності застосування статистики через неможливість її виявлення.

Отже, можна зробити висновки, що для попередження незаконної трансплантації органів або тканин людини необхідні наступні впровадження та зміни:

- 1) Удосконалити національне законодавства на основі законодавства ЄС шляхом його інтеграції,
- 2) створення Єдиного органу, який координує працю з підбору донорів та Єдиного Банку анатомічних матеріалів людини та визначення спільної процедури не тільки для громадян, а й інших осіб, які проявили волевиявлення стати донорами на території іншої держави.
- 3) розробити механізм прийняття рішень для зменшення корупційної складової й упередженості лікарів та посадових осіб відповідних медичних установ.
- 4) забезпечити рівність прав людей на отримання допомоги та здійснення іншої державної політики у сфері трансплантології;
- 5) удосконалити Кримінальний кодекс України — передбачити відповідальність за торгівлю неповнолітніми з метою вилучення органів у ст. 149-1 КК та доповнити ч. 2 ст. 115 пунктом п’ятнадцятим, в якому визначити кваліфікуючу ознаку — “з метою вилучення органів”.

Джерела

1. Количество трансплантаций органов в мире сократилось за время пандемии COVID-19 на треть. Медвестник. URL: <https://medvestnik.ru/content/news/Kolichestvo-transplantacii-organov-v-mire-sokratilos-za-vremya-pandemii-COVID-19-na-tret.html>
2. Україна — одна з основних країн походження постраждалих від сучасного рабства в Європі. URL: <https://bilotg.gov.ua/news/1596198170/>
3. 5 дітей мали продати на органи. gazeta.ua. URL: https://gazeta.ua/articles/np/_5-ditej-mali-prodati-na-organi/850770
4. “Продам нирку”. Скільки коштує людське тіло // Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2018/04/25/636321/>
5. Торгівля органами людини — як українців купують “чорні трансплантологи” // Приміське життя. URL: <http://primiske.com.ua/2020/11/26/>

РОЗВИТОК ВИКОНАВЧОГО ПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Інститут примусового виконання рішень суду та рішень інших органів існує стільки, скільки існує інститут держави. Але тільки в сучасний історичний період правова практика ступає шляхом становлення в нашій державі спеціальної системи, яка реалізує лише виконавче провадження.

Виконавче провадження як кінцева стадія судового провадження і примусове виконання судових рішень та рішень інших органів (посадових осіб) — це сукупність дій визначених у Законі України “Про виконавче провадження” органів і осіб, які спрямовані на примусове виконання рішень і проводяться на підставах, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією України, Законом України “Про виконавче провадження”, іншими законами та нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України “Про виконавче провадження”, а також рішеннями, які відповідно до Закону України “Про виконавче провадження” підлягають примусовому виконанню. Судові рішення є обов’язковими до виконання на всій території України (відповідно до ст. 124 Конституції України). Згідно положень даного Закону, державний виконавець розпочинає примусове виконання рішення на підставі виконавчого документа, зазначеного у ст. 3 Закону [1].

В системі Міністерства юстиції України ще з 1999 року діє державна виконавча служба, завдання якої є: своєчасне, повне і неупереджене примусове виконання рішень судів та інших органів. Сторонами у виконавчому провадженні є стягувач і боржник.

За роки незалежності держави, головним гострим питанням для населення та юристів було забезпечення державою швидкого і повного виконання рішень судових та інших органів. Не новина, що Україна посідає чи не перше за зверненнями до Європейського суду з прав людини через порушення прав людини саме на стадії виконання судових рішень. І на таку ситуацію звичайно впливають різноманітні аспекти. Сюди входить і значна завантаженість державних виконавців, і недосконале законодавство, і корупційні основи, та багато іншого. І беручи до уваги масу негативних наслідків, в 2016 році було проведено значне реформування системи примусового виконання рішень в Україні. За наслідками реформи в Україні з’явився інститут приватних виконавців, тобто примусове виконання рішень покладається на державних і приватних виконавців; запроваджений Єдиний реєстр боржників та Єдиний реєстр приватних виконавців; при відкритті виконавчого провадження строк для самостійного (добровільного) виконання рішення боржнику не надається; виконавець при відкритті виконавчого провадження зобов’язаний одразу накласти арешт на майно (кошти) боржника; після відкриття виконавчого провадження виконавець зобов’язує боржника подати декларацію про доходи та майно та багато іншого.

Закон України “Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів”, на відміну від раніше діючого Закону України “Про державну виконавчу службу”, не містить цілий ряд норм, якими визначається структура органів державної виконавчої служби (далі — ДВС), компетенція органів

ДВС з організації її діяльності, вимоги до керівників структурних органів ДВС, а порядок призначення на посаду та звільнення з посади працівників органів ДВС.

Варто зазначити, що система примусового виконання рішень є обов'язковою частиною публічної влади на всіх етапах її створення та реалізації. Аналізуючи історичний розвиток інституту примусового виконання рішень, варто сказати, що судові рішення, котрі потребували примусового виконання, найчастіше стосувалися здійснення стягнень та виконання кредитних зобов'язань. Взагалі у процесі розвитку та зародження даного інституту відповідно до рівня регламентації діяльності судових виконавців та узаконення норм права можемо виділити такі стадії: ябедняківський (X–XI ст.), мечниківський (XII ст.), приставський (XIII–XV ст.), магдебурзький (XV – поч. XVIII ст.), капітано-ісправський (XVIII – поч. XIX ст.), судово-приставський (др. пол. XIX ст. – 1917 року) та радянський (1917–1991).

Поглиблюючись у процес зародження та розвитку інституту примусового виконання рішень на території сучасної України, слід розпочати з аналізу “Руської правди”, що стала найвизначнішим збірником руського права. “Руська Правда” була видана у XI–XII ст. і основа її була на нормах звичаєвого права, яке панувало на той час. Ця культурна пам'ятка дійшла до нас у трьох редакціях. Кожна з редакцій втілює не лише певний період української історії, але й пануючі принципи здійснення правосуддя. Порівнюючи Руську правду з аналогічними західноєвропейськими збірками правових норм (*Lex Salica*, *Lex Ripuaria*), варто підкреслити, що в Руській Правді також над судовими вироками конкретного змісту переважають суто формалістичні та символічні процесуальні правила. Проаналізувавши Руську Правду можна вказати на наступне. Період чинності Короткої Правди пов'язують з періодом діяльності та реформ княгині Ольги. Визначальним вкладом цієї редакції був поступовий перехід від інституту кровної помсти до грошових стягнень та введення інституту державних представників — обетників або ябедників. Руська Правда свідчить про поступовий рух у напрямі до феодального права, зокрема було введено захист судових виконавців — ябедників та інших князівських дружинників, як представників сторони стягувача, від посягання на їх життя під час виконання рішень суду чи князя. Досить часто стягувач змушував боржника відпрацьовувати свій борг, свідчення чого стала поява “холопства”, тобто закріпачення, що передбачалося у ст. 68–69 Руської Правди. До того ж стягувач мав право забрати до себе в холопство не тільки боржника, але і всю його сім'ю, якщо борг був значним. Цікавим є те, що від закріпачення звільнялися лише купці, якщо борг був зумовлений “нещасними” обставинами. В такому випадку купці отримували право на відстрочку. Загалом найчастіше стягувачами виступали багатії, феодала, а боржниками збіднілі міщани та селяни. Як можна побачити, стягувач мав набагато більші права, порівняно з боржником за часів Київської Русі, що на той час, як й інші країни Європи, була феодальною державою з класовим суспільством. Варто наголосити, що за часів дії Руської Правди, стягувач частіше сам й здійснював стягнення, що передбачалося у ст. 34 Руської Правди. Ябедники і мечники здійснювали стягнення на користь держави, тобто князя. Згодом, поширена редакція Правди, джерелом якої стали Коротка Правда і “Устав Володимира Мономаха” (про стягнення процентів і про закупи), ввела новий тип виконавця — “тивун бояреск”, окрім ябедника і мечника, а також завершила зміну статусу судового виконавця від військового до державного чиновника. Таким чином і зароджувався такий правовий інститут як виконавче провадження [2, с. 53].

Таким чином, виходячи з викладеного, можна зазначити, що досвід минулого дає змогу на оновлення положень закону, що і відбувається в нашій державі, запроваджено позитивні зміни у процедурі виконавчого провадження, оскільки ці

зміни покликані забезпечити дієвий механізм швидкого та повного виконання рішень.

Джерела

1. Закон України “Про виконавче провадження” від 2016 року № 30 // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19>
2. *Яковлів А.* Українське право // Internet: <http://litopys.org.ua/cultur/cult15.htm>
3. *Гуз А. М.* Історія держави і права України. Джерела права періоду Київської Русі: навч. посіб. Упорядкування і наукові коментарі. К.: КНТ. 2007. 72 с.

ДЛЯ ПОТАТОК

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

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

Наукове видання

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 13

Матеріали

*звітної науково-практичної конференції
“Модернізація в Україні в умовах пандемії COVID-19:
нові можливості, обмеження і виклики”*

м. Київ, МАУП, 17 листопада 2021 р.

Комп'ютерне верстання *Н. В. Коваленко*

Підп. до друку 26.11.21. Формат 70×100¹/₁₆.
Ум. друк. арк. 22,25. Обл.-вид. арк. 19,54. Наклад 50 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2

Свідоцтво

*про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 7066 від 04.06.2020*

Віддруковано в друкарні “Видавництво Ліра-К”
03142, м. Київ, вул. В. Стуса, 22/1