

**ПрАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»  
ЛЬВІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ**

**ЦЕНТР ДОСЛІДЖЕНЬ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНОГО  
РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ «ДЕМОС»  
при НУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ  
ДОСЛІДЖЕНЬ ІМЕНІ М. І. ДОЛІШНЬОГО»**

**УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ В БИДГОЦІ (ПОЛЬЩА)**

**МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІНАНСІВ**

**ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «АКАДЕМІЧНИЙ ПРОСТІР»**

**ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ЦЕНТР ДОСЛІДЖЕНЬ І МОНІТОРИНГУ  
ЯКОСТІ ТА МОБІЛЬНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ»**

**ЛЬВІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЛЬВІВСЬКЕ ОБЛАСНЕ ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ**

## **СУСПІЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ І БЕЗПЕКА: ЛЮДИНА, ДЕРЖАВА, СОЦІУМ**

*Матеріали доповідей  
Міжнародної науково-практичної конференції  
(м. Львів, 04 червня 2021 р.)*

**Львів  
2021**

Суспільні трансформації: людина, держава, соціум: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (04 червня 2021 р.). Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2021. 171 с.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (протокол № 11/20/21 від 29 червня 2021 р.)*

У збірнику представлені матеріали доповідей конференції, присвяченій проблемам теорії і практики управління в умовах суспільних трансформацій в Україні та світі. Досліджуються психологічний, соціокультурний, економічний контексти суспільних трансформацій у глобальному, національному та особистісному вимірах. Особлива увага зосереджена на проблемах соціалізації особистості та міграції як чинниках суспільних трансформацій та формування нового глобального світу.

### **Редакційна колегія:**

<b>Лелик Л.І.</b>	заступниця директора Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
<b>Садова У.Я.</b>	керівниця Науково-дослідного центру соціальної і демографічної політики та управління «Демос», професорка кафедри теоретичної та прикладної економіки НУ «Львівська політехніка»
<b>Парфенюк Є.І.</b>	заступниця директора з навчально-методичної та виховної роботи Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
<b>Данилюк Л.Г.</b>	завідувачка кафедри менеджменту, економіки та туризму Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
<b>Магас Н.В.</b>	заступниця завідувача кафедри менеджменту, економіки та туризму Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
<b>Іванюк У.В.</b>	в. о. завідувача кафедри психології Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
<b>Мединська Т.В.</b>	доцентка кафедри фінансів, кредиту та страхування Львівського торговельно-економічного університету
<b>Гринькевич В.М.</b>	доцент кафедри менеджменту, економіки та туризму Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Комп'ютерний макет

фахівчиня кафедри менеджменту, економіки та туризму Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» **Попович Т.О.**

- © Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2021
- © ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України», 2021
- © Центр досліджень соціально-демографічного розвитку та управління «Демос», 2021
- © Львівський торговельно-економічний університет, 2021

## ЗМІСТ

<b>СЕКЦІЯ 1. СУСПІЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ І ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНИМИ ПРОЦЕСАМИ В СУСПІЛЬСТВІ ЗНАНЬ. ІСТОРИЧНИЙ ТА ПОЛІТИЧНИЙ КОНТЕКСТИ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ.....</b>	<b>6</b>
<b>Гнатко М. М., Тракало М. І. ІНФОРМАЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК ОБ'ЄКТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ.....</b>	<b>7</b>
<b>Гнатко М. М., Тракало М. І. ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ЦІННОСТЕЙ ТА ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДІ.....</b>	<b>11</b>
<b>Закалик Г. М., Дженджера О. А., Шувар Н. М. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ОСІБ РАННЬО-ЮНАЦЬКОГО ВІКУ ТА ЇХ АДАПТОВАНІСТЮ У СОЦІАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ.....</b>	<b>16</b>
<b>Закалик Г. М., Струс Е. В. ПРОБЛЕМИ У РОЗПОДІЛІ РОЛЕЙ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНСЬКІЙ СІМ'Ї .....</b>	<b>20</b>
<b>Петринич О. Г., Іванюк У. В., Лагоцька Г. М. ДОСЛІДЖЕННЯ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ СТУДЕНТІВ У ПЕРІОД НАВЧАННЯ.....</b>	<b>22</b>
<b>Петринич О. Г., Іванюк У. В., Секрета В. П. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК НАСИЛЬСТВА НА ЕКРАНІ ІЗ ЗРОСТАННЯМ АГРЕСИВНОСТІ У ПІДЛІТКІВ.....</b>	<b>26</b>
<b>Петринич О. Г., Мілян А. М. ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ НЕПІДГОТОВЛЕНОСТІ ЖІНКИ ДО МАТЕРИНСТВА.....</b>	<b>29</b>
<b>Петринич О. Г., Попович-Лисенко І.-С. І. ЗАСТОСУВАННЯ АРТ-ТЕРАПІЇ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ.....</b>	<b>32</b>
<b>Яворський М. С. ЗВ'ЯЗОК ПОКОЛІНЬ І ТЯГЛІСТЬ ТРАДИЦІЙ ЯК ЧИННИК СТІЙКОСТІ ГОРИЗОНТАЛЬНИХ ПАРТНЕРСТВ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ .....</b>	<b>37</b>
<b>СЕКЦІЯ 2. ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА, БЕЗПЕКА БІЗНЕСУ ТА РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЙ. УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ СИСТЕМАМИ НА МІКРО-, МЕЗО- І МАКРОРІВНЯХ.....</b>	<b>40</b>
<b>Гринькевич О. С., Лелик Л. І., Гринькевич В. М. МОНІТОРИНГ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....</b>	<b>41</b>

<b>Данилович-Кропивницька М. Л., Скорик Г. І. АНАЛІЗ ІНДИКАТОРІВ ПОЛІТИЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК СКЛАДОВОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....</b>	<b>44</b>
<b>Квак С. А. ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ.....</b>	<b>49</b>
<b>Магас Н. В., Драгун К. В. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>52</b>
<b>Магас Н. В., Курілін С. І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>56</b>
<b>Магас Н. В., Манжура А. О. МЕТОДИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ.....</b>	<b>60</b>
<b>Оліховський В. Я., Валовий О. В., Іваночко Т. С. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>63</b>
<b>Пернарівський О. В. ПРОЦЕНТНИЙ РИЗИК ЯК ЧИННИК ПОДАТКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ..</b>	<b>68</b>
<b>Чабанюк О. М., Тарасенко С. В. ДОКУМЕНТУВАННЯ, ОБЛІК ТА ЦІНОУТВОРЕННЯ ВИГОТОВЛЕННЯ ПРОДУКЦІЇ ВЛАСНОГО ВИРОБНИЦТВА.....</b>	<b>74</b>
<b>СЕКЦІЯ 3. МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ І СВІТІ: СОЦІОКУЛЬТУРНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ. СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, АНАЛІТИКА ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЙ.....</b>	<b>77</b>
<b>Бачинська М. В. АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ДО СЛОВАЧЧИНИ.....</b>	<b>78</b>
<b>Біла М. Д., Бондаренко С. В. ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ ФІЛОСОФІЙ ПРИ ФОРМУВАННІ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....</b>	<b>84</b>
<b>Біль М. М. МІГРАЦІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ МОЛОДІ: ПРАВОВІ ЗАСАДИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ.....</b>	<b>86</b>
<b>Бондаревська К. В. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ.....</b>	<b>92</b>
<b>Васильців Т. Г., Мульська О. П. НОВІТНІ ДЕТЕРМІНАНТИ АКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....</b>	<b>97</b>

<b>Гладких М. П.</b> СУЧАСНІ МЕТОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ.....	103
<b>Данилюк Л. Г., Бондаренко С. В.</b> СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	106
<b>Корицька О. І., Дідух Н. М.</b> ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ.....	111
<b>Левицька О. О.</b> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ: РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	115
<b>Лещух І. В.</b> ОЦІНЮВАННЯ ЦЕНТРО-ПЕРИФЕРІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОБЛАСНОГО ЦЕНТРА ТА РАЙОНІВ ОБЛАСТІ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД.....	120
<b>Літорович О. В., Коpecь Г. Р.</b> ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ, ЯК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ....	124
<b>Мельник М. І., Лещух І. В.</b> ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ.....	129
<b>Оліховська М. В., Іваночко М. І., Валовий О. В.</b> ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК АКТИВНА РЕАЛІЗОВАНА ЧАСТИНА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	135
<b>Оліховська М. В., Лелик Л. І., Бойко Х. Я.</b> ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ ЯК НОВОЇ ПАРАДИГМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	141
<b>Пушак Г. І.</b> КАДРОВІ РИЗИКИ ПРИ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....	146
<b>Риндзак О. Т.</b> ЗВОРОТНА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УКРАЇНІ.....	150
<b>Семів Л. К.</b> СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ ЗАСОБІВ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ СОЦІАЛЬНІЙ ВРАЗЛИВОСТІ НАСЕЛЕННЯ....	155
<b>Степура Т. М., Потапенко В. Є.</b> МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ ВИМІРЮВАННЯ НЕРІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	159
<b>Теслюк Р. Т.</b> ПРОБЛЕМИ ДЖЕРЕЛЬНОЇ БАЗИ ДОСЛІДЖЕНЬ ДЕМОГРАФІЧНИХ ВТРАТ ВНАСЛІДОК ГОЛОДОМОРУ-ГЕНОЦИДУ В 1932-1933 РОКАХ.....	163
<b>Чиж У. В., Ахек'ян А. М.</b> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	168

**СУСПІЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ І ПРОБЛЕМИ  
СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ  
УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМИ ПРОЦЕСАМИ  
В СУСПІЛЬСТВІ ЗНАНЬ**

**ІСТОРИЧНИЙ ТА ПОЛІТИЧНИЙ  
КОНТЕКСТИ СУСПІЛЬНИХ  
ТРАНСФОРМАЦІЙ**

*М. М. Гнатко,  
к.психол.н., доц., доцент кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*М. І. Тракало,  
студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ІНФОРМАЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК ОБ'ЄКТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ**

Явище інформаційного середовища є тим феноменом, який відносно нещодавно почав вивчатися психологічною наукою, зокрема, під кутом зору вияву ним свого інформаційно-психологічного впливу на ті чи інші особливості особистості людини.

В сучасній науці існують різноманітні підходи до тлумачення даного явища. Один з них інтерпретує цей феномен як системно організовану сукупність засобів, інформаційних ресурсів, площин інформаційної взаємодії, заходів, інституцій тощо, орієнтовану на задоволення інформаційних потреб деякої визначеної групи користувачів відповідної інформації [7].

В іншому інформаційне середовище розглядається, як певна сукупність інформаційних підсистем, підсистем носіїв інформації, що функціонують і забезпечують взаємодію учасників деякого інформаційно-комунікативного процесу на основі спільних інтересів, цінностей, пріоритетів тощо [8].

Деякі з дослідників цього явища підходять до розуміння його суті через виділення в межах відповідних соціумів (від сім'ї до суспільства загалом) системно функціонуючих інформаційно-комунікативних контурів: потоків циркуляції за певними алгоритмами відповідних потоків інформації [10].

Слід зазначити, що інформаційне середовище як універсально поширене явище, постійно відіграє дедалі важливішу роль у житті людей, бо з плином часу розширюється у своєму побутуванні, формує для людської спільноти різної вимірності життєвий простір у вигляді середовища, усередині якого люди взаємодіють між собою, зокрема, у комунікативному вимірі та вимірі споживання інформації.

Характерною є та обставина, що у більшості сучасних наукових праць інформаційне середовище трактується украй схематично – як складова частина простору культури, і, водночас, як особливий вимір фізичного простору, котрий може сегментуватись за заданими характеристиками (наприклад, за носіями інформації, її джерелами і т. п.) [12].

Однією з визначальних особливостей інформаційного середовища є його «трансісторичність», тобто можливість поєднувати покоління людей

незалежно від того, чи є вони сучасниками, чи належать до різних історичних епох.

Ще однією важливою ознакою інформаційного середовища є його культурний динамізм, прояви якого, як засвідчують відповідні автори, можна спостерігати майже у всіх сферах суспільної життєдіяльності [4].

Інформаційне середовище передусім вважається багатоманітним світом культури, який оточує нас, якому особа дає особистісну інтерпретацію, що відображує певний рівень сформованої та присвоєної нею ціннісної складової культури. Інформаційне середовище можна вважати домінантною складовою сучасного простору культури, що визначає рівень, характер і спрямованість культурного розвитку та спричиняє її провідні елементи: духовні, наукові та естетичні [4].

Дослідник цього явища О. Дубас зазначає: «Інформаційне середовище – це історично сформована, забезпечена правовими гарантіями й засобами зв'язку, з найбільшою доступністю для споживача форма скоординованих і структурованих, територіально близьких і віддалених інформаційних ресурсів, які акумулюють результати комунікаційної діяльності людей» [6].

Внаслідок постійного розширення інформаційного середовища, воно формує новий життєвий простір людей у вигляді цілісного поля, усередині якого люди взаємодіють між собою. Особливість його полягає у своєрідній розірваності двох рівнів буття: віртуального та реального, що зумовлює нові норми й ситуації існування відповідних соціальних груп.

В іншому дослідженні феномена інформаційного середовища висловлюється думку про те, що досить часто це явище тлумачиться хибно, оскільки акцент робиться на контексті взаємодії відповідних соціальних суб'єктів, їхній налаштованості на сприймання та споживання певної інформації, тоді як самі інформаційні процеси відходять у розумінні даного явища на задній план і, в кращому разі, лишень частково беруться до уваги.

При цьому, як конструктивна альтернатива зазначеній хибності в підходах до вивчення суті інформаційного середовища, пропонується так звана «реляційна теорія інформаційного середовища», яка зводиться до наступних ключових постулатів.

1. Інформаційне середовище є станом перманентної взаємодії процесів продукування та споживання інформації.

2. Процеси продукування інформації породжують інформаційне середовище, але самі не можуть дати йому просторової визначеності, яку воно отримує через процеси споживання інформації.

3. Параметри інформаційного середовища зумовлюються насамперед темпорально-психологічними характеристиками перебігу інформаційних процесів і соціально-психологічними характеристиками споживачів інформації [5].

Доволі поширеним в сучасній психологічній науці є соціально-інформаційний підхід до трактування феномена інформаційного середовища.

Згідно цим підходом, інформаційне середовище виступає як деякий соціально-психологічний простір і складається з інформаційних полів, що активно взаємодіють з трьома іншими типами полів: психологічним, соціальним і семантичним. Варто зауважити, що цей підхід характеризується вираженою еkleктичністю, позаяк намагається поєднати в єдиному концептуальному баченні явища інформаційного середовища багато теоретичних висновків з різних напрямків його досліджень [2].

Інформаційне середовище в контексті комунікаційного підходу до його розуміння постає системним поєднанням комунікаційних технологій, що забезпечують взаємодію між передавачем, виробником і споживачем інформації [3].

Як узагальнююче трактування суті феномена інформаційного середовища з урахуванням його безпосереднього зв'язку з відповідними комунікативними процесами, в сучасній психології витворюється концептуальне уявлення про єдине інформаційно-комунікативне середовище, що характеризує буття відповідних соціумів та здійснює свій програмуючий вплив на життєдіяльність їх учасників.

В світлі зазначеного варто наголосити, що таке єдине інформаційно-комунікативне середовище має надзвичайно потужний потенціал інформаційно-психологічного впливу на відповідний соціум, може трансформувати його культурні та політичні цінності [11]. Так, у теперішньому суспільстві джерелом і засобом формування особистісних настановлень, знань, переконань слугують, головне, не стільки безпосередні контакти відповідної людини зі світом та її особистий досвід, скільки інформація, розповсюджувана засобами масової інформації в її інформаційно-комунікативному середовищі. А подія для суспільства стає вагомим подієм лише тоді, коли вона набуває потужної інформаційної підтримки [1; 9].

Враховуючи вищенаведене, з необхідністю приходимо до висновку, що сутність інформаційного середовища як інформаційно-психологічного явища, полягає, з одного боку, у його невіддільності від відповідних соціальних середовищ, а з іншого, у його високодієвій впливовості на осіб, що належать до цих середовищ, зокрема, у контексті формування в останніх їхніх особистісних цінностей та ціннісних орієнтацій. Також важливою особливістю цього явища є те, що ефективність зазначеного формувального впливу суттєвим чином зумовлюється рівнем довіри споживачів відповідної інформації до джерел її надходження до них. Для молоді, вочевидь, одними з найдієвіших – у сенсі формувального інформаційного впливу відповідних інформаційних середовищ – є молодіжні соціальні організації, до яких вони можуть належати.

То ж, молодіжні спільноти та організації можна вважати інформаційним середовищем, яке відіграє важливу роль у формуванні та становленні особистісних цінностей молоді. Вони завдяки постійній і добровільній співпраці в творенні держави, суспільства та нації є своєрідною школою громадянського духу. Український молодіжний рух впевнено продовжує розвиватись, незважаючи на виклики політичної та соціально-економічної ситуації в Україні. Він щоразу більше перебудовує стереотипне бачення реальності у різних вікових категорій українських громадян, сформоване минулим досвідом, стає максимально демократичним. Дуже різні за напрямками та цілями діяльності, структурою, матеріальною базою, за історією та традиціями українські молодіжні організації та рухи знаходять своє місце у соціально-політичному укладі сучасного українського суспільства.

На завершення варто відзначити, що найбільші громадські об'єднання міста Львова, котрі працюють для блага молоді, а зокрема студентів, у своїй діяльності ставлять за мету системну виховну роботу, що включає в себе формування певної системи цінностей, на основі якої побудована діяльність організації. Такими об'єднаннями у Львові є ТУСК «Обнова», ЛМГО «Українська молодь – Христові», Пласт, Центр студентського капеланства УГКЦ, спільноти художньої самодіяльності та самоврядування, які утворюються практично при кожному закладі вищої освіти. Їхню роль складно переоцінити, адже вони чинять безпосередній вплив на становлення свідомості молодої особи, зокрема, активно сприяють оптимізації процесу формування у неї конструктивних (і для неї персонально, і для українського суспільства загалом) особистісних цінностей та ціннісних орієнтацій.

### *Література*

1. Інформаційне суспільство: дефініції: людина, її права, інформація, інформатика, інформатизація, телекомунікації, інтелектуальна власність, ліцензування, сертифікація, економіка, ринок, юриспруденція / В. Брижко, О. Гальченко, В. Цимпалюк та ін. Київ : Інтеграл, 2002. 220 с.
2. Іванов В. Поняття «інформація» у різних науках. *Наукові записки Інституту журналістики*. Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2000. Т. 1. С. 71-75.
3. Інформаційні технології у культурологічній освіті. *Зб. наук. праць Бердянського держ. пед. ін-ту*. Бердянськ : БДПУ, 2001. С. 348-354.
4. Информационно-психологическая и психотронная война. Минск : Харвест, 2003. 432 с.
5. Ішук В. Україна: проблеми престижності та ідентичності (Масова комунікація і культура як суб'єкт формування громадянської та національної свідомості). Київ : Либідь, 2002. 89 с.
6. Казмиренко В. Інтеграційні процеси в суспільстві та політичний вибір особистості: монографія. Київ : Міленіум, 2008. 360 с.

7. Капеланство інфо. Інформаційний портал капеланського служіння. URL : <https://kapelanstvo.info/studentske-kapelanstvo/>.

8. Карпенко И. Философское пространство культуры: человек философствующий и человек повседневности : монография. Харьков : Харьк. нац. ун-т им. В. Каразина, 2006. 291 с.

9. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество, культура. Москва : «Academia», 2000. 347 с.

10. Каткова М. Понятие «информационное пространство» в современной социальной философии. *Известия Саратовского университета*. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2008. Вып. 2. С. 23-26.

11. Клячин А. Політична комунікація як чинник трансформації політичних цінностей : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Дніпропетровськ, 2007. 189 с.

**М. М. Гнатко,**

*к.психол.н., доц., доцент кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**М. І. Тракало,**

*студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ЦІННОСТЕЙ ТА ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДІ**

Особистісні цінності та ціннісні орієнтації людини є одним з ключових особистісних чинників визначення, детермінації її діяльності, поведінки, життєдіяльності як такої загалом.

При цьому слід відзначити, що, власне, особистісні цінності людини – це фундаментальні елементи її світогляду, певне втілення індивідуалізованого формату свого роду моделі людської особистості, міра важливості речей, подій та явищ для конкретної особи. Саме на ґрунті особистісних цінностей формуються її соціальні почуття (моральні, естетичні та ін.) та знання (економічні, політичні, правові тощо) [5, 7].

Доречно зупинитися на основних властивостях особистісних цінностей людини. Це такі властивості:

1) ті особистісні цінності, які для однієї людини є цінними, інша особа може недооцінювати, або зовсім не вважати за цінність; таким чином, однією із найхарактерніших властивостей цінностей – її суб'єктивність;

2) пріоритетне значення мають індивідуальні цінності людини щодо цінностей загально-суспільних; ієрархія індивідуальних цінностей є своєрідною ланкою, яка зв'язує окрему людину і суспільство; тобто, є духовний світ людини і певна культура суспільства, які взаємопов'язані і

взаємодіють між собою через актуалізацію особистісних цінностей окремої людини;

3) особистісні ціннісні орієнтації особи не можуть бути заданими чи принесеними кимсь ззовні; вони завжди є результатом діяльності конкретної людини.

Від особистісних цінностей людини похідними є ціннісні орієнтації особи. Що ж вони становлять собою?

Ціннісні орієнтації – це певна сукупність ієрархічно пов'язаних між собою особистісних цінностей, які задають спрямованості людському життю. Одним з найпоширеніших визначень явища ціннісних орієнтацій є таке: «важливі елементи внутрішньої структури особистості, які закріплені життєвим досвідом особистості, всією сукупністю його переживань» [11]. Ціннісні орієнтації людини складаються в певну систему. Серед всієї ієрархії цінностей можна виділити ті, які є загальнолюдськими, або глобальними, тобто властиві переважній більшості людей, наприклад: Свобода, Праця, Творчість, Гуманізм, Солідарність, Чесність, Вихованість, Інтелігентність, Сім'я, Нація, Народ, Діти. Зниження значення цих цінностей викликає в нормальному суспільстві серйозні деструкції і проблеми.

У ході історичного розвитку людства сформувалась ціла низка психо-соціальних механізмів, з допомогою яких здійснюється передача духовних цінностей людської спільноти через покоління. Серед них чільне місце посідають сім'я, церква, мистецтво, література, культура. Цінності можуть засвоюватися людиною як свідомо, так і несвідомо (людина не може пояснити чому віддає перевагу одним цінностям над іншими).

Система особистісних ціннісних орієнтацій, зокрема, саме молодих людей, включає в себе, згідно з Ю. Волковим [2], три основних категорії такого роду утворень: інтелектуально-освітні, культурні та політичні ціннісні орієнтації.

Інтелектуально-освітні ціннісні орієнтації людини становлять собою її особистісні орієнтації у царині людських інтелектуальних якостей, професій, що ґрунтуються на людській інтелектуальній праці, ставлення особи до значення і ролі освітньої діяльності у суспільстві тощо. Відомо з досліджень українських соціологів, що, зокрема, свої інтелектуальні здібності сучасна українська молодь оцінює досить низько. 19 % молодих вважають свої здібності у цій галузі високими, 22 % називають себе талановитими [1, 6]. В очах молодих людей продовжує падати цінність розумової праці, освіти і знань як таких. Часто-густо, навіть студенти не надають великої уваги знанням, не цінуючи їх. Сьогодні значно виросла нерівність у галузі освіти (з'явилися елітарні навчальні заклади, зокрема, такого роду заклади вищої освіти); вагомою загрозою для українського суспільства стало так зване явище «відтоку мізків за кордон».

Культурними ціннісними орієнтаціями людини є її особистісно-духовні орієнтації, пов'язані з різними вимірами культурної сфери

життєдіяльності суспільства. В сьогоденні дуже потужний вплив на свідомість молодих людей, на формування у них, зокрема, культурних цінностей чинять електронні засоби масової інформації, продукцію яких молоді люди активно споживають і які виступають як важливий інструмент формування їхнього духовного світу. Так, за даними відповідних досліджень, для третини молодих людей в сучасній Україні перегляд телепередач – є першочергове заняття у вільний час [3, 8, 10]. Культ «матеріального» споживання оволодіває свідомістю молоді і набуває універсального характеру. Класична культура стрімко втрачає цінність і привабливість в її очах.

В наш час спостерігається тенденція до подальшої дегуманізації і деморалізації соціо-культурних цінностей в українському суспільстві. Ця тенденція проявляється в піднесеному інтересі молоді до сцен і епізодів насилля і сексу, жорстокості в кінематографі, телебаченні, театрі, музиці, літературі, мистецтві. Як результат, відбувається тотальне викорінення зі суспільно-культурного обігу цілого пласту культури, мистецтва, науки. Та ж народна культура (традиції, звичаї, обряди, фольклор) сприймається більшою частиною молодих людей як анахронізм (непотрібний пережиток), що є вкрай руйнівним явищем в даній царині.

В свою чергу, політичні ціннісні орієнтації людини – це ті її орієнтації, котрі безпосередньо стосуються політичного виміру буття сучасного суспільства, громадської активності конкретної особи. Аналіз стану політичних вподобань сучасної української молоді засвідчує, що вони досить різнополюсні. Кількість молодих людей, які постійно цікавляться політичними подіями в нашій країні становить лише 13-15 %, тоді як 30-35 % з них політикою не цікавляться зовсім [4]. Молодь в політичних цінностях є досить прагматичною: політика розглядається молодими людьми як засіб завоювання авторитету та лідерства.

Вищезазначене свідчить, що сфера особистісних цінностей та ціннісних орієнтацій людини є надзвичайно важливим аспектом реальності, який значною мірою визначає майбуття відповідного суспільства, особливо, коли йдеться про йдеться про відповідні особистісні утворення саме молодих людей, тієї ж студіюючої молоді зокрема.

В цьому сенсі особливого значення набуває питання ключових чинників формування ціннісної сфери особистості молодих людей як важливої дослідницької проблеми, зокрема, такий її аспект, як психологічний механізм реалізації даного формувального процесу.

Загальний контекст розгортання останнього становить собою соціалізація молодої людини, яку втілюють багато політичних (політичні партії та рухи, держава) та неpolітичних (сім'я, школа, церква, ЗМІ, неформальні групи) факторів. Вони, інтегруючи людину в систему суспільно-політичних відносин, готують її до прийняття і асиміляції нею існуючих суспільних цінностей, норм, культури і вироблення на їхній основі власних політичної та громадської позицій тощо.

З-поміж провідних факторів, що здійснюють вплив на формування ціннісних орієнтацій молоді, учені виділяють такі:

1) сімейне середовище, як одну з перших та найосновніших засад формування особистості людини;

2) навчально-освітнє середовище, де розвиток особи продовжується та доповнюється новими, значущими для неї, людьми і обставинами [11].

Навчання людини у середній школі є вагомим чинником становлення її особистості, який виявляє свою відповідну дію двома шляхами: через, власне, навчання і через супровідне йому виховання. Ці чинники є взаємодоповнюючими, бо у процесі навчання людині передаються знання, які певною мірою також формують її особистість, а в процесі виховання відбувається не тільки розвиток останньої, а й нарощуються певні знання цієї людини.

Формування і трансформація особистісних цінностей у людини не зупиняються після закінчення нею навчання у середній школі, а тривають впродовж усього її життя. Тому, часто далі роль формуючого чинника у становленні життєвих орієнтирів на себе переймають викладачі, студентське середовище та вища школа загалом [9].

Вища школа прищеплює молодій людині особистісно-духовні цінності, які перетворюються в її конкретні ціннісні уявлення. Освіта у ЗВО вводить студента у світ культури, під час навчання він отримує знання про такого роду цінності, у нього кристалізуються відповідні навички та вміння, а виховання формує його ціннісне бачення свого соціального оточення та світу як такого.

Відповідно, готуючи студентів до їхньої подальшої професійної кар'єри в сучасних соціально-економічних умовах, ЗВО має формувати в них вміння розмежовувати справжні духовні цінності і такого роду цінності уявного характеру, набувати чітких орієнтирів своєї життєдіяльності, оцінювати і сприймати суперечливі, складні, явища і процеси, які відбуваються в сучасному суспільстві і т.д., і т.п.

При всьому цьому важливе значення для розуміння сутності того, як практично реалізується формування особистісних цінностей та ціннісних орієнтацій сучасної молоді, зокрема, української, має виділення у контексті середовища як сімейного, так і навчального-освітнього, такого їхнього вагومого складника, як інформаційне середовище.

Дослідники відзначають, що поняття «інформаційне середовище» поєднує два означення: «інформація» та «середовище». Середовище характеризується такими властивостями, як ієрархічність, цілісність, співіснування й взаємодія елементів у всіх аспектах системи і т.п. Під інформаційним же середовищем розуміють історично сформовану, зі своїм алгоритмом соціального функціонування та об'єднану певними ідейно-духовними цінностями спільноту з її інформаційним простором, з достатньою доступністю для членів цієї спільноти певним чином структурованих і скоординованих, територіально близьких і віддалених

інформаційних ресурсів, які накопичують інформацію про актуальну для цих осіб активність людських спільнот [3].

Саме конкретне інформаційне середовище, в якому відповідні молоді люди регулярно перебувають і інформацію з якого вони системно споживають, і виступає одним з ключових чинників формування ціннісної сфери особистості молодих людей, а відповідний інформаційний вплив постає дієвим психо-соціальним механізмом цього формування.

### *Література*

1. Актуальні проблеми практичної психології : зб. наук. праць. Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2007. С. 22-25.
2. Ануфрієва О. Психологічні особливості впливу засобів масової інформації на структуру ціннісних орієнтацій студентської молоді : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2010. 19 с.
3. Ануфрієва О. Тенденції взаємодії засобів масової інформації з молодіжною аудиторією. *Соціальна психологія*. 2005. № 6 (14). С. 111-119.
4. Афонин Е., Суший О., Усаченко Л. Закономірності та особливості суспільно-трансформаційних процесів в Україні. *Український соціум*. 2011. С. 7-30. URL : [http://www.ukr-socium.org.ua/stok/Aktual/Afonin\\_4\\_2011.pdf](http://www.ukr-socium.org.ua/stok/Aktual/Afonin_4_2011.pdf).
5. Бабиева Н. Соотношение понятий «информационная культура» и «информационная компетентность». *Народное образование. Педагогика* : сб. статей. Москва, 2014. № 5. С. 67-73.
6. Бажан А. Проблемний портрет молоді людини. *Дзеркало тижня*. 2006. № 8. С. 7-8.
7. Балакирева О., Ганюков О., Іщенко М. Ставлення молоді до суспільних інститутів. *Молодь України у дзеркалі соціології / за заг. ред. О. Балакиревої, О. Яременка*. Київ : УУСД, 2001.
8. Бердник Г., Прокоф'єва О. Особистісний розвиток як компонент структури професіоналізму майбутніх фахівців. *Актуальні проблеми практичної психології* : зб. наук. праць. Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2007. С. 22-25.
9. Бінько І. Інформаційний простір України: стан та тенденції розвитку. *Бібліотечний вісник*. Київ, 2001. № 2. С. 15-18.
10. Белякова Е., Захарова И. Социокультурное информационное пространство образования в контексте проблемы формирования личности. *Вестник Тюмен. гос. ун-та*. 2010. № 5. С. 11-17.

*Г. М. Закалик,  
старша викладачка кафедри психології,  
Львівський інститут «ПрАТ «ВНЗ МАУП»*

*О. А. Дженджерера,  
студент, Львівський інститут «ПрАТ «ВНЗ МАУП»*

*Н. М. Шувар,  
к.б.н., магістр психології,  
вчителька СЗШ № 23, м. Львів*

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ОСІБ РАННЬО-ЮНАЦЬКОГО ВІКУ ТА ЇХ АДАПТОВАНІСТІЮ У СОЦІАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ**

Швидкі зміни, що відбуваються в останні роки в українському суспільстві, часто переплітаються з порушенням суспільних норм та трансформацією життєвих цінностей. Водночас, поява розмаїття різноспрямованих життєвих стратегій і практик, суспільно-політичних орієнтирів ускладнюють процес адаптації сучасної молодої людини до соціального середовища, сприйняття своєї ролі та місця у ньому і можуть відобразитися на формуванні її особистісних якостей. У ранньому юнацькому віці ця проблема відчутна напевно найгостріше, оскільки саме у цей період здійснюється вибір життєвої стратегії, вступ до вищого навчального закладу, де формуються особистісні і професійні плани, відбувається соціальна та особистісна ідентифікація, у решті-решт – самоактуалізація, самовизначення та самореалізація особистості.

В умовах сьогодення перед закладами освіти ставиться важливе завдання – створення умов для гармонійного і всебічного розвитку молодої людини, для розкриття та реалізації її потенційних можливостей. Досягнення цього можливе за створення умов швидшого входження особистості у навчальне середовище, тобто забезпечення її успішної соціалізації та соціальної адаптації.

З огляду на це формування особистісних якостей у ранньо-юнацькому віці в процесі адаптації до соціального середовища є актуальною темою дослідження в умовах сьогодення.

Адаптація до нового соціального середовища завжди несе можливість проявів автентичності особистості на основі набутих культурних норм і засобів спілкування. Вона дає змогу вчинковою активністю і професійною діяльністю самоствердитися і зреалізувати свій потенціал у суспільстві.

Даючи можливість самоактуалізації, адаптація розкриває такі її сторони як аутосимпатію та автономність, що дає змогу розвинути й інші риси самоактуалізованої особистості. Вони визначають домінування

внутрішнього локусу контролю, який наповнений позитивним самоствавленням та безумовним прийняттям себе [1, с. 47].

Соціально-психологічна адаптація як складний системний процес, дає можливість сформуванню індивідуально-особистісну оцінки суб'єкта щодо соціального середовища та виробити свідому регуляцію цим процесу. У процесі адаптованості працює зовнішня сторона – це пристосованість особистості та відповідність вимогам середовища і внутрішній аспект – психологічне благополуччя, соціальне самопочуття. Якраз внутрішній критерій адаптованості може розкрити суть таких показників як: самоствавлення, самоактуалізація та мотиваційне зумовлення Я-концепції особистості, тобто виявити особливості її впливу на особистісні риси чи властивості людини.

У кінці ХХ століття увагу науковців привертає процес ідентифікації особистості, що розглядається як: ретроспективна, актуальна та проспективна ідентичність (Г. Андреева, О. Белінська, Х. Маркус, О. Тихомандрицька).

Актуальна ідентичність сучасної людини є важливою для її особистісного та професійного розвитку. Вона відображає ставлення особистості до формування особистісних якостей, сім'ї, ролі спілкування в становленні людини як особистості, її статус.

Професійна ідентичність є одним із видів соціальної ідентичності, що пов'язана з можливістю вирішення низки професійних питань, що виникають під час навчання чи здійснення діяльності. Вона створює уявлення про себе як професіонала і включається в систему професійних дій, що визначають стиль міжособистісної взаємодії в професійній спільноті. Усвідомлена ідентичність дозволяє не тільки визначити своє місце в соціальному світі, але й на цій основі розвинути систему цінностей і переконань, адекватних вимогам сучасних соціально-економічних умов і динамічному світові професій [3, с. 217].

Водночас, проспективна ідентичність розглядається як сукупність певних ідентифікаційних характеристик особистості, що більше віднесені у майбутнє, як актуалізація одного з «можливих Я» у соціальному контексті, тобто стосуються соціально-психологічної адаптації. Проспективна ідентичність – це динамічне, цілісне когнітивно-афективне утворення, що є компонентом «Я-концепції» особистості. Воно є системою уявно-вірогіднісних смислових конструктів суб'єкта, які віднесені ним у власне майбутнє і є сукупністю рис, якостей, соціальних ролей і соціальних статусів. Ідентифікація дає можливість формування самоідентичності особистості, що є часовою характеристикою сприйняття себе у теперішньому або майбутньому [2].

Найважливіше значення в соціально-психологічних дослідженнях відводиться соціальній адаптації, яка одночасно є процесом, станом і результатом. Як процес вона сприяє приведенню у відповідність до норми чи правил поведінку особистості, як стан – регулює стосунків індивіда з

соціальним оточенням, як результат – вказує на спроможність людини до продуктивної життєдіяльності, її готовність до пошуку адекватних прийомів реалізації своєї адаптаційної активності, а ефективність залежить від адекватності взаємодії людини й ситуації.

Адаптованість до соціального середовища сприяє формуванню таких якісних характеристик як: самооцінка, впевненість у собі, розширюється здатність до реалізації власних здібностей тощо.

Метою дослідження було виявити особливості формування психологічних якостей, які є мірою проявів стабільності, гнучкості чи ригідності особистості і визначають конструктивність стратегій її адаптації. У дослідженні використано діагностичні методики такі як: «Дослідження соціально-психологічної адаптації» (К. Роджерс – Р. Даймонд, адаптація О. К. Осницького), «П'ятифакторний опитувальник особистості» (Дж. Ховард, П. Медіна, Ж. Ховард, адаптація А. Б. Хромова) та «Шкала загальної самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем, адаптація В. Г. Ромек).

За результатами дослідження виявлено позитивний кореляційний зв'язок між самоефективністю і адаптивністю ( $r=0,67$ , при  $p < 0,001$ ); внутрішнім контролем ( $r=0,51$ , при  $p < 0,001$ ); прагненням до домінування ( $r=0,62$  при  $p < 0,001$ ); самоприйняттям ( $r=0,51$ , при  $p < 0,001$ ) та емоційним комфортом ( $r=0,46$ ,  $p < 0,01$ ). Виявлено позитивний кореляційний зв'язок між адаптивністю та такими особистісними якостями як: прив'язаністю ( $r=0,53$ , при  $p < 0,001$ ), екстраверсією ( $r=0,42$ , при  $p < 0,001$ ) та емоційною стійкістю ( $r=0,69$ , при  $p < 0,001$ ). Водночас, позитивний кореляційний зв'язок існував між самоефективністю та емоційною стійкістю ( $r=0,69$ , при  $p < 0,001$ ).

Отже, соціальна адаптація є динамічним системним процесом, ефективність якого залежить від взаємодії людини й ситуації. Об'єктивність аналізу особливостей ситуації, без сумніву, впливають на успішність пристосування і адекватність формування психологічних механізмів, що лежать в основі поведінкових стратегій, спрямованих на цей процес.

Однак саме суб'єктивне оцінювання ситуації є визначальним і стрижневим елементом соціальної адаптації. Суб'єктивна оцінка стосується як визначення параметрів ситуації та її особистісної значущості, так і власної спроможності подолання негативного настрою до цієї ситуації. Індивідуально-типологічні властивості впливають на адаптивні можливості, однак у дорослому віці цей вплив не є прямим, а опосередковується системою переконань та наявних копінг-стратегій. Переконання щодо власної самоефективності та самозарадності, як і зрозумілості сенсу життя і світу, є виявом того психологічного ресурсу, який забезпечує успішність соціальної адаптації. На жаль, у ранньо-юнацькому віці вони працюють ще недостатньо.

Для оптимального проходження процесу соціальної адаптації важливим є прийняття себе та інших у поєднанні з прагненням реалізувати власні ресурси та переконанням щодо самоефективності й сенсу власного життя.

Провідними чинниками соціально-психологічної адаптації є просоціальна орієнтація та прагнення домінувати, однак залежно від рівня адаптованості існують відмінності факторної структури. У разі високого рівня адаптованості соціальна адаптація здійснюється під впливом трьох, фактично протилежних за спрямованістю, чинників, а саме, як сприймає себе особистість, наскільки вона прагне до домінування і наскільки вона готова до сприйняття інших.

В частини респондентів відзначено неузгодженість між вказаними показниками та рівнем прийняття інших. У них високий рівень соціальної адаптації корелював з прагненням домінувати і одночасно виявлено неприйняття інших. У разі невисокого рівня адаптації виявлено три чинники: самосприйняття, прагнення до домінування та уникання від проблем.

Варто відзначити, що у тих респондентів, у яких виявлено високий рівень екстраверсії, більша спрямованість на зовнішній світ, що вказує на активність та здатність до комунікативності, потребу зовнішньої стимуляції; і водночас на товариськість, веселість та вербальну активність. Водночас, ті респонденти, які отримали низькі показники – проявляли інтровертованість, що характеризує їхню спрямованість на внутрішній світ, індивідуалістичність, самостійність і незалежність особистості.

Отримані результати вказують на необхідність розробки програми психологічного супроводу особистості для її успішної адаптованості у соціальне середовище.

### *Література*

1. Карпенко Є. В. Взаємозв'язок адаптації із самоактуалізацією: віковий та гендерний аспекти. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 42-52.
2. Острова В. Д. Проспективна ідентичність як чинник соціально-психологічної адаптації студентської молоді : автореф. ... дис. на здобуття наук. ст. к. психол. н. за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Київ, 2015. 20 с.
3. Посохова Я. С. Проблема ідентичності та визначення психологічних основ її вивчення. *Право і безпека*. 2015. № 2 (57). С. 217-221.

*Г. М. Закалик,  
старша викладачка кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*Е. В. Струс,  
студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ПРОБЛЕМИ У РОЗПОДІЛІ РОЛЕЙ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНСЬКІЙ СІМ'І**

Сімейне життя завжди пов'язано зі змінами, що позначаються не лише на статусі особистості, її ставленні до себе й оточення, але й на усвідомленні, прийнятті та виконанні цілком нових соціальних ролей. Важливе значення у цьому процесі відіграє батьківська сім'я, яка часто стає прообразом побудови стосунків у власній новоствореній сім'ї та визначає рівень готовності кожного з подружжя до цього відповідального періоду.

За дослідженнями науковців проблеми готовності до створення сім'ї та виконання ними нових функцій – далеко не райдужні. По-перше, часто молоді люди не задумуються про ту відповідальність, яку доведеться їм нести впродовж подальшого життя і це не лише за власну долю, але й за долю шлюбного партнера, а згодом і новонародженої дитини. Адже сучасне суспільство, органи державної реєстрації актів цивільного стану не ставлять питання про те, чи готові молодята до народження дитини? Стоїть більш узагальнене, і в уяві значної частини молоді, ні до чого не зобов'язуюче питання: чи готові взяти за дружину/чоловіка ?

Вже у створеній сім'ї виникають проблеми, які торкаються нерівноцінного розподілу ролей, яких шлюбні партнери або не хочуть, або не готові виконувати.

Наслідком неготовності, необдуманості вступу у шлюб стають часті розлучення, які відображають неприємні почуття – переживання тривожності, стресу, невдачі, несправджених мрій тощо.

З огляду на це проблема вивчення здатності подружжя до виконання сімейних функцій залишається актуальною і потребує дослідження.

С. Л. Рубінштейн зазначає, що сім'я є духовно-моральним союзом (співтовариством), що складається з батьків і дітей, яке володіє стійким, постійним характером і пов'язаний в єдине ціле не тільки житлом чи економічною залежністю, але й почуттями, заснованими на кровній родинності [3]. Відповідно до соціально-психологічної точки зору, родина має відповідати нормам і цінностям даного суспільства та будуватися на родинних любові, прихильності й інтимності. Як складне соціальне утворення, сім'я має засновуватися на фізичних, емоційних, соціальних, інтелектуальних і духовних стосунках, що забезпечують її стабільність та збереження сімейних цінностей. Водночас, у ній кожний член є

неповторною особистістю, індивідуальністю і складовою частиною сімейної групи [1], і має право на задоволення важливих особистісних потреб, саморозвиток, отримання психологічної підтримки і захисту [4].

У дослідженні на виявлення особливостей розподілу ролей в молодих подружніх парах було запрошено 20 сімей (сімейний стаж від 2 до 8 років), які звернулися на консультацію з проблеми подружніх взаємин у Київській міській центр гендерної рівності, запобігання та протидії насильству

Для діагностики використано методичку «Рольові очікування і домагання у шлюбі» (О. М. Волкова, адаптація О. І. Бондарчук), тест-опитувальник «Задоволеність шлюбом» (В. Столін, Т. Романова, Г. Бутенко) та опитувальник «Шкала любові та симпатії» (З. Рубін, модифікація Л. Я. Гозман, Ю. Є. Альошина).

Отримані дані показали, що більшість респондентів покладали великі очікування на шлюбного партнера, а щодо власних домагань – чоловіки виявилися не готовими брати на себе обов'язки, тоді як жінки підходили до власних домагань серйозно і з розумінням. Водночас, це відображалось й на проявах емоційності стосунків та симпатії до шлюбного партнера – у жінок показники більш виражені, тоді як у чоловіків вищі значення були за шкалою любові.

В уявленнях сучасної молоді і, відповідно, створених сімейних відносин, є такі види сімей [2, с. 113]:

- традиційна, характеризується орієнтацією подружжя виключно на сімейні цінності, лідером в родині, принаймні формальним, є чоловік; дозвілля частіше спільне, закрите;

- подружжя орієнтоване переважно на розвиток особистості, партнери мають установку на малодітну сім'ю, соціально-рольова рівновага по можливості досягається при допомозі батьків подружжя;

- молоде подружжя, орієнтоване переважно на розваги, мають як спільних друзів і кожен підтримує стосунки з колишнім оточенням, репродуктивні установки слабкі – припускають бездітну або малодітну сім'ю.

Відповідно у кожному різновиді будуть свої розподіли виконуваних функцій або сімейних ролей, що є різновидами соціальних ролей при перебуванні людини в суспільстві і водночас, створення нової інституції – сім'ї.

Серед таких особливостей можна відзначити, що у традиційній сім'ї більшість сімейних обов'язків падає на плечі дружини, яка має бути господинею в домі, займатися вихованням дітей, виконувати роль домашнього психотерапевта, підтримувати стосунки з родиною як власною, так і чоловіка, організовувати дозвілля тощо. Для чоловіка відводиться роль як голови – економічне забезпечення сім'ї, сексуального партнера. І часто на цьому його функції закінчуються.

За проведеним дослідження у більшості чоловіків закладені уявлення про традиційну сім'ю, вони хочуть бути головою у ній, однак не готові прийти на взаємодопомогу, надати підтримку дружині і взяти на себе інші сімейні обов'язки.

Відповідно тяжіння до егалітарної сім'ї в українському суспільстві ще достатньо слабе. За результатами дослідження – до цього типу сімейних відносин схилилися більше жінки. У сучасному українському суспільстві до жінки змінилися вимоги зі сторони суспільства, адже жінка все більше задіюється в трудових відносинах поза межами родини і вносить свій вклад у сімейний бюджет. Однак її сімейні обов'язки аж ніяк не зменшуються, що часто стає причинами сімейного конфлікту.

Тому, на наш погляд, необхідні тренінги за участю сімейних пар, де б чоловіки могли змінити своє ставлення до ролі жінки в сімейному середовищі і надавати більшу підтримку та розвантажувати її від виконання сімейних ролей. Тим самим це давало б більшу перспективу на її участь у соціальних взаємодіях та спрягло професійному розвитку.

### *Література*

1. Бондарчук О. І. Психологія сім'ї: курс лекцій. Київ : МАУП, 2001. 96 с.
2. Мустаева Ф. А. Социальные проблемы современной семьи. *Социологические исследования*. 2009. № 7. С. 111-115.
3. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.
4. Молодая семья в современном обществе : метод. пособ. для специалистов по работе с семьей и молодежью / Е. В. Рыбак, Н. Г. Слепцова, А. Б. Федулова, Н. В. Цихончик ; под общ. ред. Е. В. Рыбак. Москва : ООО «ТР-Принт», 2016. 150 с.

**О. Г. Петринич,**

*старша викладачка кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**У. В. Іванюк,**

*к.е.н., доцент, в. о. завідувача кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**Г. М. Лагоцька,**

*студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ СТУДЕНТІВ У ПЕРІОД НАВЧАННЯ**

Успішне вирішення конфліктних ситуацій потребує усвідомлення

того, що таке конфлікт взагалі і внутрішній зокрема, знання і оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обрати доцільний спосіб поведінки в конфліктній ситуації. В багатьох публікаціях про проблеми юнацтва головною його бідою визнається відсутність у суспільства, батьків, вчителів інтересу до особистості юнака, небажання і невміння пізнавати його внутрішній світ. Така ситуація – неприпустима і небезпечна. Адже, саме в період юності життєво необхідним є індивідуальний підхід, який полягає, зокрема, у вивченні психологічних властивостей особистості з метою надання їй допомоги у вирішенні внутрішніх, а потім міжособистісних, між групових конфліктів.

Обґрунтування факторів виникнення, сутності, структури, динаміки внутрішньоособистісних конфліктів знайшло своє відображення у працях Е. Дюркгейма, В. Вундта, Г. Зіммеля, З. Фрейда, К. Юнга, А. Адлера, К. Хорні, Е. Берна, Я. Морено, Ф. Перлза, Е. Еріксона, К. Роджерса, Е. Фромма, В. Франкла тощо.

Конфлікт у навчальних закладах набуває різних форм, в установах конфлікт виникає між різними особами через їхню частину взаємодію з ними один одного. Конфлікт є виразом ворожості, антагонізму та взаєморозуміння між співробітниками. Конфлікт класифікується на декількома типами типи: міжособистісний конфлікт означає конфлікт між двома особами. Це зазвичай відбувається через те, як люди відрізняються один від одного; внутрішньоособистісний конфлікт відбувається всередині особистості. Досвід відбувається у свідомості людини. Отже, воно це тип конфлікту, який є психологічним, що включає думки, цінності, принципи та емоції людини; внутрішньогруповий конфлікт – це тип конфлікту, який трапляється серед людей у колективі. Несумісність і непорозуміння серед цих осіб призводять до внутрішньогрупового конфлікту; міжгруповий конфлікт має місце, коли між різними командами в організації виникає непорозуміння.

Деякі з конфліктних факторів можуть включати суперництво в ресурсах або межі, встановлені групою для інших, які встановлює власну ідентичність як команда. Внутрішні конфлікти є невід'ємним аспектом життєдіяльності людини і становлення її як особистості.

Адаптація до умов навчання студентів в навчальних закладах є комплексом соціально обумовлене явище, яке діалектично характеризується суперечливою єдністю трьох рівнів адаптаційної поведінки: біологічна, психологічна та соціальна вирішальна роль у керівництві останніми.

Психосоціальна адаптація зумовлена змінами у взаємодії студента з навколишнім середовищем. На основі теоретичного аналізу концептуальних та емпіричних напрямків адаптації студентів визначено складові структурної моделі міжособистісних конфліктів – дві взаємозалежні компоненти індивідуального досвіду: когнітивно-емоційний та когнітивно-мотиваційний. Зміст когнітивно-емоційний компонент

виражається смисловим змістом та інтенсивністю конфлікту почуття, викликані труднощами дорослішання, системою самовідносин, змістом когнітивно-мотиваційного компонента – напрямком особистої діяльності у студентському віці.

Досліджувану групу склали студенти першого та четвертого курсу Львівського інституту МАУП. У процесі роботи застосовано: тест виявлення рівня внутрішньо особистісного конфлікту (юнацький варіант) А. І. Шіпілов, О. П. Восько, методику діагностики способів опрацювання інтрапсихічного конфлікту В. І. Рожкова, опитувальник для визначення акцентуацій характеру Г. Шмішека, методику діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера, методику діагностики міжособистісних і між групових відносин («соціометрія») Дж. Морено.

Студенти першого курсу, на відміну від студентів четвертого курсу навчання переживають складний період життя, це впливає на їх емоційний стан, оскільки вони адаптаційний період хвилюються про прийняття в навчальній групі. Це має відображення у стилі опрацювання інтрапсихічного конфлікту в групі студентів-першокурсників. У них вищий рівень самоушкоджуючої поведінки як прояву цієї ознаки.

Показники щодо внутрішньо особистісного конфлікту серед студентів четвертого курсу можна пояснити тим, що в студентів четвертого року навчання, на відміну від студентів першого курсу готуються до працевлаштування, вони контролюють власні досягнення, через орієнтацію на успіх – завершення ВНЗ.

Відмінність у рівні інтернальності у сфері невдач вища в групі студентів четвертого року навчання. Це можна пояснити тим, що студенти четвертого курсу, на відміну від студентів першого курсу навчання є дорослішими та схильні до переживань через власні невдачі, що виражається у схильності звинувачувати самого себе. У четвертокурсників виникає відчуття хвилювання за власне майбутнє, вони відчувають відповідальність за нього, тому що в цей період вони готуються до завершення навчання у ВНЗ, та вступ до магістратури або вибір місця праці, що породжує страх помилки у власному виборі.

Відмінність у типах акцентуацій помітна у циклотимного типу. В групі студентів першого року навчання цей тип має вищий рівень прояву. Це можна пояснити тим, що студенти першого року навчання спостерігаються різкі перепади настрою. При субдепресивних станах вони можуть поводитися як тривожні, замкнуті, швидко стомлюються, приходять у відчай від неприємностей. При хорошому настрої поведуться як гіпертимні – активні, веселі, комунікабельні. Четвертокурсники на відміну від студентів першого року навчання більшою мірою здатні контролювати власні емоційні переживання та перепади настрою.

Отже, можна зробити висновок про те, що в студентів першого курсу навчання у порівнянні із студентами четвертого курсу вищий рівень внутрішньо особистісного конфлікту, самоушкоджуючого стилю

опрацювання інтрапсихічного конфлікту циклотимного типу ацентуації характеру та нищій рівень інтернальності у сфері досягнень, інтернальності у сфері міжособистісних стосунків.

Можна зробити висновок про те, що в групі студентів першого курсу переважають кореляційні взаємозв'язки між високим рівнем внутрішньо особистісного конфлікту та високим рівнем навчальної успішності, відкинутістю групою та самоушкоджуючою поведінкою як стилем опрацювання інтрапсихічного конфлікту. Натомість у студентів четвертого курсу високий рівень внутрішньо особистісного конфлікту корелює із низьким рівнем навчальної успішності, ізольованістю групою та агресивним стилем опрацювання інтрапсихічного конфлікту. Ці результати свідчать про те, що у досліджуваних першого курсу переживає внутрішньо особистісний конфлікт через фрустрацію спричинену турботливим ставленням до навчання та як наслідок не прийняття групою, а студенти четвертого курсу навпаки через низький рівень включеності у навчальну діяльність та через це несприйняття групою.

Перспективи подальших досліджень цієї проблеми є питання визначення факторів та умов внутрішньоособистісного ставлення студентів щодо запобігання конфліктам через дефіцит партнерських відносин з викладачами та однолітками, відсутність програма особистого та професійного саморозвитку психологічного супроводу студентів-початківці та старших курсів.

### *Література*

1. Галицька Е. В., Донкоглова Н. А. Природа конфліктів у вищих навчальних закладах та шляхи їх розв'язання. *Наукові записки НаУКМА*. 2010. Т. 107 : Економічні науки. С. 3-6.
2. Конфліктологія : конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання / В. Я.Галаган, В. Ф.Орлов, О. М.Отіч. Київ : ДЕТУТ, 2008. 293 с.
3. Маланьїна Т. М. Проблема внутрішньо особистісного конфлікту в психології. *Вісник психології і соціальної педагогіки* : збірник наук. праць. 2010. № 2. С. 12-24.

**О. Г. Петринич,**  
старша викладачка кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

**У. В. Іванюк,**  
к.е.н., доцент, в. о. завідувача кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

**В. П. Секрета,**  
студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК НАСИЛЬСТВА НА ЕКРАНІ ІЗ ЗРОСТАННЯМ АГРЕСИВНОСТІ У ПІДЛІТКІВ**

Агресивна поведінка була вивчена та проаналізована всіма теоретичними напрямками психології. Ними розглядались причини, прояви та види агресії. Підлітковий вік характеризується бурхливим розвитком і вищим рівнем прояву агресії. Існують особистісні та соціальні причини підліткової агресії сьогодні, і зводяться до особистісних рис, акцентуацій, впливу сім'ї, однолітків, системи освіти і засобів масової інформації. У зв'язку із розширенням інформаційного простору та з посиленням ролі Інтернету агресія набуває більшого на нового значення.

Проблема агресії та агресивної поведінки досить складна: в ній беруть участь і соціальні, і психологічні, і середовищні фактори та особистість людини, зокрема її спосіб сприймання оточуючих людей, ситуацій, власних проблем, особливості мотиваційних підходів, система життєвих цінностей, життєвий досвід, способи подолання труднощів та багато іншого.

Починаючи з досліджень, що проводились А. Бандурою і його послідовниками, було зібрано начну кількість даних про вплив телевізійного насилля на соціальну поведінку. Розробці практичної сторони агресії у підлітковому періоді присвячені праці ряду зарубіжних і вітчизняних науковців: К. Додж, М. Каплан, К. С. Лебединської, Ю. Б. Можгінського, А. Патерсон, М. М. Райської, А. І. Стаценко, Г. Е. Сухаревої, Р. Хусман.

У програмах телебачення, які йдуть у зручний час, в середньому демонструється п'ять актів насилля за годину. Згідно даних Національного інституту психічного здоров'я США (1982), до 16-ти річного віку середній телевізійний глядач ймовірно бачив близько 13000 вбивств і безліч актів насилля.

Агресія та насильство трапляються як в анімаційних телевізійних шоу, фільмах, так і на телебаченні шоу, фільми з реальними людьми. Незважаючи на те, що навіть маленькі діти, як правило, можуть відрізнити мультиплікаційні програми від реального світу; мультфільми, що містять насильство, все ще можуть вплинути на ставлення дітей до агресії. Діти,

які піддаються дії мультфільмів із насильницьким змістом, можуть сформувати переконання в тому, що агресія та / або насильство допустимо. Насильство в контексті мультфільми можуть мати більший елемент «розваги», тим самим зміцнюючи віру в те, що насильство це допустимо. Подібним чином кілька досліджень також виявили, що навіть короткий вплив мультфільмів із насильницьким змістом може збільшити ймовірність формування у дитини агресивної поведінки.

Вільний доступ до різних форм засобів масової інформації також означає, що діти та підлітки збільшили доступ до насильницьких ЗМІ за допомогою телевізорів, смартфонів або комп'ютерів. Знову ж таки, завдяки більшій доступності різних форм засобів масової інформації, населення може отримати доступ до насильницьких ЗМІ в будь-який час доби і часто без нагляду батьків. Це збільшення доступу до засобів масової інформації з агресивним або насильницьким змістом може призвести до того, що діти та підлітки відводитимуть ще більше часу на перегляд цього типу засобів масової інформації.

Кілька досліджень продемонстрували як короточасні, так і довгострокові наслідки перегляду агресивних або насильницьких ЗМІ. Дослідження показали, що агресивна поведінка дитини або підлітка може мати збільшення після перегляду насильницьких ЗМІ, навіть протягом короткого періоду часу. Г. Ліберт і А. Барон виявили що діти, які переглянули приблизно трьох хвилин відеокліп з насильницькою сценою мали більше шансів поводитися агресивно під час наступної години гри, ніж діти, які переглянули ненасильницький відеокліп. Крім того, діти, які переглянули жорстокий відеокліп частіше обирали ураження електричним струмом однолітка, ніж допомогу товаришу, коли їм пропонували дію на вибір [3].

Такий стан речей не може не викликати глибокого занепокоєння. Необхідна нова, дієва, чітка й прозора система контролю й цензури на телебаченні для запобігання актів насильства не тільки у дорослих, але й у дітей. Нажаль, проблема дитячого та юнацького насильства, неадекватної поведінки стала сьогодні більш ніж просто актуальною. Правоохоронні органи фіксують стрімке «помолодшання» особливо тяжких кримінальних злочинів, зростає рівень насильства у сім'ях, у тому числі в молодих. Це одна з причин настільки частих у нас розлучень, неможливості утворити здорову сім'ю, і, як наслідок, належно виховати майбутнє покоління.

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновки, що інформація, яку отримує підліток із телебачення, захоплює його явищами, що зазвичай він не може спостерігати у реальному житті – фантастичні події, надприродне, магічна сила героїв, чудодійні уміння, що дають змогу перемагати у будь-яких ситуаціях. Підлітків приваблюють не стільки сцени насильства, магії й жахів, скільки справність героїв, які задіяні у цих сценах, трансформація людини у різні істоти.

Дослідження показало, що:

1. Насильство на екрані телевізора безпосередньо причетне до зростання агресивності у підлітків. Підлітки, які надають перевагу агресивній інформації, мають значно вищі показники агресії.

2. У групі підлітків, що систем етично займаються спортом, виявлено високий рівень агресії та інтернальний рівень локалізації суб'єктивного контролю.

3. Підлітки, що знаходяться на обліку в органах внутрішніх справ, мають істотно вищий рівень проявів та форм агресивної поведінки, а саме фізична, вербальна та опосередкована ніж їх однолітки.

Для корекційної роботи із напрямів подолання та зниження негативного впливу телевізійних програм можна віднести:

- створення та організація нових предметів чи курсів, що формували б в підлітків наукові знання про різноманітні засоби масової інформації, особливості їхньої продукції, технології, способи подання інформації;

- залучення до процесу вивчення загальноосвітніх предметів різноманітних телевізійних програм з метою ґрунтовного засвоєння нової інформації, критичного осмислення підлітками різноманітної медійної інформації й формування особистісних та індивідуальних знань про реальні події, явища;

- організація та проведенні різноманітних видів актуальної соціально – значущої, суспільно-корисної діяльності підлітків, що реалізує важливі для них потреби, домагання, а також формує у них вміння довірливого спілкування, кооперативної взаємодії, організації поведінки в інтересах інших людей.

### *Література*

1. Волянська О. В. Проблема агресивної поведінки підлітків: фактори та механізми соціалізації. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2016. № 3 (30). С. 117-134.

2. Реан А. А. Агрессия и агрессивность личности. *Психол. журнал*. 1996. № 5. С. 3-18.

3. Craig, W.M.; Pepler, D.J. Identifying and targeting risk for involvement in bullying and victimization. *Can. J. Psychiatry*. 2003, P. 577-582.

**О. Г. Петринич,**  
старша викладачка кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

**А. М. Мілян,**  
студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ НЕПІДГОТОВЛЕНOSTІ ЖІНКИ ДО МАТЕРИНСТВА**

Проблема готовності до материнства є актуальною для сучасного українського суспільства. З одного боку, Україна має глибинну національну сімейну культуру, але, з іншого, зміна цінностей суспільства, соціальних пріоритетів жінок мають неоднозначний вплив на материнство. Поряд із зростанням народжуваності в Україні спостерігається збільшення випадків штучного переривання вагітності, відмови від дітей та жорстокого поводження з дитиною. На сьогоднішній день актуальною є проблема формування психологічної готовності жінок до майбутнього материнства, що обумовлює успішне виконання жінкою своїх батьківських обов'язків, правильне використання отриманих знань, швидку адаптацію до нових обставин, адже сучасні жінки часто виявляються психологічно невідготовленими до виконання материнських функцій, що проявляється в надмірних очікуваннях від дитини, незадоволенні її здібностями та досягненнями, обмеженні її самостійності та особистісних амбіцій тощо. Істинне материнство передбачає виховання дитини в обстановці безумовного прийняття, поваги та любові, тобто толерантного ставлення.

Проблеми готовності та невідготовленості до материнства проаналізовані в працях сучасних українських науковців О. Могилевської, Філіппової (умова формування материнського ставлення жінки до дитини в пренатальному періоді), О. Баженової, Л. Баз, Н. Даниленко, Л. Копил, С. Мещерякової (особливості психологічної готовності до материнства), Т. Барановської, О. Ісеніної, О. Попцової (базові материнські якості), Н. Даниленко, М. Данилова, О. Іщук (розробка методів підготовки до материнства вагітних жінок), О. Проскурняк (визначення взаємообумовленості компонентів психологічної готовності до материнства).

Було проведено діагностичне дослідження із вагітними жінками на терміні 17-40 тижнів, для частини з них це перша, для частини це друга вагітність. Із вагітними було використано 5-ть діагностичних методик. Їх розподілено на дві групи готові та психологічно невідготовлені до материнства.

Згідно з методикою Г. Філіппової відбувся розподіл жінок за рівнем готовності до материнства. Першу групу склали 28 жінок, психологічно готових до материнства, середній вік яких 26 років, а середній термін вагітності – 30 тижнів. Для 53 % жінок ця вагітність перша, 47 % –

повторна вагітність, з них: 42 % уже мають другу вагітність, 5 % – третю вагітність.

Друга група – жінки, психологічно не готові до материнства. Дану вибірку складають 16 осіб, яких можна охарактеризувати в такий спосіб: середній вік – 22 роки, середній термін вагітності – 29 тижнів. Всі досліджувані цієї групи мають першу вагітність, що була несподівана в 74% випадків, а запланована лише в 26 %.

У групі жінок з психологічною готовністю до материнства виявленні такі конструктивні мотиви бажання мати дитину у порядку їх переважання: народження і виховання людини, якої ще було – 78 %, щоб була одна близька людина, про яку можна було б піклуватися – 64 %, вдячності коханій людині – 62 %, продовження себе в дитині – 60 %, просто хочу мати дитину – 60 %, прагнення до безсмертя – 48 %.

У групі жінок з психологічною неготовністю до материнства виявленні такі деструктивні мотиви бажання мати дитину у порядку їх переважання: зміцнити стосунки у сім'ї – 72 %, «прив'язати» до себе партнера – 70 %, змусити чоловіка узаконити відносини – 64 %, покращити житлові умови – 28 %, довести щось власним батькам – 32 %, «бути як всі» – 30 %, отримати матеріальні вигоди – 20 %, змінити соціальний статус – 40 %.

За тестом «Дослідження тривожності» (опитувальник Спілбергера-Ханіна) рівень особистісної тривожності в другій групі значно вищий, ніж у вагітних жінок першої групи. Рівень реактивної тривожності у вагітних жінок другої групи вищий, ніж у першій групі.

Оптимальний тип гестаційної домінанти виявлено у 64 % психологічно готових до материнства та 10 % психологічно неготових. Гіпогестогнозичний тип ПКГД виявлено у 38 % психологічно неготових жінок до материнства та не виявлено у жодної психологічно неготових. Тривожний тип ПКГД виявлено у 24 % психологічно готових та 26 % психологічно неготових до материнства. Ейфоричний тип ПКГД діагностовано у 12 % психологічно готових та 14 % психологічно неготових жінок до материнства. Депресивний тип ПКГД виявлено у 12 % психологічно неготових жінок до материнства та не виявлено у жодної психологічно готової жінки.

Психологічно готові жінки до материнства мають більш високі рівні задоволеності шлюбом у порівнянні із жінками психологічно непередготовленими до материнства.

Отже, дослідження виявило, що неконструктивні репродуктивні мотиви, високий рівень особистісної та реактивної тривожності, психологічний компонент гестаційної домінанти (гіпогестогнозичний, ейфоричний, тривожний та депресивний) та низький рівень задоволеності шлюбом можуть слугувати чинниками непередготовленості жінки до материнства.

Згідно результатів діагностики розроблено програму для психологічної допомоги матерям, що віднесені до групи із психологічною

непідготовленістю до материнства з метою розвитку у них необхідних складових феномену материнства.

На формування та розвиток материнських почуттів та готовності до материнства можна впливати. Прикладом такого впливу може слугувати психологічна програма формування психологічних компонентів материнської любові «Чотири прояви любові» розроблена на основі тренінгу Р. В. Овчарової. Найбільш ефективним буде спеціально спрямований вплив в більшій мірі на когнітивний, емоційний та поведінковий компонент. Психофізіологічний компонент вимагає не лише психологічної допомоги, тому, робота більш скерована саме на три компоненти. В програмі може приймати участь як мати, так і майбутній тато дитини.

Формою в якій подається запропонована психолого-педагогічна програма «Чотири прояви любові» є тренінг.

За основу було взято тренінг розроблений Р. В. Овчаровою [49]. В тренінгу використано принципи особистісно-спрямованої орієнтації А. Маслоу, К. Роджерса; принципи СПТ вітчизняних психологів Г. М. Андрєєвої, А. А. Бодальова, Ю. Н. Ємеянової. В тренінгу враховувались дослідження індивідуальної групової психологічної допомоги сім'ям А. Я. Варга, Д. В. Віннікот, К. Вітакер, Л. А. Петровська, К. Рудестам, В. Сатір, А. С. Співаковська, Є. Г. Ейдемільер.

Мета тренінгу – розвиток компонентів материнської любові та готовності до материнства.

Згідно Е. Фрома материнська любов здатна розвиватись, так як це питання здібностей, а не проблема об'єкту любові. В тренінгу створюються умови шляхом підбору вправ, ігор та дискусій, щоб розкривати та розвивати ресурси.

Запропонований тренінг розрахований на 6 занять по 2 заняття на формування кожного компоненту материнської любові. Кожний тиждень включав 2 заняття в тиждень, тобто весь курс триває три тижні. Між заняттями є перерви для того, щоб відбулось осмислення отриманих знань та застосування вмінь.

Як і для будь-якої тренінгової групи кількість учасників бажана до 15 осіб [34, 54].

Перші два заняття спрямовані на формування когнітивного компоненту. Тому вправи підібрані таким чином, щоб у жінок сформувати усвідомлення змісту та різноманітності проявів любові.

Наступні 2 заняття спрямовані розвиток емоційно-чуттєвого компоненту. Вправи цього блоку тренінгу спрямовані на емоційну підтримку учасниць для того, щоб вони відчули власну цінність, активність та спонтанність.

Останні 2 заняття розвивають поведінковий компонент материнської любові. Підібрані вправи дають змогу подолати власні неадекватні поведінкові звички і сформувати гармонійні стосунки з дитиною.

Значущість результатів дослідження полягає у можливості впровадження практичними психологами програми формування психологічних компонентів материнської любові «Чотири прояви любові», в більшій мірі спрямований на когнітивний, емоційний та поведінковий компонент та реалізований у формі тренінгу.

### *Література*

1. Ли Д. Практика групового тренінгу. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 224 с.
2. Овчарова Р. В. Психология родительства : учеб. пособ. для студентов высших учебных заведений. Москва : Академия, 2005. 368 с.
3. Практикум по социально-психологическому тренингу / под ред. Б. Д. Парыгина. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 1997. 216 с.
4. Филиппова Г. Г. Психология материнства. Москва : Институт психотерапии, 2002. 240 с.

*О. Г. Петринич,  
старша викладачка кафедри психології,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*І.-С. І. Попович-Лисенко,  
студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ЗАСТОСУВАННЯ АРТ-ТЕРАПІЇ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ**

Поняття психологічного забезпечення найчастіше зустрічається у військовій психології як морально-психологічне забезпечення (МПЗ) у військових формуваннях України, що у свою чергу є складовою частиною виховної роботи у Збройних Силах та інших військових формуваннях України. Тобто, цей комплекс психологічних заходів найбільш ґрунтовно описаний, розглянутий, проаналізований та практично досліджений саме у сфері військової психології.

Для того, що детальніше з'ясувати всі особливості психологічного забезпечення та запропонувати модель застосування арт-терапії у психологічному забезпеченні з працівниками художнього колективу варто звернутись до визначення цього комплексу психологічних заходів.

Згідно з вітчизняними науковцями психологічне забезпечення: «це комплекс психодіагностичних, психопрофілактичних і психокорекційних заходів, спрямованих на вивчення, формування та розвиток в осіб рядового і начальницького складу, рятувальників та працівників професійно важливих психологічних якостей, підтримання позитивних психічних станів, необхідних для успішного виконання завдань за призначенням та збереження високого рівня психологічної безпеки» [1, с. 19].

У теорії та практиці психологічного забезпечення виділяються три групи категорій, що відображають внутрішні властивості й закономірності людських станів та відносин.

Стасюк В. В. зазначав, що в інтересах реалізації мети психологічного забезпечення може використовуватися ряд методів:

«– теоретичні методи: метод вивчення документів, метод вивчення літературних джерел, контент-аналіз, метод теоретичного аналізу й синтезу, метод абстрагування та конкретизації, метод моделювання;

– емпіричні методи:

психологічні методи: бесіда, спостереження, анкетування, тестування, інтерв'ювання, метод експертної оцінки, аналіз результатів діяльності, соціометрія, груповий експеримент;

– педагогічні методи (методи навчання та виховання): усне викладення, обговорення матеріалу, показ (демонстрація), вправа, практична робота;

– спеціальні методи: метод інформування, метод закріплення, метод моделювання, соціально-психологічний тренінг, метод фотографування та звукозапису, біографічний метод, групова психокорекція, соціально-психологічна реабілітація, психотерапія;

– методи математичної статистики: методи відбору дослідних одиниць: суцільний, вибірковий, змішаний; метод обробки даних: аналітичний, типологічний, варіаційний, кореляційний» [3, с. 311].

Складові психологічного забезпечення:

- психологічне проектування;
- психологічна підготовка особового складу;
- психологічний супровід;
- психологічна допомога та реабілітація.

Завдання психологічного забезпечення полягають у розв'язанні психологічних проблем, що породжені специфікою працівників художнього колективу.

Групова арт-терапія, дозволяє розвивати цінні соціальні навички;

- пов'язана з наданням взаємної підтримки членами групи і дозволяє вирішувати загальні проблеми;

- дає можливість спостерігати результати своїх дій і їх вплив на тих, що оточують;

- дозволяє освоювати нові ролі і проявляти латентні якості особи, а також спостерігати, як модифікація рольової поведінки впливає на взаємини з тими, що оточують;

- підвищує самооцінку і веде до зміцнення особистої ідентичності; розвиває навички ухвалення рішень.

Арт-терапія сприяє задоволенню потреб у:

«- саморозумінні і позитивному прийнятті самого себе;

- емоційній підтримці і самовдосконаленні;

- спілкуванні, обміні досвідом і приналежності до групи;

- самітності і самодостатності;
- визнанні власних слабкостей;
- вираженні соціально неприйнятних почуттів і думок в атмосфері терпимості і прийняття;

- опануванні нових форм досвіду, а також у співвіднесенні власних почуттів і думок з реальністю;

- визнанні і розумінні іншими, а також у тому, щоб бути самим собою» [2, с. 63].

Заняття художньою творчістю в групі дозволяють:

- «- створити умови для регулярних зустрічей учасників;

- об'єднати людей на основі творчості;

- підтримати і розвинути творчі інтереси;

- сформуванню певний «робочий стереотип»;

- мати інструмент для вираження почуттів і думок;

- використовувати відмінні від вербального спілкування засоби комунікації;

- створити соціальний контекст, що дозволяє в образному вигляді розкрити внутрішній світ людини;

- оцінити своєрідність свого погляду на світ через групове обговорення;

- створити передумови вільного самовираження, без страху бути осміяним чи підданим критиці» [2, с. 63].

Атмосфера арт-терапевтичної роботи є важливим чинником створення в учасників групи відчуття безпеки, необхідного для образотворчої діяльності. Автор часто добре розуміє, які елементи його роботи значущі, уникає їхнього обговорення. Тому поки між учасниками групи й арт-терапевтом не будуть установлені надійні відносини, фокусування на соціальних аспектах діяльності (використання зворотного зв'язку між учасниками групи і підкреслення їхніх досягнень) допомагає знизити тривогу і вселити повагу до особистості учасників. Лише після цього від них можна очікувати більшої відвертості.

Структура проведення арт-терапевтичного заняття з колективами.

Перший етап – налаштування. На першому етапі важливо здійснити правильне позитивне налаштування на творчість. Мета цього етапу підготувати учасників до спонтанної творчої діяльності і комунікації між учасниками групи. Цей етап передбачає використання нескладних прийомів, ігор, рухових і танцювальних вправ. Наприклад, запропонувати виконати якийсь із варіантів техніки карлочки (карлочки тіла, каляки), техніка закритих очей, автографи, естафета ліній. Можна запропонувати малювати не ведучою рукою. Виконуючи такі вправи зменшується контроль з боку їх свідомості і досягається відчуття релаксації.

Другий етап – актуалізація візуальних, аудіальних, кінестетичних відчуттів. На цьому етапі можна використовувати малюнок у сполученні з елементами музичної і танцювальної терапії. Музика як терапевтичний

засіб, на думку багатьох вітчизняних і закордонних учених (С. С. Корсаків, В. М. Бехтерев, К. Швабі тощо) впливає на настрій людини, поліпшує її самопочуття, стимулює її волю до одужання, допомагає активно брати участь у лікувальному процесі. Для занять краще підбирати мелодійні композиції без тексту, які не викликають протесту в учасників. Голосність звучання також установлюється з загальної згоди. Необхідно змінити чи виключити музику, якщо цього бажає хоча б один із присутніх. Можна сполучати арт- і танцювально-рухову терапію.

Третій етап – індивідуальна образотворча діяльність. Цей етап припускає індивідуальну творчість для дослідження власних проблем і переживань. Прийнято вважати, що всі види підсвідомих процесів, у тому числі страхи, сновидіння, внутрішні конфлікти, ранні дитячі спогади, відбиваються в образотворчій продукції при спонтанній творчості. Більше того, заняття візуальним мистецтвом, на думку англійського арт-терапевта С. Скейфі, сприяють розкриттю внутрішніх сил людини. Таким чином, людина невербальною мовою повідомляє про свої проблеми і почуття, вчиться розуміти й аналізувати свої емоції. За твердженням Е. Крамер, продукт образотворчої діяльності сублімує руйнівні, агресивні тенденції автора і попереджає тим самим їхній безпосередній прояв у вчинках.

Учасники занять, як правило, розрізняються за ступенем готовності до експресії, до контакту з арт-терапевтом, до відкритості у вербалізації своїх переживань. Деякі діти і дорослі намагаються створювати реалістичні, красиві малюнки, тому необхідно пояснити учасникам заняття, що їхні роботи не будуть оцінюватися. Важливий процес спонтанної творчості, емоційний стан «малювальника», його внутрішній світ, пошук адекватних засобів самовираження.

Даний етап заняття передбачає непряму діагностику. Так, деякі додаткові відомості про автора можна одержати при інтерпретації малюнків відповідно до критеріїв відомих проєктивних методик. Однак варто уникати прямолінійних аналогій і поспішних висновків. При виборі образотворчих засобів потрібно враховувати стан особистості, її потребу в приховуванні травматичних переживань, бажання контролювати емоції. На перших заняттях учасники прагнуть працювати знайомими і звичними засобами, і тільки в міру подолання психологічного захисту починають експериментувати, стають більш експресивними. Як правило, діти з високою особистісною чи ситуативною тривожністю спочатку малюють простим олівцем, багаторазово виправляючи зображення, а тільки потім розфарбовують його. Коли переборені захисні тенденції, фарби здатні викликати сильний емоційний відгук, стимулювати уяву і прагнення творчості. Поліфонія кольорів і відтінків дозволяє більш точно відобразити настрій і психічний стан.

Прийнято вважати, що пластичні матеріали (глина, пластилін, тісто) найбільшою мірою підходять для вираження сильних переживань, агресивних почуттів, страхів.

Використання техніки колажу нерідко допомагає перебороти невпевненість, ситуативну тривожність, пов'язану з відсутністю художнього таланту. Колективна робота над створенням колажу сприяє проясненню взаємин в групі.

Четвертий етап – активізація вербальної і невербальної комунікації. Головне завдання цього етапу полягає у створенні умов для внутрішньогрупової комунікації. Кожному учаснику пропонується показати свою роботу і розповісти про неї. Ступінь відкритості і відвертості самопрезентації залежить від рівня довіри до групи, до арт-терапевта, від особистісних особливостей дитини. Якщо вона з якихось причин відмовляється від висловлювань, не слід наполягати. Можна запропонувати учасникам скласти історію про свій малюнок і придумати для нього назву. Починати розповідь можна словами «Жила собі людина, схожа на мене...». Такий початок полегшує вербалізацію внутрішнього стану і підсилює ефект проєкції та ідентифікації. По розповіді учасника можна зрозуміти, кого він засуджує, кому співчуває, ким захоплюється. Тому неважко скласти уявлення про нього самого, його цінності та інтереси, відносини з навколишніми.

П'ятий етап – спільна діяльність в малих групах. Члени арт-терапевтичної групи вигадують сюжети і програють невеликі спектаклі. Переведення емоцій, які в минулому травмували у комічну форму призводить до катарсису, вивільняються неприємні відчуття та емоції.

Шостий етап – полягає у рефлексивному аналізі. Завершальний момент вимагає рефлексивного аналізу в комфортній обстановці. Потрібно забезпечити елементи спонтанної взаїмотерапії шляхом доброзичливих висловлювань, позитивного сприймання, підтримки. Атмосфера емоційної теплоти, емпатії, турботи дозволяє кожному учаснику арт-терапевтичної сесії пережити ситуацію успіху в тій чи іншій діяльності. Діти здобувають позитивний досвід самоповаги і самосприйняття, у них зміцнюється почуття власної гідності, поступово коректується образ «Я». На завершення необхідно підкреслити успіхи всіх і кожного окремо.

Отже, психологічне забезпечення – це термін, який почав використовуватись в більшій мірі спочатку стосовно військовослужбовців. В даний час його можна застосовувати при роботі і з іншими колективами, наприклад художніх працівників. Психологічне забезпечення включає вплив на психологічні категорії різного рівня та може здійснюватися різноманітними методами. Було більш детально описано структуру проведення арт-терапевтичного психологічного забезпечення з колективами.

### *Література*

1. Концепція морально-психологічного забезпечення підготовки та ведення операцій (бойових дій) Збройних Сил України : Наказ Міністра оборони України від 05.05.1999 р., № 142. Київ : МО України, 1999.

2. Сорока О. В. Арт-терапія в соціальній сфері: курс лекцій. Тернопіль: ТДПУ, 2008. 86 с.

3. Стасюк В. В. Сутність і зміст психологічного забезпечення підготовки та застосування військ (сил) в сучасних умовах. *Питання психології*: Вісник Національного університету оборони України. № 1 (38). 2014. С. 309-313.

**М. С. Яворський,**

*к.т.н., виконавчий директор Львівського обласного  
об'єднання організацій роботодавців*

## **ЗВ'ЯЗОК ПОКОЛІНЬ І ТЯГЛІСТЬ ТРАДИЦІЙ ЯК ЧИННИК СТІЙКОСТІ ГОРИЗОНТАЛЬНИХ ПАРТНЕРСТВ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

На мій погляд, одним з необхідних чинників стійкості будь-якого горизонтального партнерства чи корпоративного середовища (кластер, консорціум, асоціація, світоглядно-ділова платформа, інститут громадянського суспільства, тощо) у сучасних умовах є повага до історичної пам'яті, ведення постійного діалогу між «молодістю» і «поважністю», збереження зв'язку поколінь і тяглості традицій.

Якщо такого зв'язку, діалогу і довіри немає, то певна спільнота стає вразливою до інформаційних фейків, провокацій, маніпуляцій, внутрішніх конфліктів, розколу, а може і взагалі перестати існувати.

Часом відповіді на існуючі сьогодні виклики ми можемо знайти у нашій минувшині, бо все у цьому світі розвивається циклічно. Зазвичай все нове – це добре призабуте старе, а майбутнє – це, знову ж таки, минуле, просто з іншими людьми та інноваційними технологіями, що відповідають вищому технологічному укладу, зокрема, інформаційно-комунікаційними. Тому у повсякденному житті і навчальному процесі про це потрібно наголошувати і дискутувати, особливо у молодіжних аудиторіях.

Якщо говорити про досвід старших поколінь, то він є корисний в абсолютно усіх сферах життя країни, регіону, громадянського суспільства-від політичного до духовно-інтелектуального і ділового.

По-перше, кожен досвід, навіть негативний, є цінним для аналізу. Якщо конкретне рішення погано вплинуло на життєдіяльність соціуму, то необхідно взяти це до уваги, проаналізувати, чому отриманий такий результат та у майбутньому діяти з врахуванням даного досвіду.

По-друге, у цьому контексті, варто звернути увагу на те, що часто старше покоління вимагає поваги до себе тільки через вік, діє за звичним для себе сценарієм, ігноруючи нові креативні ідеї, які пропонує молодь.

По-третє, сучасному молодому поколінню українців є чому і слід постійно вчитися у людей, які мислили зважено і незалежно, йшли на певні ризики та успішно реалізовували свої проекти як в Україні, так і у діаспорі у різні історичні періоди глобальних і локальних суспільних трансформацій.

Як приклад для ілюстрації зв'язку поколінь і тяглості традицій в умовах трансформаційних процесів в Україні можна привести реалізацію освітнього проекту, який був започаткований наприкінці у 1997 році ХХ-го століття у рамках співпраці Львівського державного центру науково-технічної і економічної інформації (Лв ЦНТЕІ) та Міжрегіональної Академії управління персоналом (МАУП) у м. Києві. Першим результатом такого державно-приватного партнерства стало відкриття у 1998 році на базі Лв ЦНТЕІ навчально-консультаційного центру (НКЦ) дистанційного навчання МАУП, в якому отримали другу вищу освіту 33 студенти за спеціальностями «Фінанси», «Облік і аудит», «Управління трудовими ресурсами».

Крім цього це дало можливість Лв ЦНТЕІ цілеспрямовано формувати інформаційні ресурси, модернізувати майновий комплекс, застосовувати у своїй діяльності сучасні інформаційні системи і технології, ефективно здійснювати міжнародні контакти та просвітницько-ділові проекти (виставки, семінари, конференції, комп'ютерні курси та курси іноземних мов) [1].

22 вересня 1999 року НКЦ був реорганізований у Львівську філію МАУП, а 25 березня 2002 року Філія була реорганізована у Львівський інститут МАУП.

Навчально-виховний процес у Філії та Інституті забезпечувався штатним професорсько-викладацьким складом, а також силами провідних вчених і педагогів, представниками громадських та ділових кіл, які залучалися до роботи на умовах сумісництва. Так, у тісному контакті із Львівським крайовим товариством (ЛКТ) «Рідна школа» були окреслені підходи стосовно формування засад національно-патріотичного та інтелектуально-духовного виховання студентів, удосконалення діяльнісних можливосте молоді людини і виховання характеру [2], з Фондом розвитку Бойківщини реалізовувалися культурно-освітні проекти у гірських районах Львівщини, на базі західноукраїнської регіональної асоціації інноваційних фірм (ЗУРАІФ) «Львівтехнополіс» проходила студентська навчально-виробнича практика.

Таким чином, в результаті творчої кооперації потенціалів та дієвого партнерства державного підприємства Лв ЦНТЕІ, недержавного вищого навчального закладу МАУП, громадської організації ЛКТ «Рідна школа» та ЗУРАІФ «Львівтехнополіс» в кінці 90-х років ХХ-го століття та початку 2000-х років ХХІ-го століття у Львівській області де-факто утворився інформаційно-інноваційно-освітньо-просвітницький кластер [3] з такими основними функціональними блоками:

- охорони і комерціалізації інтелектуальної власності, міжнародних контактів та інформаційно-аналітичного забезпечення інноваційної діяльності;

- ділової інформації і моніторингу соціально-економічних процесів у регіоні;

- освітньо-консультативної діяльності, віртуальних конференцій і дистанційного навчання;

- видавничо-поліграфічної, рекламно-виставкової діяльності та підтримки підприємництва.

Як висновок з подій недалекої минувшини впливає, що такий осучаснений кластер із залученням нових партнерів, студентів та молодих менеджерів поряд з іншими науково-освітніми, інноваційними та промислово-підприємницькими структурами у теперішніх умовах може активно впливати на формування регіональної інноваційної системи (РІС) з метою реалізації пріоритетів, сформульованих у Стратегії розвитку Львівської області до 2027 року на основі смарт-спеціалізації.

Тому дуже важливо для нашої спільноти зберегти зв'язок поколінь і тяглість добрих традицій, примножувати та розвивати кращі проекти, які витримали перевірку часом, а все, що себе віджило, залишити для музею історії.

### *Література*

1. Яворський М. С. Форми інформаційної підтримки освітнієї діяльності на базі регіональних центрів науково-технічної і економічної інформації. *Інформаційні ресурси науково-технічної інформації: проблеми створення і використання* : тези доповідей і повідомлень VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 27-28 вересня 2000 р.). Київ : УкрІНТЕІ, 2000. С. 134-135.

2. Вишневецький О. І. Педагогічні погляди Івана Франка на тлі реформ сучасної освіти / Львівське відділення педагогічного товариства імені Григорія Ващенка. Дрогобич, 2016. 44 с.

3. Яворський М. С., Лелик Л. І. Управління взаємодією державного інформаційного центру і недержавного вузу. *Управління персоналом: економіка, інновації, освіта* : тези доп. та повід. 2-ої Міжнар. наук.-практ. конф. Львів : Льв ЦНТЕІ, 2001. С. 110-117.

**ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА,  
БЕЗПЕКА БІЗНЕСУ ТА РИЗИК-  
МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ  
ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЙ**

**УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ  
СИСТЕМАМИ НА МІКРО-, МЕЗО- І  
МАКРОРІВНЯХ**

**О. С. Гринькевич,**  
д.е.н., доцент, професорка кафедри статистики  
економічного факультету,  
ЛНУ імені Івана Франка

**Л. І. Лелик,**  
к.е.н., доцент, професор МКА, заступниця директора,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

**В. М. Гринькевич,**  
к.т.н., доцент кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

## **МОНІТОРИНГ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Одним із принципів побудови системи управління якістю є принцип зворотного зв'язку. В управлінні якістю вищої освіти цей принцип реалізують через побудову ефективних систем комунікацій зі споживачами освітніх продуктів, а саме, здобувачами вищої освіти, роботодавцями, випускниками та іншими стейкхолдерами. Саме така система комунікацій та її результати є одним із об'єктів оцінювання якості освітніх програм ЗВО під час їхньої акредитації.

У країнах Європейської співдружності, США, Австралії розроблені і функціонують на макрорівні та рівні ЗВО опитування випускників (Graduate Tracer Studies; Follow-up study (graduates); Graduate career tracking; Graduate Outcomes Survey), досвід проведення яких систематизовано в [1]. Головними завданнями обстежень випускників, на які звертає увагу один із найавторитетніших методологів подібних досліджень Гаральд Шомбур (Harald Schomburg), є: [4]: 1) оцінка і підвищення якості освітніх програм на підставі результатів опитування; 2) аналіз відповідності результатів діяльності ЗВО визначеним цілям; 3) забезпечення обґрунтованості висновків під час акредитації ЗВО; 4) інформування студентів, викладачів, менеджерів ЗВО про відгуки випускників. Рівень працевлаштування випускників використовують також у моделях фінансування ЗВО багатьох країн ЄС [2].

Ще одним прикладом реалізації принципу зворотного зв'язку в управлінні якістю та конкурентоспроможністю ЗВО є побудова їхніх рейтингів за результатами опитування роботодавців і випускників. Прикладом такого рейтингу є QS Graduate Employability Rankings [3]. Загальну оцінку кожного ЗВО у рейтингу визначають за допомогою п'яти індикаторів, кожний з яких має різну вагу. Такими метриками є:

1) Employer reputation (30 %)/репутація ЗВО за оцінками роботодавців. Більше як 75000 роботодавців оцінюють ЗВО з точки зору

його здатності готувати компетентних, інноваційних та ефективних фахівців.

2) Alumni outcomes (25 %)/Досягнення випускників. Укладачі рейтингу оцінюють, де навчаються випускники з високим рівнем творчих, підприємницьких, інноваційних навиків, обстежуючи більше 40 000 колишніх студентів.

3) Partnerships with Employers per Faculty (25 %)/Партнерство роботодавців і викладачів. Ця метрика враховує спільні публікації, що індексуються у базі даних Scopus дослідників ЗВО та представників компаній-роботодавців.

4) Employer/Student Connections (10 %)/Комунікації студентів і роботодавців. Ця метрика враховує кількість роботодавців, які активно контактували зі студентами ЗВО протягом року під час різноманітних заходів, організованих з цією метою.

5) Graduate employment rate (10 %)/Рівень працевлаштування випускників. Цей показник визначають з урахуванням того факту, що на працевлаштування випускника буде впливати рівень економічного розвитку країни.

В Україні, згідно з Постановою Кабінету міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1146 “Про розподіл видатків державного бюджету між ЗВО на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності” з 2022 р. передбачено врахування показника працевлаштування випускників для ЗВО державної форми власності. У зв’язку з цим у 2021 р. Міністерство освіти і науки анонсувало підготовку до запуску електронної системи моніторингу працевлаштування випускників. Для такої системи необхідним є узгодження процедури обміну інформацією між Пенсійним фондом України та МОНУ, що дасть змогу синхронізувати інформацію Єдиної державної електронної бази з питань освіти та Пенсійного фонду.

Прикладом реалізації системи опитування випускників ЗВО на регіональному рівні є Проект регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників ЗПТО і ЗВО прикордонного регіону: соціальне партнерство, державне і регіональне замовлення» (далі – Проект). Проект реалізовується протягом 2018-2020 рр. у рамках секторальної підтримки ЄС регіональної політики України за напрямом «Розвиток людського потенціалу» і передбачав два головні завдання: 1) моніторинг конкурентоспроможності ЗВО і ЗПТО регіону за критерієм ефективної зайнятості випускників; 2) розробку веб-порталу «Індикатори якості та ефективності професійної і вищої освіти Львівщини» (перехід на портал за посиланням: <https://intellectlviv.com>).

Замовниками Проекту є Львівська обласна державна адміністрація (ЛОДА), а його виконавцями науковці Львівського національного університету імені Івана Франка, НУ «Львівська політехніка», ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України».

Для реалізації завдань, пов'язаних із опитуванням випускників, залучені фахівці Київського міжнародного інституту соціології, ГО «Центр «Соціальні індикатори», агенції InPoll, які спеціалізуються на онлайн дослідженнях. Аналітику та візуалізацію даних здійснювала ГО «Центр досліджень і моніторингу якості і мобільності людських ресурсів». Обстеження організовано за сприяння Ради ректорів закладів вищої освіти Львівського регіону.

Результати опитування дали підстави сформулювати такі висновки:

1. Обстеження випускників спростувало поширений міф про низьку якість вищої і професійної освіти. Переважна більшість випускників ЗВО (78,8%) задоволені здобутою освітою. 63,9 % випускників відповіли, що працюють за спеціальністю. Водночас мають місце істотні відмінності у працевлаштуванні за фахом для окремих груп професій. Проблемою є порівняно низький рівень зайнятості випускників у галузі «Виробництво і технології»

2. Обстеження роботодавців Львівщини теж підтвердили достатню високу якість підготовки фахівців і робітничих кадрів. Частка таких респондентів є помітно вищою серед роботодавців, які мають добре налагоджені комунікації із ЗВО і ЗПТО, зокрема, укладені угоди про співпрацю.

3. Виявлені такі проблеми в регіональній системі управління підготовкою кадрів: 1) низький рівень комунікацій з випускниками у більшості ЗВО і ЗПТО. Про це свідчить якість довідкових даних про них у закладах освіти; 2) складність для більшості роботодавців визначити перспективні кадрові потреби; 3) відсутність ефективного механізму формування регіонального замовлення на підготовку кадрів, який забезпечує збалансування інтересів учасників ринку праці, ринку освітніх послуг і стратегічних цілей регіонального розвитку.

### *Література*

1. Гринькевич О. С., Садова У. Я., Левицька О. О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його адаптації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 126-138.

2. Claeys-Kulik A.-L., Estermann T. Define Thematic Report: Performance-Based Funding of Universities in Europe. Brussels : European University Association, 2015. URL : [http://www.eua.be/Libraries/publications-homepage-list/define-thematic-report\\_-pbf\\_finalversion](http://www.eua.be/Libraries/publications-homepage-list/define-thematic-report_-pbf_finalversion).

3. Craig O. QS Graduate Employability Rankings. Methodology. URL : <https://www.topuniversities.com/employability-rankings/methodology>.

4. Schomburg, Harald. Carrying out tracer studies. In : ETF/CEDEFOP/ILO (eds.) : Guide to anticipating and matching skills and jobs. Volume 6. Torino : ETF. URL : [www.cedefop.europa.eu/files/2218\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/2218_en.pdf).

*М. Л. Данилович-Кропивницька,  
к.е.н., доцент, доцентка кафедри  
теоретичної та прикладної економіки,  
НУ «Львівська політехніка»*

*Г. І. Скорик,  
к.е.н., доцент, доцентка кафедри  
теоретичної та прикладної економіки,  
НУ «Львівська політехніка»*

## **АНАЛІЗ ІНДИКАТОРІВ ПОЛІТИЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК СКЛАДОВОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ**

На думку більшості сучасних учених, політична безпека є важливою складовою, ядром національної безпеки. Реалізація основних завдань політичної безпеки держави забезпечує її суверенний і самостійний розвиток, конструктивну діяльність державних органів, їх легітимність, а також повноцінне функціонування громадянського суспільства та головних його інститутів – політичних партій, громадських об'єднань, недержавних засобів масової інформації, рухів тощо.

У сучасній науковій літературі ще немає чіткого визначення поняття «політична безпека». Якість політичної безпеки необхідно визначати не стільки за непохитністю державно-політичного ладу, якому вона притаманна, скільки за тим, якою мірою вона сприяє, з одного боку, нейтралізації соціально-політичних конфліктів, а з другого – розвитку і процвітанню України в умовах викликів, ризиків і небезпечних невизначеності сучасного світу [1, с. 17-18].

Поняттям «політична безпека» вітчизняні дослідники характеризують комплекс заходів, спрямованих на збереження конституційно легітимізованого політичного ладу тієї чи іншої держави, забезпечення державотворення та конструктивної політики. [2, с. 260]

З цього видно, що основою для визначення суті і цілей політичної безпеки виступають політичні інтереси країни. Це визначення не тільки істотно розширює спектр об'єктів політичної безпеки, включаючи всі життєво важливі інститути, відносини і процеси політичної сфери життя суспільства, а й підкреслює пріоритетну необхідність захисту політичної безпеки її суб'єктів – громадян, громадянського суспільства, державних органів.

Політичну безпеку можна розуміти також як стан захищеності політичних інтересів особи, соціальних груп, держави від внутрішніх та зовнішніх загроз, а також систему заходів щодо забезпечення цієї захищеності [3].

У свою чергу, вона передбачає такий стан правових норм і діяльності відповідних інститутів безпеки, що гарантують захист політичного суверенітету, територіальної цілісності, політичної незалежності та

конституційного ладу держави, тобто можливість нації та створених нею соціальних інститутів проводити незалежну внутрішню і зовнішню політику.

Зараз політична безпека висувається на перше місце в системі національної безпеки України, а однією з найважливіших проблем є її гарантування.

Незалежно від теоретичних та ідеологічних підстав вчені, експерти та політики говорять про зміну загроз міжнародній безпеці, появу принципово нових загроз, які не підпадають під жодне із раніше прийнятих визначень. З'явилися нові аспекти міждержавної безпеки: інформаційна агресія, інформаційна війна, гібридна війна, фінансова інтервенція та багато інших, визнаних і невизнаних на міжнародному рівні загроз, які можуть фундаментально порушити внутрішній устрій держави аж до позбавлення суверенітету.

За останні роки світ в цілому, і національні держави, зіткнулись з низкою нових викликів, які створюють загрозу безпеці, розвитку та благополуччю громадян. Водночас не кожна система національної безпеки держави може продемонструвати свою стійкість перед обличчям цих викликів. Отримавши в своє розпорядження найпотужніші силові структури, наділені здатністю знищувати цілі держави, ЗМІ та інші технічні засоби контролю над суспільством і громадянами, влада фактично може робити з народом і суспільством все, що вважатиме за потрібне. З усією переконливістю це виявляється сьогодні в Україні [4].

Загрозами політичній безпеці України є наступні:

- комерціалізація політики, перетворення її на інструмент політичного тиску;
- надмірна політизація громадського життя на фоні зростаючої політичної пасивності й апатії більшості населення;
- низький рівень політико-правової культури громадян;
- відчуження народу від влади, зменшення можливостей впливу виборців на своїх представників;
- відсутність конструктивної опозиції;
- зловживання маніпуляційними технологіями у політичній сфері;
- недостатня професійна підготовка частини українських політиків;
- високий рівень корупції в системі органів державної влади;
- відсутність політичної відповідальності державних діячів та вищих посадових осіб на фоні слабких демократичних традицій та нерозвинутого громадянського суспільства в Україні;
- регіональний політичний сепаратизм;
- конфлікти на етнічному ґрунті;
- низька ефективність державного контролю за виконанням прийнятих рішень тощо [5].

Особливої ваги проблема дослідження індикаторів політичної безпеки набуває у сучасних умовах у зв'язку з «гібридною війною», яка ведеться Російською Федерацією по відношенню до нашої країни та створення на суверенній території України квазідержав «ЛНР» та «ДНР».

Багатьма міжнародними установами складаються рейтинги країн за їхніми політичними ризиками, але найголовнішим на даним момент вважаються «Індекс сприйняття корупції – CPI», «Індекс демократії» та Індекс «WGI».

Індекс сприйняття корупції – щорічний рейтинг країн світу, що укладається організацією Transparency International з 1995 року. Країни у рейтингу впорядковані за показником рівня корупції.

Ситуація в країнах, залежно від рівня CPI:

1. 0-30 балів: Значний рівень корупції;
2. 31-60: Держава намагається боротися з корупцією;
3. 61-90: Корупція мало впливає на країну;
4. 91-100: Корупція незначна.

Індекс демократії – рейтинг країн світу, що укладається The Economist Intelligence Unit, дає незалежну оцінку стану демократії в державах.

Індекс оцінює стан демократії у тій чи іншій країні за п'ятьма показниками:

1. яким є виборчий процес та плюралізм в країні;
2. як працює влада;
3. наскільки громадяни залучені у політичне життя;
4. якою є політична культура;
5. як дотримуються громадянські права.

За Індексом демократії країни розподіляються на:

1. Країни з повноцінною демократією, якщо ІД становить 8-10 балів.
2. Країни з неповною демократією при ІД від 6 до 7,9 балів.
3. Країни з перехідним режимом при ІД 4-5,9 балів.
4. Країни з авторитарним режимом при ІД менше 4 балів.

Worldwide Governance Indicators (WGI) – ще одна методика, показники якої можна використати задля оцінки загального стану політичної безпеки. У межах проекту, започаткованого Світовим банком (WB), з 1996 року визначаються сукупні та індивідуальні показники успішності урядування в окремих країнах світу за шістьма ключовими рейтингами (індексами) управління:

- голос та звітність;
- політична стабільність та відсутність насильства;
- ефективність уряду;
- якість регулювання (нормативна якість);
- верховенство права;
- контроль корупції.

Підсумуємо ці індикатори у зведену таблицю 1 для України:

Здійснивши аналіз індикаторів політичної безпеки, можна дійти висновку, що в політичній галузі спостерігається розвиток та тенденція до покращення свого функціонування.

Згідно з наведеної в табл. 1 інформації можна побачити, що за останніх 10 років наша держава успішно покращує політичну сферу національної безпеки, про що свідчить збільшення значень індексів.

Але незважаючи на позитивну тенденцію до покращення, є декілька індикаторів, які виявили прогалини в політичній сфері, а саме: функціонування уряду та політична стабільність й відсутність насильства. На думку авторів, це пов'язано зі складною ситуацією на Сході України, а також постійною зміною складу Уряду України.

Існуючий механізм забезпечення політичної безпеки України, безумовно, потребує вдосконалення. Основними шляхами вдосконалення системи забезпечення політичної безпеки України, можуть бути:

Таблиця 1

Індикатори політичної безпеки\*

Найменування індикатора	Значення індикатора за роками (в балах)		Абсолютне відхилення (бали)
	2010	2020	
1. Індекс сприйняття корупції (CPI)	23	33	10
2. Індекс демократії:	7,94	5,81	-2,13
а) виборчий процес і плюралізм	6,3	8,25	1,95
б) функціонування уряду	9,17	2,71	-6,46
в) участь громадян у політичному житті	5	7,22	2,22
г) політична культура	5	5	0
д) цивільні права	4,38	5,88	1,5
3. Індекс ефективності політичного управління (WGI):			
а) голос та підзвітність	45,02	47,29	2,27
б) політична стабільність та відсутність насильства	45,5	6,67	-38,83
в) ефективність уряду	24,4	35,1	10,7
г) нормативна якість	33,97	40,38	6,41
д) верховенство права	25,12	25	-0,12
е) контроль корупції	16,19	22,12	5,93

\* складено за [6-8]

- розробка і ухвалення стратегії політичної безпеки, політичних, економічних, соціальних та інших довгострокових програм, направлених на забезпечення конкретних видів національної безпеки (зокрема політичної);

- своєчасне внесення до нормативно-правових документів змін та доповнень, з метою їх відповідності міжнародним стандартам;
- ініціація, формування, реалізація й оцінка державної політики з реальним, а не декларативним віддзеркаленням в ній інтересів особи, суспільства і складових його соціальних груп, а також держави;
- вдосконалення організаційної структури системи забезпечення іональної безпеки та її політичної складової;
- підвищення ефективності діяльності суб'єктів забезпечення політичної безпеки України;
- пошук і вибір раціональних рішень для комплексного використання наявних можливостей і ресурсів в системі забезпечення політичної безпеки країни.

Першочерговим завданням сьогодні є розробка Концепції політичної безпеки України, на якій ґрунтуватиметься вироблення узгоджених дій всіх суб'єктів забезпечення політичної безпеки, органів виконавчої влади при формуванні державної політики у сфері забезпечення політичної безпеки, подання пропозицій з метою вдосконалення її правового, методичного, науково-технічного та організаційного забезпечення.

Оптимальне функціонування системи забезпечення політичної безпеки багато в чому залежить від прогнозування потенційних і реальних дій на об'єкти політичної безпеки. На підставі цього, можна говорити про те, що одним з напрямів оптимізації має бути своєчасність прогнозних аналітичних досліджень очікуваних загроз політичного і іншого характеру в умовах істотно невизначеної зовнішньо- і внутрішньополітичного стану на короткострокову, середньострокову і довгострокову перспективу.

Крім того, наявний владно-державний і суспільний контроль за силовими структурами пропонується доповнити ще і внутрішнім контролем на рівні самих спецслужб. Звичайно, не випадково останніми роками всередині спецслужб з'явилися структури власної безпеки. В результаті цих заходів силові структури змогли хоч би формально відреагувати на суспільний запит про досить високий рівень корупції серед тих, хто повинен займатися питаннями безпеки суспільства і громадян (наприклад, з'явилися так звані «перевертні в погонах» і оформилася боротьба з ними як самостійний напрям діяльності державної влади.

Вдосконалення механізму забезпечення політичної безпеки в даний час необхідно здійснювати за кількома напрямками. По-перше, це вдосконалення нормативно-правової бази. По-друге, вдосконалення системи політичних і спеціальних інститутів забезпечення безпеки і залучення до цієї діяльності численних громадських організацій. По-третє, зміна стилю і ефективності діяльності органів державної влади і спецслужб. По-четверте, оптимальний пошук і вибір раціональних рішень для використання наявних можливостей та ресурсів в системі політичної безпеки [22].

### *Література*

1. Циганов В. П. Політична безпека і безпечна політика: складові, ознаки, стан, тенденції. Київ : Ніка центр, 2006. 112 с.
2. Політологічний енциклопедичний словник: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Генеза, 1997. 395 с.
3. Пасічний Р. Національна безпека України в епоху глобалізації. *Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку*. 2019. Вип. 24. С. 110.
4. Косілова О. І. Політична безпека в системі національної безпеки України. *Правова інформатика*. 2018. № 1 (29). С. 72-78.
5. Сайт Transparency International Ukraine: Розділ «Індекс сприйняття корупції». URL : [https://ti-ukraine.org/ti\\_format/doslidzhennya/cpi](https://ti-ukraine.org/ti_format/doslidzhennya/cpi).
6. Сайт The Economist: Розділ «Індекс Демократії». URL : <http://info.worldbank.org/governance/wgi>.
7. Офіційний сайт Міжнародного Банку: Розділ «Індекс WGI» - The Worldwide Governance Indicators (WGI). The World Bank Group. 2020. URL : <http://info.worldbank.org/governance/wgi>
8. Кравчук О. Ю. Актуальні аспекти політичної безпеки в сучасних українських реаліях. *Молодий вчений*. Вип. № 5 (20 трав.). 2017.

**С. А. Квак,**

*к.е.н., асистентка кафедри статистики,  
Львівський національний університет імені Івана Франка*

### **ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ**

Глобальна пандемія 2020 року загострила проблеми доступу до фінансових ресурсів і ринків капіталу, але водночас виявила стратегічне значення для кожної країни державної підтримки високотехнологічних галузей, зокрема, фармацевтичної промисловості, виробництва електроніки і телекомунікаційного обладнання, медичної, високоточної та оптичної техніки. Розвиток таких видів діяльності ґрунтується на підвищенні інтелектуалізації праці і потребує додаткових інвестицій у комерціалізацію знань, а відтак – в інноваційну сферу.

Базовими формальними інститутами регулювання інноваційної діяльності в Україні є: 1) законодавство України та інші нормативно-правові документи з питань інноваційного розвитку; 2) органи державного управління і самоврядування.

Законодавство України у сфері інноваційної діяльності ґрунтується на Конституції України [0] і складається зі законів України «Про інноваційну діяльність» [3], «Про інвестиційну діяльність» [0], «Про наукову і науково-технічну діяльність» [4], «Про наукову і науково-

технічну експертизу» [4], «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» [6], «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» [5] та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у цій сфері.

Основною проблемою для розвитку інноваційної діяльності визначають пошук джерел фінансування. Проектний підхід економічного механізму стимулювання інноваційної діяльності є одним із шляхів пошуку джерел фінансування інноваційної діяльності. Інноваційний проект може виступати ще інвестиційним, тому регулюють таку діяльність такі закони як «Про інноваційну діяльність» [3], «Про інвестиційну діяльність» [2]. Реєстр інвестиційних проектів веде Мінекономіки, а інноваційних – МОН України. Визначимо основні привілеї для проектної діяльності згідно згаданих законів. Обидва закони надають такі гарантії:

1) повне безвідсоткове кредитування (на умовах інфляційної індексації) пріоритетних проектів за рахунок коштів Державного бюджету України, бюджету АР Крим та місцевих бюджетів;

2) часткове (до 50 %) безвідсоткове кредитування (на умовах інфляційної індексації) проектів за рахунок коштів Державного бюджету України, бюджету АР Крим та місцевих бюджетів за умови залучення до фінансування проекту решти необхідних коштів виконавця проекту і (або) інших суб'єктів інноваційної діяльності;

3) повна чи часткова компенсація (за рахунок коштів Державного бюджету України, бюджету АР Крим та місцевих бюджетів) відсотків, сплачених суб'єктами комерційним банкам та іншим фінансово-кредитним установам за кредитування проектів;

4) надання державних гарантій комерційним банкам, що здійснюють кредитування пріоритетних проектів;

5) майнове страхування реалізації проектів відповідно до Закону України «Про страхування».

В той час інвестиційні проекти згідно Закону «Про інвестиційну діяльність» [2] мають наступні пільги:

1) під час нарахування амортизації основних засобів, що використовуються в період реалізації інвестиційного проекту та входять до груп 2 і 3, може бути застосовано метод прискореного зменшення залишкової вартості;

2) сума податкових пільг з податку на прибуток підприємств, наданих суб'єкту господарювання під час реалізації інвестиційних проектів у пріоритетних галузях економіки, не може перевищувати обсяг інвестицій, фактично здійснених таким суб'єктом господарювання. Суб'єкт господарювання подає разом з податковою декларацією з податку на прибуток інформацію в довільній формі про розмір податкових пільг, отриманих у звітних періодах;

3) ведуть окремий податковий облік доходів та витрат, пов'язаних з отриманням прибутку від реалізації інвестиційних проектів у пріоритетних

галузях економіки, що звільняються від оподаткування за загальними правилами у порядку, визначеному пунктом 152.11 статті 152 Податкового Кодексу;

4) якщо протягом двох років з дня схвалення інвестиційного проєкту або у наступні роки не досягнуто критеріїв, установлених Законом України «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць», або в разі відмови суб'єкта господарювання від реалізації інвестиційного проєкту суб'єкт господарювання втрачає право на застосування правил оподаткування з урахуванням особливостей, передбачених цим пунктом, та зобов'язаний сплатити податок на прибуток на загальних підставах за весь період реалізації інвестиційного проєкту.

Пропонуємо для підприємств, організацій що провадять інноваційні проєкти встановити наступні стимули:

1) встановлена щорічна двадцятивідсоткова норма прискореної амортизації основних фондів групи 3 до досягнення балансовою вартістю групи нульового значення;

2) необхідні для виконання пріоритетного інноваційного проєкту сировина, устаткування, обладнання, комплектуючі та інші товари (крім підакцизних), які не виробляються в Україні або виробляються, але не відповідають вимогам проєкту, під час ввезення в Україну протягом терміну дії свідоцтва про державну реєстрацію інноваційного проєкту повинні були звільнитися від сплати мита та податку на додану вартість;

3) сплата земельного податку за ставкою у розмірі 50 відсотків чинної ставки оподаткування;

4) для інноваційних підприємств, реєстр яких пропонуємо ввести – 50 відсотків податку на додану вартість з операцій з продажу товарів (виконання робіт, надання послуг), пов'язаних з виконанням інноваційних проєктів, і 50 відсотків податку на прибуток, одержаний від виконання цих проєктів, залишалися у розпорядженні платника податків, зараховувалися на його спеціальний рахунок і використовувалися ним виключно на фінансування інноваційної, науково-технічної діяльності і розширення власних науково-технологічних і дослідно-експериментальних баз. Таке пільгове оподаткування може реалізовуватися за умови, що суб'єкт інноваційної діяльності є інноваційним підприємством про початок реалізації інноваційного проєкту у місячний строк повідомлено відповідний орган Державної податкової адміністрації, а за всіма господарськими операціями, пов'язаними з виконанням інноваційного проєкту, ведеться окремий бухгалтерський облік.

Зауважимо також, що інноваційним вважаємо за доцільне можна вважати таке підприємство, що задовольняє дві умови: 1) має зареєстрований інноваційний проєкт; 2) витрати на інноваційну діяльність підприємства перевищують 70 % витрат на господарську діяльність (в

Законі України «Про інноваційну діяльність» критерієм виступає обсяг реалізованої інноваційної продукції).

У процесі регулювання і стимулювання інноваційної діяльності державні органи влади використовують прямі і непрямі методи управління. Незважаючи на існуючі відмінності між станом інноваційної сфери та специфікою соціально-економічної моделі, реалізованої в тій чи іншій країні, можна стверджувати, що всі держави здійснюють систему заходів з науково-технічної та інноваційної діяльності, її стимулювання шляхом гнучкого поєднання двох методів: прямої і непрямой підтримки.

### *Література*

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР. *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр>.

2. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 17.02.1991 р. № 47. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1991. № 47. Ст. 646.

3. Про інноваційну діяльність : Закон України від 16.10.2012 р. № 5460-VI. *База даних «Законодавство України» № / ВР України*. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40>.

4. Про наукову і науково-технічну експертизу : Закон України від 10 лютого 1995 р. № 51/95. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1995. № 9. С. 56.

5. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 08.09.2011 р. № 3715-VI. *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3715-17>.

6. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків : Закон України від 16.06.1999 р. № 40. *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/991-14>.

***Н. В. Магас,***

*к.е.н., доцент, заступниця завідувача  
кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

***К. В. Драгун,***

*студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА**

Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських

факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів [1].

Фінансовий стан підприємства залежить від результатів фінансово-господарської діяльності. У свою чергу фінансово-господарська діяльність складається з операційної, фінансової та операційної діяльності. Оцінка фінансового стану підприємства дає можливість вчасно зреагувати на проблемні ситуації, виявити загрози та знайти шляхи підвищення прибутковості та рентабельності.

Фінансова стійкість є ключовим фактором постійного розвитку та зростання рівня прибутковості підприємства. Стійкий фінансовий стан підприємства надає ряд переваг:

- посту платоспроможність та ліквідність активів;
- конкурентоспроможність;
- можливість впроваджувати інновації у свою діяльність;
- доступ до додаткових фінансових ресурсів у вигляді інвестицій та кредитів;
- хорошу репутацію серед контрагентів;
- стабільність господарської діяльності.

До основних показників, що характеризують фінансовий стан підприємства, належать такі:

- рентабельність;
- фінансова стійкість;
- ліквідність активів;
- платоспроможність;
- розмір чистого прибутку;
- оптимальне співвідношення власного та позиченого капіталу;
- коефіцієнт фінансового левериджу;
- показники ділової активності тощо.

Основна мета фінансового аналізу – одержання невеликого числа ключових параметрів, що дають об'єктивну і точну картину фінансового стану підприємства, його прибутків і збитків, змін у структурі активів і пасивів, у розрахунках з дебіторами і кредиторами. Щоб приймати управлінські рішення в галузі виробництва, продажу, збуту, фінансів, інвестицій і нововведень, керівництву потрібна постійна поінформованість з відповідних питань, можлива лише в результаті відбору, аналізу, оцінки вихідної інформації [1].

Фінансова стійкість підприємства є однією з найважливіших характеристик його фінансового стану. Вона пов'язана зі ступенем залежності від кредиторів та інвесторів і характеризується співвідношенням власних і залучених коштів. Цей показник дає загальну оцінку фінансової стійкості. У світовій і вітчизняній обліково-аналітичній практиці розроблена система коефіцієнтів, що характеризують фінансову стійкість підприємства. Об'єктом аналізу підприємства виступає приватне підприємство «Метеор-Сервіс» (див. табл. 1).

Аналіз динаміки абсолютних показників фінансової стійкості ПП «Метеор сервіс» за 2019 рік свідчить, що підприємству характерна нормальна поточна фінансова стійкість, яка означає достатність власних і залучених коштів для здійснення господарської діяльності з досить нормальним рівнем платоспроможності. Важливо зазначити, що позитивним явищем є збільшення нормальних джерел формування запасів на 134,1 тис. грн, що відбулося за рахунок збільшення власних оборотних коштів підприємства.

Таблиця 1

Динаміка абсолютних показників фінансової стійкості  
ПП «Метеор сервіс» за 2019 рік

Показники	Значення показників		Абсолютне відхилення (+,-)
	на початок звітного періоду	на кінець звітного періоду	
1. Оборотні активи	832,6	990,1	+157,5
1.1 Запаси	744,2	770,3	+26,1
2. Поточні зобов'язання та забезпечення	289,7	309,6	+19,9
2.1 Короткострокові кредити банків	99,6	148,5	+48,9
2.2 Векселі видані	0	0	0
2.3 Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	164,8	112,4	-52,4
2.4 Поточні зобов'язання за розрахунками з одержаних авансів	0	0	0
3. Власні оборотні кошти	542,9	680,5	+137,6
4. Нормальні джерела формування запасів	807,3	941,4	+134,1
5. Тип поточної фінансової стійкості	Нормальна	Нормальна	x

Розрахунок коефіцієнтів фінансової стійкості дасть можливість зробити висновки наскільки підприємство є фінансово стійким та незалежним від зовнішніх джерел фінансування (див. табл. 2). Дані таблиці 2 дають можливість стверджувати, що у досліджуваного підприємства є оптимальна структура капіталу, яка на 68 % складається із власного капіталу і 32 % позиченого капіталу. Підприємство не має довгострокових кредитних джерел фінансування своєї діяльності. Можна стверджувати, що підприємство має можливість самостійно приймати управлінські рішення та дотримується у своїй фінансовій діяльності «золотого правила балансу».

Таблиця 2

Визначення фінансових коефіцієнтів, що характеризують фінансову стійкість підприємства ПП «Метеор-Сервіс» за 2019 рік

Показники	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт автономії (р.1495 / р.1900)	0,65	0,68	+0,03
Коефіцієнт концентрації власного капіталу (р.1495/ р. 1300)	0,65	0,68	+0,03
Коефіцієнт маневреності власного капіталу (р.1495 / р.1195)	0,65	0,68	+0,03
Коефіцієнт довгострокової фінансової незалежності (р.1495 + р.1595) / р.1195	0,65	0,68	+0,03
Коефіцієнт концентрації позичкового капіталу ( р. 1595+ р.1695) / р. 1900	0,34	0,31	-0,03
Коефіцієнт співвідношення власних і залучених коштів (р.1595 + р.1695) / р.1495	0,53	0,45	-0,08

Спостерігаються певні зменшення коефіцієнтів концентрації позичкового капіталу і співвідношення власних і залучених коштів і збільшення коефіцієнтів автономії, маневреності власного капіталу, довгострокової фінансової незалежності.

Отже, для збереження необхідного рівня фінансової стійкості підприємству необхідно системно здійснювати аналіз фінансового стану, проводити моніторинг зовнішнього середовища, оцінювати фінансові ризики.

Основними шляхами покращення фінансової діяльності підприємства можна назвати:

- вибір ефективних методів управління фінансовою діяльністю;
- впровадження інновацій у свою господарську діяльність;
- оптимальне використання фінансових ресурсів;
- контроль фінансових витрат;
- зростання рівня конкурентоспроможності продукції.

## Література

1. Аніловська Г. Я., Висоцька І. Б., Козій І. С. Фінанси підприємств : курс лекцій. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2018. 440с.
2. Шовкопляс Н. В. Аналіз підходів до визначення сутності поняття «фінансова стійкість підприємства». Управління розвитком. 2013. № 15. С. 147-149.
3. Бойчик І. М., Харів П. С., Хопчан М. І. Економіка підприємств : навч. посіб. Львів : Сполох, 2005. 211 с.
4. Бурковська А. В., Соловійов О. Ю. Комплексний підхід до оцінки фінансового стану підприємства. URL : <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.2/073.pdf>.

**Н. В. Магас,**

*к.е.н., доцент, заступниця завідувача  
кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**С. І. Курілін,**

*студент, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В динамічних умовах мінливого середовища, зростання рівня конкуренції, перед підприємствами постає проблема забезпечення необхідного рівня розвитку та виживання у складних економічних умовах. Якість управління підприємством, професіоналізм менеджменту та грамотність прийнятих управлінських рішень на підприємстві характеризує таке поняття, як конкурентоспроможність.

Конкурентоспроможність підприємства, його продукції є основним фактором успіху та гарантування фінансової безпеки.

Конкуренція – виступає однією з основних категорій ринкової економіки. Провокує постійний розвиток та удосконалення, створення нових продуктів та послуг. Конкуренція відбувається на світовому, внутрішньому, регіональному, локальному рівні управління, всі ці рівні взаємопов'язані між собою. Дослідження конкурентоспроможності є важливим для забезпечення стабільного та безперервного функціонування підприємства.

Значний внесок у розробку теоретичних досліджень конкурентоспроможності та механізмів управління нею зробили такі відомі класики економічної теорії, як Адам Сміт та Давид Рікардо. Серед сучасних науковців можна виділити праці: М. Портера, С. Клименко,

В. Березуцький, Р. Фатхудінов, Я. Базилюка, Н. Бондара, М. Маліка та інші. Проте, залишається багато не досліджених питань підвищення шляхів конкурентоспроможності продукції підприємства.

У своєму дослідженні Березуцький В. зазначає: «сучасний етап розвитку економіки України висуває якісно нові вимоги до управління конкурентоспроможністю підприємств. Умови формування ринкових відносин в Україні, які характеризуються динамічністю зовнішнього середовища, зниженням платоспроможності населення, загостренням конкурентної боротьби, підвищенням рівня комерційного ризику, тяжким фінансовим станом більшості підприємств потребують пошуку засобів виживання підприємств та забезпечення їхнього ефективного функціонування» [1].

Поняття «конкуренція» походить від латинського слова «concurere-zіshтовхуюсь» – це боротьба між різними суб'єктами ринкових відносин за найкращі умови виробництва, продажу і купівлі товарів і послуг, завоювання найбільшої частки ринку. Конкуренція з'явилася з появою вільного товарного ринку, коли виробники товарів і послуг отримали самостійність та незалежність. Виробництво товарів та послуг формується під дією попиту і пропозиції на них. Кожен суб'єкт ринкових відносин бажає отримати найкращі умови функціонування та завоювати найбільшу частку ринку для реалізації своєї продукції.

В економічній літературі виділяють такі основні умови появи конкуренції (див. табл. 1).

Клименко С. стверджує, що: «конкурентоспроможність є однією з основних категорій, що широко використовується в теорії та практиці економічних наук, багатоаспектним поняттям, що в перекладі з латинської мови означає суперництво, боротьба за досягнення найкращих результатів» [2].

У дослідженні [3] зазначається: «Конкуренція як явище була властива рабовласницькій, феодальній і навіть первіснообщинній епосі, її зародження й виникнення історично відносять до простого товарного виробництва. Конкуренція між простими товаровиробниками (ремісниками, селянами) орієнтується на суспільну (ринкову) вартість товару».

На думку М. Портера, який запропонував теорію конкурентної переваги: «конкурентоспроможність підприємства може бути оцінена у межах груп підприємств, які належать до однієї галузі. Конкурентоспроможність підприємства – це порівняльна перевага по відношенню до інших фірм, здатність суб'єкта ринкових відносин бути на ринку на одному рівні з наявними там аналогічними конкуруючими суб'єктами.» [4].

## Історичні умови виникнення конкуренції

Історичні умови	Характеристика
Перша умова появи конкуренції	Поява великої кількості, незалежних, самостійних виробників товарів та послуг, які приймають важливі управлінські рішення та бажають збільшити кількість виробництва продукції. На виробництво продукції впливають такі ринкові категорії, як попит і пропозиція, саме вони формують об'єм виробництва продукції.
Друга умова появи конкуренції	Це можливість вільного вибору виду діяльності, свобода прийняття управлінських рішень, можливість використовувати чистий прибуток на власний розсуд.
Третя умова появи конкуренції	Вплив попиту і пропозиції на ціну товару, робіт, послуг. Перевищення попиту над пропозицією створює дефіцит продукції на підвищення ціни або затримки з постачанням, і навпаки, якщо пропозиція перевищує попит то відбувається зниження ціни, застосовуються різноманітні маркетингові стратегії або знижується рівень виробництва, що є негативним явищем для підприємства та економіки у цілому.
Четверта умова появи конкуренції	Це наявність вільного грошового капіталу, який може бути вкладений у засоби виробництва. Капітал є основним фактором створення нового виробництва, забезпечення високої норми прибутку та фінансової стійкості. Від частки власного капіталу у структурі активів підприємства залежить можливість самостійно приймати управлінські рішення.

Ми стверджуємо, що конкурентоспроможність підприємства є відносним поняттям і у науковців немає єдиного погляду на його трактування. Проте, можна визначити ключові ознаки конкурентоспроможності підприємства:

- чим вища конкурентоспроможність підприємства тим вищі його фінансові результати господарської діяльності;
- в умовах конкурентного ринку – це фактор успішності та можливості вийти на міжнародні товарні ринки;
- виступає комплексною характеристикою господарської діяльності підприємства;
- відображає сукупність переваг над конкурентами;
- в основі конкурентоспроможності підприємства лежить конкурентоспроможність його продукції.

Необхідно наголосити, що підприємство не може бути конкурентоспроможним якщо його продукція не користується попитом та є не конкурентоспроможною серед аналогічних товарів на споживчому ринку.

Саме тому, надзвичайно важливо для успішного функціонування підприємства дослідити конкурентоспроможність продукції та знайти шляхи її підвищення.

### *Література*

1. Основи охорони праці : навч. посіб. / Березуцький В. В., Бондаренко Т. С., Валенко Г. Г. та ін. ; Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». Харків : Факт, 2005. 479 с.
2. Управління конкурентоспроможністю підприємства / С. М. Клименко, Т. В. Омеляненко, Д. О. Барабась та ін. Київ : КНЕУ, 2008. 520 с.
3. Виноградов О. А. Методи аналізу конкурентоспроможності впровадження інновацій на засадах маркетингу. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 1. С. 65-73.
4. Porter M. E. *Competitive Advantage of Nations*. New York : Free Press, 1990. 426 p.

*Н. В. Магас,  
к.е.н., доцент, заступниця завідувача  
кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*А. О. Манжура,  
студент, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **МЕТОДИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ**

Розвиток економіки країни характеризується зростанням виробництва товарів, посиленням конкурентної боротьби між виробниками за споживача їх продукції. Сучасне підприємство для збереження нормального функціонування повинно мати ряд конкурентних переваг, та постійно працювати над їх модернізацією та удосконаленням.

Конкурентні переваги характеризують конкурентоспроможність підприємства. Конкурентоспроможність підприємства досягається за рахунок вивчення та гарантування високого рівня конкурентоспроможності продукції з метою задоволення потреб сучасного споживача.

Дослідженням проблеми конкурентоспроможності продукції займалися такі відомі науковці, як науковці Г. Л. Азоев, Р. А. Фатхутдинов, С. М. Бондаренко, В. Я. Кардаш, Л. Мороз, Л. Балабанова тощо.

Мороз Л. трактує: «конкурентоспроможність товару – це сукупність споживчих властивостей товару, яка забезпечує його здатність конкурувати з аналогами на конкретному ринку в певний період часу» [1].

За означенням Гаркавенка С., «конкурентоспроможність товару – це сукупність якісних і вартісних характеристик товару, що забезпечує задоволення конкретної потреби (здатність товару бути виділеним споживачем з аналогічних товарів, які пропонують на ринку фірми конкуренти)» [2].

Балабанова Л. розглядає: «конкурентоспроможність товару – це перевага його на ринку, яка забезпечує успішний збут в умовах конкуренції» [3].

Виділяють три основні фактори підвищення конкурентоспроможності продукції:

1. Зниження ціни споживання.
2. Пришвидшення темпів постачання товарів.
3. Зростання рівня обслуговування споживачів товарів, робіт, послуг.

Оцінка рівня конкурентоспроможності продукції включає такі етапи (див. рис. 1.1).

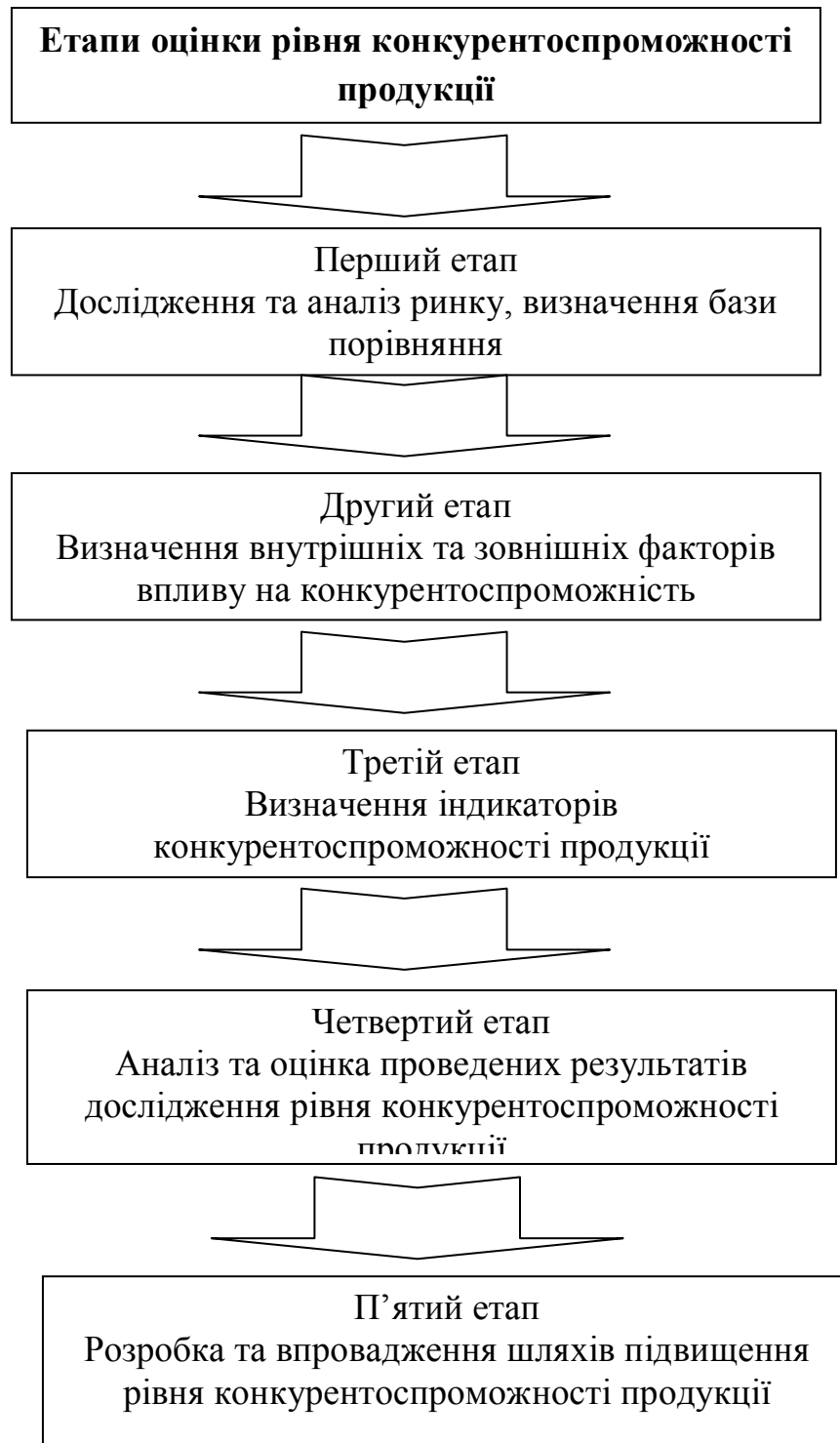


Рис. 1. Етапи оцінки рівня конкурентоспроможності продукції підприємства

В науковій літературі не має єдиного підходу до оцінки рівня конкурентоспроможності продукції. Існуючі методики часто базуються на дослідженнях стратегічного маркетингу, а він не враховує виробничої і фінансової складової процесу управління підприємством.

Найбільш відомими є такі підходи до оцінки рівня конкурентоспроможності продукції підприємства (див. рис. 2).

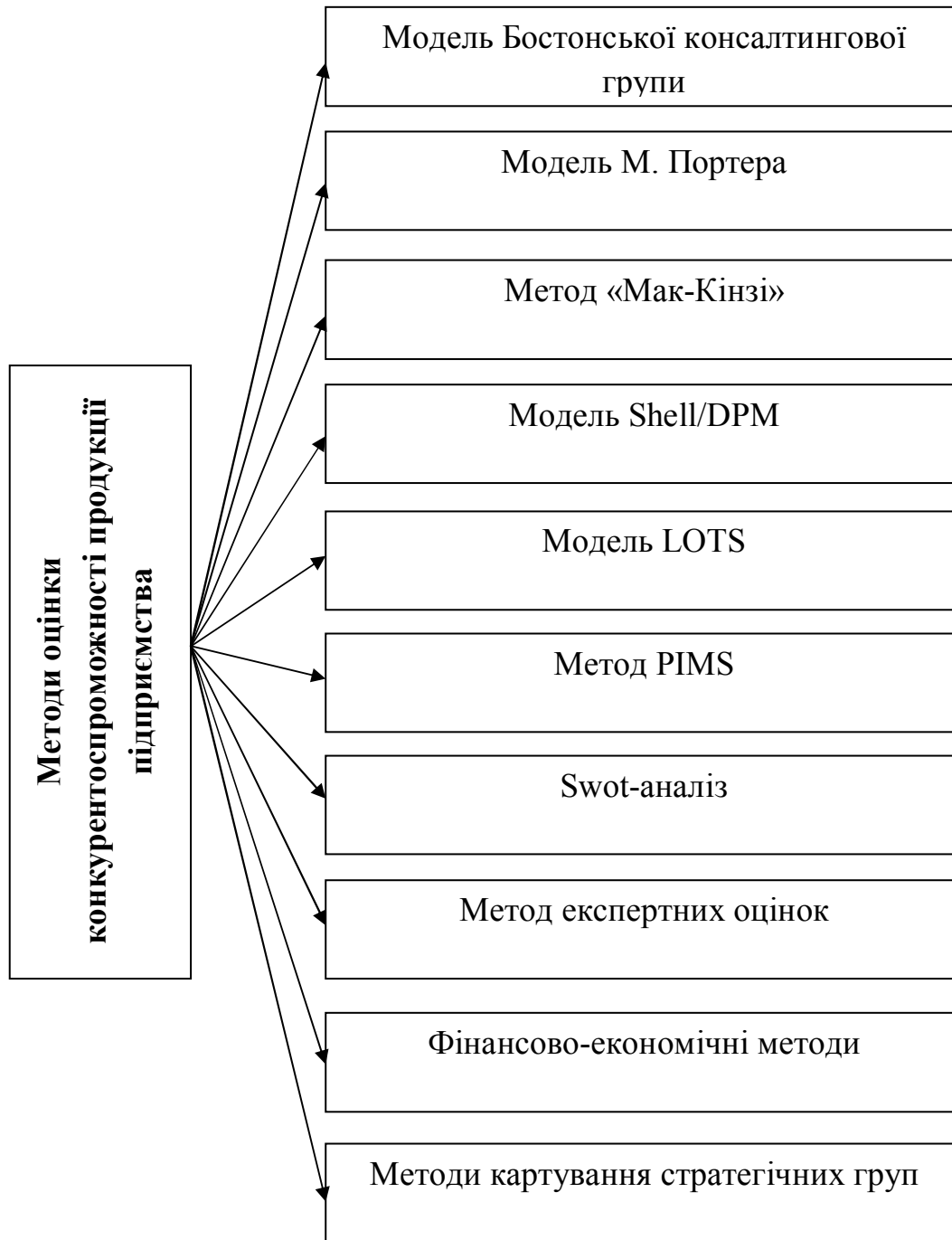


Рис. 2. Класифікація методів оцінки конкурентоспроможності продукції підприємства

Отже, оцінка рівня конкурентоспроможності продукції підприємства – це системний, комплексний процес, який включає у себе визначення рівня конкурентоспроможності продукції за допомогою використання різних методів оцінки конкурентоспроможності продукції.

#### *Література*

1. Мороз Л. А. Маркетинг : підручник / Л.А. Мороз, Н.І. Чухрай ; за ред. Л. А. Мороз. 4-те вид., без змін. Львів : Національний університет

«Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2009. 244 с.

2. Гаркавенко С. С. Маркетинг : робочий конспект та навчальні тестові завдання : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Лібра, 2004. 279 с.

3. Балабанова Л. В., Холод В. В., Балабанова І. В. Маркетинг підприємства : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2012. 612 с.

4. Супіханов Б. К. Про підвищення конкурентоздатності аграрного виробництва в сучасних умовах. *Економіка АПК*. 2008. № 5. С. 3-8.

5. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2007. 248 с.

6. Арнаут І. П. Дослідження підходів щодо дефініції конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. 2012. № 3. С. 111-114.

7. Федулова Л. І. Інноваційна економіка : підручник. Київ : Либідь, 2006. 480 с.

8. Ленсколд Дж. Рентабельность инвестиций в маркетинг / пер. с англ. Санкт-Петербург : Питер, 2005. 272 с.

**В. Я. Оліховський,**  
*к.е.н., доцент кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**О. В. Валовий,**  
*магістр, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**Т. С. Іваночко,**  
*магістр, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Актуальність теми.

Щоб вижити в конкурентній боротьбі і зміцнювати свої ринкові позиції, кожне підприємство має постійно шукати резерви підвищення ефективності своєї діяльності. Це об'єктивний процес, без якого неможливий поступальний розвиток суспільства.

Аналіз сприяє економічному використанню ресурсів, виявленню і впровадженню передового досвіду, наукової організації праці, використанню сучасної техніки і виробничих технологій, запобіганню зайвих витрат та різноманітних недоліків у роботі. Унаслідок цього зміцнюється економіка підприємства, підвищується ефективність його діяльності. Аналіз господарської діяльності – це важливий елемент у системі управління виробництвом, дійовий засіб виявлення внутрішньогосподарських резервів, основа розробки науково

обґрунтованих планів-прогнозів та управлінських рішень і контролю за виконанням їх з метою підвищення ефективності функціонування підприємства.

Мета статті – це обґрунтування теоретичних засад збутової політики підприємства та узагальнення теоретичних формулювань трактування терміну «збутова політика».

Аналіз дослідження.

Збутова політика компанії визначає загальний характер впливу на збут на тривалий проміжок часу і відображає його послідовний розвиток. Але зміни оточення виникають безперервно і тягнуть за собою потребу в застосуванні певних ресурсів і методів, що сприяють миттєво і грамотно відповідати на проблемні питання, навіть коли для навколишнього середовища характерна крайня ступінь невизначеності.

Учені мають різні погляди на визначення терміну «збутова політика».

Г. Д. Кирилова, доктор економічних наук, професор, вважає, що збутова політика спрямована на створення системи розподілу товарів, яка забезпечує доступність продукту для цільових споживачів [3, с. 517].

Т. Д. Маслова, доктор економічних наук, професор, визначає збутову політику як поведінкову філософію або загальні принципи діяльності, яких фірма збирається дотримуватись у сфері побудови каналів розподілу свого товару та переміщення товарів у часі та просторі» [2, с. 306].

Наведені визначення відображають основну сутність терміну «збутова політика». Але досить складно надати єдине визначення поняттю «збутова політика», адже кожне підприємство має власні методи для діагностики та розв'язання проблем управління збутовою політикою, враховуючи цілі та завдання підприємства. Проаналізувавши відомі визначення терміну «збутова політика», можна сформулювати трактування: під збутовою політикою організації в найбільш широкому сенсі слід розуміти вибрані її керівництвом сукупність збутових стратегій маркетингу і комплекс заходів щодо формування асортименту продукції, що випускається і ціноутворення, формування попиту і стимулювання збуту, укладання договорів продажу та поставки товарів, товароруху, транспортування, інкасації дебіторської заборгованості, організаційним, матеріально-технічним і іншим аспектам збуту. Об'єкт збутової політики організації - це система збуту на підприємстві, суб'єктом збутової політики є система управління збутовими механізмами підприємства.

Під збутовою політикою підприємства в найбільш широкому сенсі слід розуміти обрані її керівництвом сукупність збутових стратегій маркетингу (стратегії охоплення ринку, позиціонування товару і т.д.) і комплексу заходів (рішень і дій) по формування асортименту продукції, що випускається і ціноутворення, по формуванню попиту і стимулюванню збуту (реклама, обслуговування покупців, комерційне кредитування, знижки), укладання договорів продажу (поставки) товарів, товароруху,

транспортуванню, по інкасації дебіторської заборгованості, організаційним, матеріально-технічним та іншим аспектам збуту [7, с. 57].

Збутову політику підприємства слід орієнтувати на:

- 1) отримання підприємницького прибутку в поточному періоді, а також забезпечення гарантій його отримання в майбутньому;
- 2) максимальне задоволення попиту споживачів;
- 3) довготривалу ринкову стійкість організації, конкурентоспроможність її продукції;
- 4) створення позитивного іміджу організації на ринку та її визнання з боку громадськості.

Якщо розглядати збутову політику у більш вузькому сенсі, то вона визначає тільки відносини «продавець-покупець», тобто є завершальною фазою руху товару. Збутова політика будь-якого підприємства займає головне місце в маркетинговій діяльності і концентрує в собі весь результат здійснюваного маркетингу.

Тому, якими б різноманітними споживчими властивостями не володів готовий продукт, на реальний комерційний успіх фірма може розраховувати тільки за умови раціонально організованого його (продукту) розподілу та обміну, тобто збуту. В таблиці наведено перелік визначень поняття «збутова політика» за працями науковців.

*Таблиця*

Перелік визначень поняття «збутова політика»

Визначення	Автор	Джерело
Визначення збутової політики підприємства передбачає аналіз можливих варіантів ведення збутової діяльності та вибір оптимальних, які забезпечують найкраще задоволення споживчих вимог і переваг, і тим самим – максимальні результати господарської діяльності підприємству	Л. В. Балабанова, А. В. Балабаниць	Маркетинговий аудит системи збуту [1, с. 15]
Під збутовою політикою продукції фірми виробника слід розуміти цілеспрямовану діяльність, принципи і методи здійснення, які покликані організувати рух потоку товарів до кінцевого споживача.	Ф. Котлер	Маркетинг від А до Я. 80 концепцій, котрі повинен знати кожен менеджер [5, с. 27]

<p>Збутовою політикою є вибрані керівництвом підприємства, сукупність збутових стратегій маркетингу і сукупність заходів щодо формування асортименту товарів, а також ціноутворення, по формуванню попиту і стимулюванню збуту, укладання договорів, товародвиженню, інкасації дебіторської заборгованості та доставці товару</p>	<p>В. В. Бурцев</p>	<p>Збутова і маркетингова діяльність [13, с. 79]</p>
---	---------------------	--

Існують погляди, які вкладають однаковий зміст у поняття «збут» і «збутова політика». Так, О. М. Годін вважає, що «збутова політика – це організація процесу руху товарів по стадіям» [4, с. 139]. На думку Д. Ланкастера «збутова політика – це механізм доведення товару до кінцевого споживача шляхом вжиття маркетингових заходів щодо вивчення потреб, формування та стимулювання попиту на товар підприємства для задоволення потреб споживачів та отримання прибутку» [8].

Отже, сутність збутової політики полягає в організації безперервної і безконфліктної реалізації продукції та послуг фірми, а також забезпечення доступності виробленого фірмою продукту з метою повернення вкладених у виробництво і маркетинг засобів та отримання прибутку.

Висновки.

Отже якісно організована збутова мережа на підприємстві дозволяє вдосконалювати збутову діяльність та відкриває доступ до переліку конкурентних переваг. Пристосовуючи збутову мережу до запитів покупців, виробник має набагато більше шансів для виграшу в конкурентній боротьбі.

Підсумовуючи, потрібно виділити, що збутова політика розділена на три взаємопов'язані частини. На етапі підготовки, який передуює товарообігу і його реалізації кінцевим покупцям, відбувається активне планування і розроблення стратегії дій для здійснення збутової політики. Розраховуються обсяги збуту відповідно до обраного методу розподілу споживачів і певного часового відрізка, визначаються найбільш доцільні засоби доставки на оптові бази, склади, магазини і т.д., створюються або вибираються канали збуту, визначається побудова мережі збутових точок, проводяться вивчення і вибір оптовиків, дистриб'юторів і агентів.

В даний час, в умовах наростаючої конкуренції для зростання продуктивності збуту необхідно проводити аналіз внутрішньої і зовнішнього середовища підприємства. Навіть якщо підприємство займає досить вигідне становище серед учасників конкурентної боротьби, керівництву не варто забувати про можливість проникнення на ринок фірм

з інших областей. Це обумовлює необхідність постійно вести спостереження за структурою ринку, його учасниками, що склалися тенденціями і темпами розвитку.

Тобто, збутова політика підприємства – це обрані її керівництвом сукупність збутових стратегій маркетингу (стратегії охоплення ринку, позиціонування товару і т.д.) і комплексу заходів (рішень і дій) по формування асортименту продукції, що випускається і ціноутворення, по формуванню попиту і стимулюванню збуту (реклама, обслуговування покупців, комерційне кредитування, знижки), укладання договорів продажу (поставки) товарів, товароруху, транспортуванню, по інкасації дебіторської заборгованості, організаційним, матеріально-технічним та іншим аспектам збуту.

### *Література*

1. Балабанова Л. В., Балабаниць А. В. Маркетинговий аудит системи збуту : монографія. Донецьк : ДонГУЗТ ім. М. Туган-Барановського, 2003. 189 с.
2. Маслова Т. Д., Божук С. Г., Ковалик Л. Н. Маркетинг. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 400 с.
3. Кирилова Г. Д., Соколова М. І. Маркетинг. Теорія і 86 ситуацій : учеб. пособ. для вузов. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. 519 с.
4. Годин А. М. Маркетинг : учеб.-метод. пособ. Москва : Дашков и К0, 2001. 212 с.
5. Андреева О. Д. Технология бизнеса: Маркетинг : учеб. пособ. Москва : Дело, 2001. 224 с.
6. Балабанова Л. В., Митрохіна Ю. П. Стратегічне маркетингове управління збутом підприємств : монографія. Донецьк : ДонПУЕТ, 2009. 245 с.
7. Еремін В. Н. Маркетинг: основи и маркетинговая информация : учебник. Москва : Кнорус, 2011. 656 с.
8. Ланкестер Д., Джоббер Д. Організація збуту / пер. з англ. Л. В. Ізмайловою. Москва : Амалфея, 2003. 384 с.

**О. В. Пернарівський,**  
к.е.н., доцент,  
доцент кафедри банківської справи та фінансового моніторингу,  
Університет державної фіскальної служби України

## **ПРОЦЕНТНИЙ РИЗИК ЯК ЧИННИК ПОДАТКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Дослідженню податкового потенціалу присвячено багато наукових робіт, в яких пропонуються різні визначення даного поняття: здатність бази оподаткування приносити доходи у вигляді податкових надходжень, максимально можлива величина податкових надходжень, оцінка очікуваного обсягу доходів, який може бути реально зібраний при середньому коефіцієнті збирання доходів, максимально можливий обсяг податкових надходжень, який може бути зібраний за певний період часу в рамках діючого законодавства при оптимальному використанні ресурсів, а також з урахуванням діючої податкової політики. Враховуючи особливості банківської діяльності, очевидним є те, що обсяг надходжень з податку на прибуток банків значною мірою залежатиме від рівня відсоткових ставок як за активними так і пасивними операціями.

Так само очевидним є той факт, що зазначені ставки не є постійними в часі і змінюються під впливом різноманітних чинників, що наражає банки на процентний ризик. Цей ризик є одним із визначальних в діяльності вітчизняних банків. Високий ступінь процентного ризику пояснюється особливостями політики управління активами та пасивами банків, а також зростанням волатильності індикаторів грошового ринку.

Недостатність уваги щодо управління процентним ризиком в діяльності вітчизняних банків пояснюється низкою причин:

1) по-перше, процентний ризик слабо висвітлений у спеціалізованій літературі із ризик-менеджменту. Здебільшого, вивчення процентного ризику обмежується визначенням його сутності та аналізом процентних гепів. У результаті в менеджменту банку відсутнє глибоке розуміння фактичної значущості й небезпеки процентного ризику [1];

2) по-друге, найбільшу увагу українські банки приділяють управлінню кредитним ризиком, оскільки він становить основну загрозу фінансовій стійкості банку в сучасних умовах. Процентний ризик у результаті незаслужено сприймається як «вторинний» або «третинний». Однак, навіть якщо процентний ризик на сьогодні не вважається пріоритетним, у довгостроковій перспективі даний вид ризику може суттєво впливати на фінансове становище банку [2];

3) по-третє, з боку Національного банку України відсутні детальні вимоги щодо реалізації системи управління процентним ризиком.

Додаткової важливості питанню вивчення процентного ризику надає постійне зростання впливу процентного ризику, яке виражається в мінливості пов'язаних економічних показників:

1. спостерігаються кардинальні зміни ринкових процентних ставок в умовах сучасної фінансової нестабільності, що ілюструє, зокрема, динаміка ставок на міжбанківському ринку;

2. крім того, спостерігаються зміни облікової ставки НБУ, що, у свою чергу, додатково впливає на процентні ставки за банківськими продуктами, оскільки облікова ставка є одним із індикаторів вартості грошей у часі. Наприклад, якщо НБУ знижує облікову ставку, це є сигналом для клієнтів банку для ініціювання перегляду параметрів кредиту, а при підвищенні облікової ставки подібні вимоги можуть надходити з боку вкладників банку, що, відповідно, впливає на відсоткові ставки за депозитами.

Щодо впливу процентного ризику на податковий потенціал банків, то він проявляється декількома шляхами. По-перше, зміна ринкових процентних ставок, як вже зазначалось, може негативно впливати на чистий процентний дохід банку. Це може відбуватись як за рахунок зміни обсягів процентних активів та зобов'язань через вплив змін відсоткових ставок, так і через їх незбалансованість за строками (існування ненульових гепів). По-друге, зміна ринкових процентних ставок в сторону зниження, стійка тенденція до чого спостерігається останнім часом призводить до зменшення процентних витрат банків, в тому числі за вкладами фізичних осіб, які підлягають оподаткуванню, як через зниження ставок так і через його вплив на зменшення обсягів вкладів фізичних осіб в банках.

Цілком очевидно, що оцінка впливу падіння відсоткових ставок на зниження податкового потенціалу від відсотків за вкладами фізичних осіб в банках передбачає визначення масштабів падіння ставок за певний період часу, тобто вимірювання процентного ризику. За останні десятиліття для вимірювання ринкових ризиків в економічно розвинених країнах найбільшого поширення набула методика Value-at-Risk (VaR) [3].

Ця методика дає змогу з рівнем надійності  $\alpha\%$  припустити, що втрати не перевищать  $V$  одиниць протягом  $T$  днів. Невідома величина  $V$  є оцінкою ризику, тобто VaR. Вона буде функцією двох параметрів:  $T$  – періоду часу і  $\alpha$  – довірчого рівня.

Щоб оцінити процентний ризик за методикою VaR, використовують таку формулу:

$$VaR = M * T - K_{\alpha} * \sigma * \sqrt{T}, \quad (1)$$

де  $M$  – середня відносна зміна ринкових процентних ставок;

$T$  – горизонт часу (наприклад 1 день, 30 днів, 365 днів);

$K_{\alpha}$  – поправочний коефіцієнт (визначається в залежності від значення  $\alpha$  (ймовірності), найбільш поширені у використанні  $\alpha = 95\%$  або  $99\%$ , відповідно показники  $K_{\alpha} = 1,65$  і  $2,33$ );

$\sigma$  – волатильність (мінливість), середньоквадратичне відхилення відносних змін ринкових процентних ставок.

Для розрахунків використаємо динаміку щомісячних середньоринкових ставок за строковими депозитами фізичних осіб в національній валюті в банках України за останні 4 роки.

Скориставшись значеннями депозитних ставок за обраний проміжок часу, розраховуємо щомісячні темпи їхніх відносних змін (табл. 1).

*Таблиця 1*

Відносні зміни середньоринкових ставок за строковими депозитами фізичних осіб в національній валюті за 2016-2020 рр.

Період	Процентна ставка	Відносна зміна процентної ставки
Вересень 2016	16,7	0,023952
Жовтень 2016	17,1	-0,0117
Листопад 2016	16,9	0
Грудень 2016	16,9	-0,01183
Січень 2017	16,7	-0,01796
Лютий 2017	16,4	-0,04878
Березень 2017	15,6	-0,01282
Квітень 2017	15,4	-0,05844
Травень 2017	14,5	0,02069
Червень 2017	14,8	0,006757
Липень 2017	14,9	-0,06711
Серпень 2017	13,9	-0,02878
Вересень 2017	13,5	-0,01481
Жовтень 2017	13,3	0,045113
Листопад 2017	13,9	-0,00719
Грудень 2017	13,8	0,007246
Січень 2018	13,9	0,007194
Лютий 2018	14	-0,02857
Березень 2018	13,6	0,007353
Квітень 2018	13,7	0,043796
Травень 2018	14,3	-0,04895
Червень 2018	13,6	0
Липень 2018	13,6	0,014706
Серпень 2018	13,8	-0,02174
Вересень 2018	13,5	0,037037
Жовтень 2018	14	0,05
Листопад 2018	14,7	-0,01361
Грудень 2018	14,5	0,034483
Січень 2019	15	-0,01333
Лютий 2019	14,8	-0,02703

Березень 2019	14,4	0
Квітень 2019	14,4	0,048611
Травень 2019	15,1	0
Червень 2019	15,1	0,05298
Липень 2019	15,9	-0,01887
Серпень 2019	15,6	0,00641
Вересень 2019	15,7	-0,00637
Жовтень 2019	15,6	-0,03846
Листопад 2019	15	-0,06
Грудень 2019	14,1	-0,00709
Січень 2020	14	-0,1
Лютий 2020	12,6	0
Березень 2020	12,6	-0,03175
Квітень 2020	12,2	-0,04918
Травень 2020	11,6	-0,09483
Червень 2020	10,5	-0,06667
Липень 2020	9,8	-0,05102
Серпень 2020	9,3	0,023952

Розраховані значення статистичних характеристик випадкової величини (відносних щомісячних змін середньоринкової процентної ставки за строковими депозитами фізичних осіб в національній валюті), зокрема, математичного сподівання (-0,0117), моди (0), медіани (-0,0117), асиметрії (-0,2988), ексцесу (-0,042) дають підстави вважати її розподіл наближеним до нормального. Це, в свою чергу, робить коректним застосування параметричного методу визначення показника VaR для прогнозування максимально можливого з певним рівнем надійності падіння середньоринкової відсоткової ставки за строковими депозитами фізичних осіб в національній валюті протягом певного періоду часу, наприклад, року.

Для цього розраховуємо волатильність (мінливість) як середньоквадратичне відхилення відносних змін процентних ставок за строковими депозитами фізичних осіб в національній валюті, яке дорівнює 0,0365. Таке значення волатильності вказує на те, що за їх поточного рівня місячні зміни можуть бути в середньому більшими або меншими приблизно на 0,35 % ( $0,0365 * 9,3$ ) від середньомісячного тренду. Завершальним етапом буде розрахунок за формулою (1) максимально можливого з заданим рівнем надійності зниження відсоткових ставок за депозитами фізичних осіб в національній валюті протягом наступного року.

$$\text{VaR} = -0,0117 * 12 - 2,33 * 0,0365 * \sqrt{12} = -0,4348.$$

Отриманий результат свідчить про те, що на 99 % можна бути впевненим в тому, що до вересня 2021 року максимально можливе падіння середньоринкової процентної ставки за строковими депозитами фізичних

осіб в національній валюті у вітчизняних банках може становити 4 % (0,4348\*9,3) річних, тобто за рік вона може знизитись до 5,3 % річних.

Відповідно, якщо припустити, що обсяги вкладів фізичних осіб у вітчизняних банках за цей час залишаться незмінними, процентні витрати банків за такими вкладками мають зменшитись на 43,5 % відсотки, а, отже, настільки ж має зменшитись надходження з податку на відсотки за депозитами фізичних осіб. В той же час слід зазначити, що таке припущення є не зовсім коректним, оскільки, як свідчить статистика, при падінні відсоткових ставок за депозитами фізичних осіб відбувається зростання їх обсягів (табл. 2).

Так, розрахований коефіцієнт кореляції між обсягами вкладів фізичних осіб в банках в національній валюті та середньо ринковими відсотковими ставками за строковими вкладками фізичних осіб в національній валюті становить -0,91, що свідчить про наявність суттєвого оберненого зв'язку між ними, тобто падіння відсоткових ставок за строковими вкладками фізичних осіб в національній валюті призводить до зростання таких вкладів. Це можна пояснити, з одного боку, зниженням ризиків вкладників банків, а, з іншого, відсутністю у них інвестиційних альтернатив банківським депозитам.

В той же час, зв'язок між сумами відсотків, сплачених банками за вкладками фізичних осіб в національній валюті, та середньоринковими відсотковими ставками за строковими вкладками фізичних осіб в національній валюті практично відсутній (коефіцієнт кореляції дорівнює – 0,01). Така ситуація свідчить про те, що немає підстав стверджувати, що падіння відсоткових ставок за вкладками фізичних осіб у вітчизняних банках неодмінно зумовлюватиме зниження процентних витрат банків за ними, а, отже і зниження надходжень від податку на відсотки за банківськими вкладками фізичних осіб.

*Таблиця 2*

Значення середньоринкових ставок за строковими депозитами фізосіб в національній валюті, обсягів вкладів фізичних осіб в національній валюті та сум відсотків, сплачених банками за вкладками фізосіб за 2019-2020 рр.

Період	Процентна ставка	Обсяг вкладів ФО в національній валюті	Сума відсотків, сплачених банками за вкладками ФО
Січень 2019	15	269551472,5	2629026,88
Лютий 2019	14,8	275157909,7	2418138,07
Березень 2019	14,4	277176209,2	2698079,83
Квітень 2019	14,4	285292693,2	2619498,32
Травень 2019	15,1	276976142,3	2731068,62
Червень 2019	15,1	293087756,4	2664247,60
Липень 2019	15,9	286251567,8	2792639,36

Серпень 2019	15,6	289603912,1	2833629,94
Вересень 2019	15,7	290286617,7	2789601,01
Жовтень 2019	15,6	294854210,4	2931112,28
Листопад 2019	15	305807489,7	2894037,33
Грудень 2019	14,1	314318702,4	3033449,39
Січень 2020	14	319213353,6	3054542,86
Лютий 2020	12,6	330986544,8	2852825,81
Березень 2020	12,6	328539383,4	3016409,94
Квітень 2020	12,2	351541401,7	2808573,81
Травень 2020	11,6	356028527,9	2825733,02
Червень 2020	10,5	364363596,8	2688253,64
Липень 2020	9,8	365093845,2	2682384,34

Управління процентними ризиками на сьогодні має стати важливою складовою не лише банківського, а й податкового менеджменту, оскільки цей процес пов'язаний не тільки з впливом мінливості процентних ставок на зміни у структурі балансу банку, в обсягах його операцій та фінансових результатах його діяльності, але й в податковому потенціалі банківської системи.

Для створення ефективної системи управління процентним ризиком, яка передбачає його вимірювання, необхідно застосовувати комплексний підхід з урахуванням багатьох факторів. Процес кількісного оцінювання процентного ризику є складним, і він не може бути зведений до однієї методики. Тому з урахуванням переваг та недоліків окремих методів аналізу та оцінювання процентного ризику слід звернути увагу на доцільність вивчення передового зарубіжного досвіду комплексного вимірювання процентного ризику та його впливу, зокрема, на податковий потенціал банківської системи.

### *Література*

1. Жарій Я. В., Грінченко Н. О. Особливості управління процентними ризиками в сучасних умовах банківської діяльності. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. Серія : Економічні науки. 2014. № 1. С. 159-168.
2. Кишакевич Б. Ю., Юзьв'як О. А. Моделювання економічного капіталу банку для кредитного та ринкового ризиків. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 3. Т. 1. С. 124-127.
3. Швець Н. Р. VaR як основний метод розрахунку величини інтегрального фінансового ризику банківських установ. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 1092-1099.

*О. М. Чабанюк,  
к.е.н., доц., доцентка кафедри бухгалтерського обліку,  
Львівський торговельно-економічний університет*

*С. В. Тарасенко,  
студентка, Львівський торговельно-економічний університет*

## **ДОКУМЕНТУВАННЯ, ОБЛІК ТА ЦІНОУТВОРЕННЯ ВИГОТОВЛЕННЯ ПРОДУКЦІЇ ВЛАСНОГО ВИРОБНИЦТВА**

Собівартість продукції безпосередньо впливає на фінрезультат до оподаткування (прибуток або збиток), який визначається у фінансовій звітності. Отже, собівартість впливає також і на об'єкт оподаткування податком на прибуток. Виробництво (кухня) є відокремленим структурним підрозділом на підприємстві ресторанного господарства. Для виробництва, яке не має самостійного цехового поділу, характерним є облік сировини на виробництві за матеріально відповідальними особами у вартісному виразі. Особливістю обліку є те, що продовольча сировина, яка витрачена на приготування страв, списується не за фактичними витратами, а за нормами вкладення, які були покладені в основу калькуляції ціни реалізації.

В підприємствах (закладах) ресторанного господарства собівартість одиниці виготовленої продукції не обчислюється. Визначення ціни продажу на кожну страву чи інший вид продукції, в т. ч. гастрономію, здійснюється за допомогою калькуляції, що оформлюється на калькуляційних картках. Ціна продажу страви формується на підставі прямих витрат, які включають тільки вартість сировини, а інші елементи витрат і прибуток відображаються в ціні продажу опосередковано, через торгіву націнку.

Калькуляційна картка призначена для визначення ціни продажу кожної страви (кулінарного виробу). Підставою для складання калькуляційних карток є Збірник рецептур і План-меню. Норми маси в рецептурах основні на постійних нормах виходу готових виробів (50, 75, 100, 150 грамів тощо). Залежно від цих норм встановлюють масу нетто і масу брутто продуктів. Ціни продажу страв визначаються методом калькуляції на підставі проробок або інформації з Збірнику рецептур. Вагові норми обов'язково мають бути представлені у:

а) брутто - показують вагу необробленої сировини, тобто ту кількість сировини, яку необхідно взяти для готування даної страви;

б) нетто - показують вагу сировини безпосередньо в готовій страві. Ціни продажу блюд визначаються по нормах закладки брутто. Сіль і спеції включають у калькуляцію по нормах закладки по Збірнику рецептур, з урахуванням подачі їх на стіл.

Розрахунок ціни реалізації кожного блюда здійснюється в калькуляційній картці (форма № 57). Калькуляція складається:

а) на 100 порцій, якщо в рецептурі норми закладки дані на одну порцію;

б) на 10 кг, якщо в рецептурі норми закладки дані на 1 кг.

Калькуляційна картка підписується завідувачем виробництва шеф-кухарем, бухгалтером-калькулятором і затверджується директором підприємства. Вони реєструють у спеціальному реєстрі, указуючи їхній порядковий номер, дату відкриття, найменування страви. Ціни продажу на страви, що відпускаються як «півпорції», обчислюються в окремій калькуляційній картці із зазначенням норм виходу. Щодня на підставі звітів про рух продуктів у виробництві відображається списання відпущеної зі складу продукції за обліковою вартістю сировинного набору на рахунок 26 «Готова продукція» Відповідно передача продукції на реалізацію відображається за рахунком 90 «Собівартість реалізації», субрахунком 901 «Собівартість реалізованої готової продукції». Собівартість реалізованої кулінарної продукції складається із суми фактичних витрат сировини на її виробництво та суми загальновиробничих витрат періоду.

Аналітичний облік готової продукції ведеться за видами готової продукції та місцями зберігання (матеріально-відповідальними особами). Під час формування ціни продажу власної продукції та купованих товарів слід виходити з того, що величина такої вартості має:

1) забезпечити покриття витрат, понесених підприємством у зв'язку з придбанням продуктів (сировини) і товарів;

2) забезпечити покриття витрат, пов'язаних із веденням діяльності підприємства;

3) забезпечити наявність майбутнього прибутку;

4) забезпечити покриття майбутніх податкових зобов'язань щодо ПДВ в частині величини торгової націнки.

До витрат, понесених у зв'язку з придбанням продуктів (сировини) і товарів відноситься їх купівельна вартість, а також витрати, що включаються до складу первісної вартості запасів, відповідно до П(С)БО 9 «Запаси». Що стосується витрат, пов'язаних із веденням діяльності підприємства, а також майбутнього прибутку, то їх покриття та забезпечення здійснюється через торгову націнку, що нараховується на вартість продуктів (сировини) і товарів. Величина майбутнього податкового зобов'язання щодо ПДВ у частині торгової націнки дорівнює 20 % її величини і має бути врахована як складова частина торгової націнки. Крім того, через те, що продукти (сировина), товари обліковуються за вартістю без урахування ПДВ, сплаченого у складі вартості постачальника (платниками ПДВ на підставі податкової накладної), для покриття понесених витрат торгова націнка має включати і суму такого податку.

Отже, продукцією власного виробництва вважається продукція, повністю виготовлена на підприємстві, або якщо частка доданої вартості

продукції під час її переробки чи обробки становить не менше 50 відсотків. Хоча Законом № 1776 не передбачена обов'язковість віднесення до продукції власного виробництва тієї готової продукції, в складі якої частка доданої вартості при переробці становить 50 %. Але тоді може статися, що керівництво підприємства буде змушене доводити податковому інспектору належність продукції саме до продукції власного виробництва.

### *Література*

1. Куцик П., Чабанюк О., Макарук Ф. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Львів : Вид-во Львів. комерц. акад., 2015. 364 с.
2. Куцик П., Коваль Л., Макарук Ф. Бухгалтерський облік у торгівлі та ресторанному господарстві : навч. посіб. Львів : Вид-во «Магнолія 2006», 2010. 375 с.
3. Вісник. Офіційно про податки : журнал.
4. Мединська Т. В., Чабанюк О. М. Спеціальні податкові режими: загальні положення, облік і звітність : навч.-практ. посіб. Київ : Алерта, 2017. 240 с.
5. Чабанюк О. М., Кузьмінська К. І. Облік і оподаткування у торгівлі та підприємствах ресторанного бізнесу : навч. посіб. Київ : Алерта, 2019. 214 с.

**МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ І СВІТІ:  
СОЦІОКУЛЬТУРНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ  
НАСЛІДКИ**

**СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, АНАЛІТИКА  
ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ  
РЕСУРСАМИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ  
ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЙ**

*М. В. Бачинська,  
к.е.н., наукова співробітниця відділу проблем  
соціально-гуманітарного розвитку регіону,  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
імені М. І. Долишнього НАН України»*

## **АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ДО СЛОВАЧЧИНИ**

Міграційним питанням приділяється у сучасному світі велику увагу. Велика кількість осіб що залишилась за кордоном потребує більш глибокого аналізу статистичних служб, зокрема щодо економічного, політико-правового, соціального середовища та кількість українських мігрантів.

Населення є складним і недослідженим суспільним феноменом та вивчається багатьма науками, зокрема історією, правознавством, економікою, демографією, географією, соціологією тощо. Існує безліч визначень та поглядів на сутність цього явища, що знайшло відображення у великій кількості визначень цього феномену. Дослідження різноманітних аспектів міграцій, зокрема, міграційної активності висвітлено в працях науковців міжнародного рівня, таких як Д. Маккензі та Д. Массей. Дослідженнями міграції в Україні займаються науковці НАН України, Е. М. Лібанова, О. В. Позняк, О. А. Малиновська, У. Я. Садова, Л.К. Семів. Проте потреба дослідження української міграції за кордоном дуже актуальна у сучасних умовах та потребує постійного дослідження.

Міграційні процеси з України до Словацької Республіки почала зростати від початку міграційної кризи в 2015 році та стала одним з ключових питань у державній соціально-економічній політиці Словаччини, оскільки відбувалось стрімке сповільнення економічного зростання. Спостерігалась тенденція різкого зниження рівня безробіття і виникла потреба до залучення додаткової робочої сили. Тому уряд почав вживати заходів для залучення більшої кількості економічних мігрантів, переважно з країн поза межами ЄС (але слов'янських), як-от Сербія та Україна [1].

Українсько-словацький кордон становить 97 км, на кордоні розміщено 375 прикордонних знаків.

На українсько-словацькому кордоні діє 5 пунктів пропуску, які мають статус міжнародних – два автодорожні, два залізничні і один пішохідний [2]:

1) Автодорожні:

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag\\_of\\_Ukraine.svg](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag_of_Ukraine.svg) Ужгород-

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag\\_of\\_Slovakia.svg](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag_of_Slovakia.svg) Вишне Німецьке

Малий Березний - Убля

2) Залізничні:

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag\\_of\\_Ukraine.svg](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag_of_Ukraine.svg)Ужгород -

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag\\_of\\_Slovakia.svg](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag_of_Slovakia.svg)Матшовце

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag\\_of\\_Ukraine.svg](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag_of_Ukraine.svg)Чоп -

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag\\_of\\_Slovakia.svg](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag_of_Slovakia.svg)Чиєрна-над-Тісоу

3) Пішохідний:

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag\\_of\\_Ukraine.svg](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB:Flag_of_Ukraine.svg)Малі Селменці - Вельке Слемеце

У 2008 року словацько-український кордон перетнуло майже 2,5 млн громадян, понад 1,5 млн транспортних засобів.

Насамперед про міграцію, словацькі політики переважно мають на увазі біженців із мусульманських та африканських країн. Що загрожувало створення додаткових спільнот, які могли здійснити розкол у політичному середовищі Словаччини, наприклад «мусульманської спільноти в Словаччині».

Станом на 2019 року українці мали 24 913 дійсних дозволів на тимчасове та постійне проживання у Словаччині, з них 20543 на тимчасове, а 4369 - на постійне проживання, чехи - 10 970, серби - 10 608, угорці - 8 503, а румуни - 7 42088. Проаналізувавши кількість виїздів громадян України до Словаччини спостерігаємо значне зростання за період 2015-2019 років – 4,5 раз і становило - 3 413 805 раз у 2019 році. Україна - єдина сусідка Словаччини поза межами Євросоюзу та Шенгенської зони. Проте рух через кордон є доволі інтенсивним. Щоденно кордон перетинають тисячі людей. [2]

Порівняємо *соціально-економічне середовище* країн, щоб сформулювати певне бачення розвитку економіки Словаччини і України за основними показниками відтворення населення, розвитку економіки і сфери зайнятості. З табл. 2 бачимо, що за останні роки в Словаччині значно знизився рівень безробіття, особливо серед молоді, в двічі зросла частка міжнародних мігрантів Залишаються значними розриви в оплаті праці, хоча якщо в 2000 році показник середньомісячної заробітної плати в Словаччині переважав український у 6 раз, то у 2019 року розрив скоротився до 3 разів. Що стосується розміру мінімальної заробітної плати, то розриви тут є більш суттєвими: майже 7 раз у 2000 році і 4 рази у 2019 році.

Словаччина хоча не є однією з найпривабливіших країн для мігрантів та все ж випереджає Україну за всіма показниками соціально-економічного розвитку.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз соціально-економічної ситуації  
в Україні та Словаччині, 2000-2019 роки

Критерій	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Чисельність населення, млн осіб</i>								
Україна	48,8	46,9	45,8	44,9	44,7	44,5	44,2	44,0
Словаччина	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,5	5,5
<i>Медіанний вік населення, років</i>								
Україна	37,8	39,1	39,5	40,0	40,2	40,5	40,8	41,1
Словаччина	33,9	35,4	37,3	39,2	40,7	40,9	41,0	41,2
<i>Очікувана тривалість життя при народженні, років</i>								
Україна	67,7	68,0	70,3	71,4	71,7	72,0	71,8	72,0
Словаччина	73,3	74,3	75,5	76,8	77,0	77,2	77,4	77,5
<i>Частка міжнародних мігрантів у населенні, %</i>								
Україна	11,3	10,8	10,6	10,8	10,8	11,2	11,3	11,3
Словаччина	2,5	3,2	4,1	4,5	5,0	5,1	5,3	5,3
<i>Рівень безробіття (15+ років), %</i>								
Україна	11,7	7,2	8,1	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2
Словаччина	19,1	16,3	14,4	11,5	9,7	8,1	6,5	5,6
<i>Рівень безробіття серед молоді (15-24 роки), %</i>								
Україна	20,9	14,9	17,4	22,5	23,1	19,0	18,0	15,5
Словаччина	36,7	30,1	33,3	26,5	22,2	18,9	15,0	16,2
<i>Розмір середньомісячної заробітної плати, дол. США</i>								
Україна	59	155	282,1	192,0	202,8	267,1	325,9	406,1
Словаччина	315	525	640	838	858	860	957	1088
<i>Розмір мінімальної заробітної плати, дол. США</i>								
Україна	15	50	116,2	63,1	62,6	120,3	136,9	161,5
Словаччина	95	305	375	415	376	425	577	595
<i>Індекс споживчих цін (до попереднього року), %</i>								
Україна	28,2	13,6	9,4	48,7	13,9	14,4	11,0	7,9
Словаччина	8,5	3,2	1,5	-0,5	0,9	3,5	6,3	8,5
<i>ВНД на душу населення, дол. США</i>								
Україна	3980	6900	8120	10210	11320	12140	12950	13750
Словаччина	11340	16220	24690	17580	17010	16610	18330	19320

Побудовано автором на основі [3].

За період 2015-2019 рр. спостерігається позитивна динаміка щодо виїзду громадян України до Словаччини – 3 413 805 раз у 2019 році. Зростання за період 2015-2019 років – 4,5 раз [4].

Проживання громадян України на території Словацької Республіки також зростає. У 2019 році кількість українців у Словаччині суттєво збільшилася цього року, українцям видано 14235 нових тимчасових та 682

постійні дозволи на проживання (разом це 14917 порівняно із 8036 у 2017 році).

На початок 2019 року в Словаччині працювало 11842 українці. Найбільш потрібно працівників у такі галузі промисловості, як машинобудівна та сфера послуг. Українські мігранти переважно працюють як оператори та монтажники машин і устаткування (5757 осіб). На другому місці – кваліфіковані робітники та майстри (разом 2041 осіб). Далі – асистенти та некваліфіковані робітники (1371 осіб), спеціалісти (999 осіб) та працівники сфери послуг та продажів (758 осіб). Середньомісячне нарахування заробітної плати у цих сферах у 2018 році становило 1005 євро для операторів та монтажників машин та устаткування, 1078 євро – для кваліфікованих робітників та майстрів, 650 євро – асистентів, 1418 євро – спеціалістів та 775 євро – для працівників сфери послуг та продажів [5].

У Словаччині є достатньо сприятливе освітнє і наукове середовище. Студентам, аспірантам та науковим працівникам надають помешкання і пільги на проїзд. навчаються багато українців.

Протягом 2017-2018 академічного року тут навчалось 1258 громадян України. Більшість у: Прешовському університеті (328), Технічному університеті в Кошице (304), Університеті Матея Бела в Банській Бистриці (131), Університеті імені Коменського в Братиславі (86), Університеті економіки у Братиславі (59). Найчастіше українські студенти вивчають словацьку мову та культуру, соціальні науки, а також інформаційні технології, біологію та екологію.

Згідно з даними аналітичного центру «CEDOS» в Чеській республіці у 2017-2018 роках навчалось у закладах вищої освіти на денній формі 2652 громадян України (рис. 1). Це майже в 4 рази більше ніж у 2008-2009 навчальному році. Збільшення кількості українських студентів зумовлене якісним і безкоштовним навчанням, за умови вивчення чеської мови. Вища освіта в Чеській Республіці була і залишається важливим інтелектуальним і духовним пріоритетом у житті суспільства. Люди з дипломом вищої школи належать до еліти і це ставлення до них не міняється вже впродовж багатьох поколінь, тому отримавши якісне навчання в українських студентів відкриються нові реалії, перспективи і можливості.

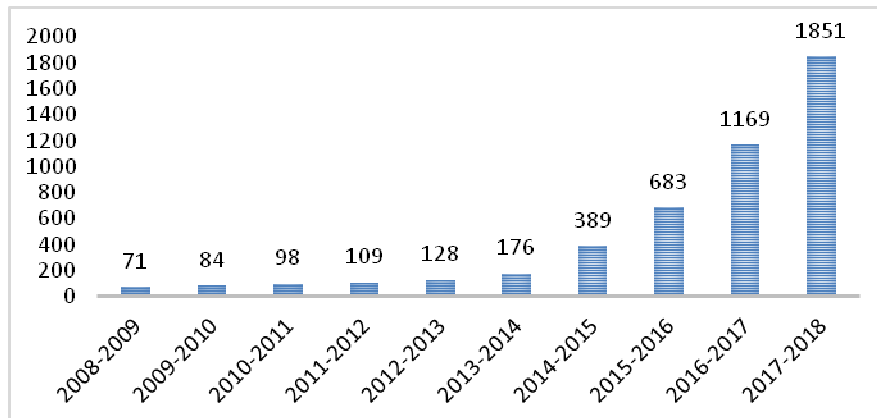


Рис. 1. Освітня міграція з України до Словаччини 2008-2018 навчальні роки

Побудовано автором на основі [6].

Виходячи з результатів аналізу, доречно виділити наступні *основні проблеми* щодо регулювання міграційної активності населення між Україною та Словаччиною:

- проблеми політико-правового характеру – спрощена нормативно-правова база задля залучення трудових мігрантів із країн поза межами ЄС та подвійне громадянство частини населення прикордонних районів, що може призвести до порушення територіальної цілісності України;

- проблеми інформаційного характеру – позитивне зростання кількості громадян України, які виїжджають в Словаччину на тривале і постійне проживання, особливої уваги заслуговує освітня міграція, українські студенти вивчають словацьку мову, одружуються та залишаються на постійне місце проживання [7];

- проблеми соціокультурного характеру – майже всі українські мігранти обирають Словаччину через близькість до дому, гнучкість у працевлаштуванні і забезпеченні комфортними потребами життя як в Україні, схожість між мовами і гарне ставлення словаків до українців, що становить небезпеку щодо втрати українських громадян.

Якщо узагальнювати проведений аналіз, то *специфіка міграційної активності населення між Україною та Словаччиною* полягає в наступному:

- аналіз соціально-економічних показників обох країн не значно різниться (Словаччина не є країною економічно привабливою і не входить до числа найбільш привабливих країн трудової міграції для українців[8]);

- позитивна динаміка зростання кількості мігрантів з України в Словаччину – освітня міграція 2017-2018 н.р. порівняно з 2008-2009 н.р. зросла у 26 разів.

*Головною специфікою міграційної активності населення на українсько-словацькому кордоні є вплив географічної близькості, статусу ЄС та сприятливішого соціально-економічного та освітніх чинників на*

*переміщення*. Словаччина не входить до числа найбільш привабливих країн трудової міграції для українців (згідно дослідження МОМ [8]). Разом з тим, вона залишається привабливою країною міграції для громадян України.

### *Література*

1. Міфи і факти про українську трудову міграцію до країн Вишеграду : Проект ГО «Європа без бар'єрів». URL : <https://europewb.org.ua/mify-i-fakty-pro-ukrayinsku-trudovu-migratsiyu-do-krayin-vyshegradu/>.

2. На кордоні з Словаччиною / Державна прикордонна служба України. URL : <https://dpsu.gov.ua/ua/NA-KORDONI-Z-SIOVENSKEJ-REPUBLIKY-2018/>.

3. International Labour Organization : Free and open access to labour statistics. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/>; Human Development Data : Human Development Reports. URL: <http://www.hdr.undp.org/en/data/>; Worldometers. URL: <https://www.worldometers.info/>; Migration Data Portal. The bigger picture. URL: <https://migrationdataportal.org/>.

4. Міграційний профіль України за 2018 рік / Державна міграційна служба України. Київ, 2019. 94 с.

5. Зайнятість іноземців на території Словацької Республіки у 2018 році. (Zamestnávanie cudzincov na územi Slovenskej republiky za rok 2018) URL : [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskejrepubliky-za-rok-2018.html?page\\_id=772215](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskejrepubliky-za-rok-2018.html?page_id=772215).

6. Українські студенти за кордоном: скільки та чому? / Олександра Слободян, Єгор Стадний (13.12.2016) : CEDOS. Аналітичний центр. URL : <https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu>; Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи / Єгор Стадний (19.12.2017) : CEDOS. Аналітичний центр. URL : <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypu>; Українське студентство за кордоном: дані до 2017/18 навчального року / Єгор Стадний (21.01.2019) : CEDOS. Аналітичний центр. URL : <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainske-studentstvo-za-kordonom-dani-do-201718-navchalnoho-roku>.

7. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, 2017. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/migration\\_and\\_human\\_trafficking\\_in\\_ukraine\\_2017\\_ukr.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf).

8. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, 2017 / GfK Ukraine на замовлення Представництва Міжнародної організації з міграції в Україні. URL : [http://iom.org.ua/sites/default/files/migration\\_and\\_human\\_trafficking\\_in\\_ukraine\\_2017\\_ukr.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf).

*М. Д. Біла,  
старша викладачка кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПриАТ «ВНЗ «МАУП»*

*С. В. Бондаренко,  
студентка, Львівський інститут ПриАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ ФІЛОСОФІЙ ПРИ ФОРМУВАННІ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Сучасний світ розвивається шаленими темпами, прискорюються всі процеси глобалізації та інтеграції при цьому дуже важливу роль для розвитку суспільства відіграє управління персоналом організації. Ефективність управління організацією напряму залежить від правильно організованої структури персоналу. Персонал відповідає за правильно прийняті управлінські рішення, їх реалізацію та ефективність віддачі.

За допомогою правильно організованої структури персоналу досягаються поставлені цілі та завдання, формуються нові стратегії розвитку. Саме персонал організації за допомогою професійних вмінь, навичок, компетенцій реалізує та відповідає за прийняті управлінські рішення, та їх вплив на фінансовий стан організації.

Формування структури персоналу залежить від структури організації. Взагалі, формування структури персоналу організації носить філософський характер, оскільки кожна організація вправі самостійно, відповідно до потреб, можливостей та бажань формувати свій персонал.

У світі сформовано декілька ключових філософій управління персоналом:

1. Американська філософія.
2. Європейська філософія.
3. Англійська філософія.
4. Японська філософія (див. рис. 1).

Всі подані філософії управління персоналом різняться між собою та мають різні відмінності.

Сутність англійської філософії полягає у тому, що в основу управління персоналом покладені традиційні цінності нації та теорія людських відносин (особиста повага працівників, мотивація працівників, забезпечення гідних умов праці, постійне, системне підвищення кваліфікації, підвищення заробітної плати відповідно до якості виконаних робіт, економічних обставин тощо).

Європейська філософія управління персоналом складається з окремих функцій. Дана система має складні принципи управління персоналом такі як визначення повноважень та відповідальності, поділ праці за різними кваліфікаційними ознаками, підпорядкування працівників тощо.



Рис. 1. Світові філософії управління персоналом організації

Сутність американської філософії управління персоналом організації побудована на конкуренції між працівниками, постійної гонитви за самовдосконаленням, вона чітко орієнтована прибуток який приносить компанії працівник. Якщо працівник не приносить прибуток, то він не потрібен організації. У американській філософії організація дає персоналу високу оплату праці, високий рівень демократії, забезпечення соціальних гарантій.

Японська філософія управління персоналом побудована на повазі до старшого покоління, взаємоповазі, ввічливості. Всі дотримуються теорії відданості фірмі, довічне працевлаштування на одній фірмі, створюються ідеальні умови для колективної роботи працівників.

Отже, всі розглянуті філософії управління персоналом мають свої переваги і недоліки та залежать від традиції певних країн, менталітету населення, економічної та соціальної політики країни.

Філософія управління персоналом організацією повинна обиратись самостійно, опираюсь на цілі та основні завдання. Організація може

самостійно сформувані свою філософію адаптувавши існуючі до своїх вимог розвитку та функціонування.

### *Література*

1. Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник. Харків : НУА, 2013. 376 с.
2. Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін. ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.
3. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 296 с.

**М. М. Біль,**

*д.е.н., с.н.с., старша наукова співробітниця  
відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
імені М. І. Долишнього НАН України»*

### **МІГРАЦІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ МОЛОДІ: ПРАВОВІ ЗАСАДИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ<sup>1</sup>**

Наукові дослідження різних соціально-економічних аспектів діяльності і розвитку молоді є затребуваними для кожного суспільства. Молодь генерує в собі демографічний, інтелектуально-трудова, інноваційний потенціал, індикує конкурентні умови людського розвитку в глобальному мобільному просторі. Для демократичних суспільств у конкуренції «за мізки» зростають ризики високої міграційної мобільності молоді як найбільш активної соціальної групи. Дані питання є надзвичайно актуальними для України.

Дана публікація передбачає розгляд правових засад наукових досліджень молоді як соціально-демографічної групи, а також обґрунтування особливостей її міграційної мобільності в розрізі вікових груп. Результати отримано на основі вивчення законодавства України [1-5] та норм міжнародного права (стандарти ВООЗ, МОП) [6-9]. Дана публікація розвиває теоретичні і прикладні напрацювання українських учених, які займаються проблематикою міграції молоді – Е. Лібанової, І. Майданік, І. Мостової, О. Цимбала (демографічні та соціально-трудова проблеми міграції), О. П'ятковської, О. Риндзак, У. Садової (потенціал і мотивація міграції), І. Губеладзе (психологічні аспекти міграції),

---

<sup>1</sup> Публікація підготовлена в рамках виконання гранту НАН України дослідницькими лабораторіями/групами молодих вчених НАН України «Міграційна мобільність молоді Карпатського регіону України: проблеми збереження та розвитку людського потенціалу» (№ д.р. 0121U110514)

О. Гринькевич, Л. Семів, Г. Смалійчук, Є. Стадного (освітня міграція) та ін.

Теоретико-прикладні дослідження щодо молоді, як правило, стосуються:

- вікових критеріїв, що визначають правові засади віднесення осіб до категорії «молодь»;

- прав й обмежень молоді за віком (у тому числі осіб, які не досягли 14, 16, 18, 21 року, а також питань вікового цензу (виборчого, зайнятості, посадового, майнового, споживчого, інформаційного);

- особливостей формування і розвитку людського потенціалу, який перебуває в активній фазі змін;

- підвищеного рівня активності, схильності до встановлення цілей та планування, в тому числі вищого рівня міграційної мобільності (високий потенціал міграції та частіша практика міграційних переміщень).

У теорії соціально-економічних досліджень і практиці державного регулювання зберігаються дискусії щодо *вікових критеріїв молоді*. Це серйозне питання, оскільки молодь є важливою соціально-демографічною групою для кожної держави та стратегічним «об'єктом» державної політики. У зв'язку з цим, для молоді зазвичай регламентуються додаткові права задля стимулювання її розвитку та збереження людського потенціалу держави в глобальному мобільному просторі. Такі права молоді можуть стосуватись:

- працевлаштування – для прикладу, згідно українського законодавства, зокрема Закону України «Про основні засади молодіжної політики» держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше 2-х років після закінчення або припинення навчання в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби [3];

- соціалізації та інтеграції молоді у суспільні процеси – розбудова базової соціальної інфраструктури для молоді та створення спеціальних молодіжних просторів, центрів, підтримка молодіжних громадських організацій, залучення молоді до формування молодіжної політики, підтримка молодіжних ініціатив та ін. [1];

- додаткової матеріальної, фінансової, інформаційної підтримки – щодо отримання житла, допомоги при народженні дитини, реалізації бізнес- і соціальних проєктів та ін.

Таким чином, *молодь* – це правова категорія соціально-демографічної групи населення країни за критерієм віку зі специфікованими правами та обов'язками з огляду на активне формування і використання людського потенціалу.

Акцент на віковому критерії актуалізує дискусії щодо вікових меж молоді. У Законі України «Про основні засади молодіжної політики» 2021

року «молодь, молоді особи» визначено як особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах [3]. У Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» 1993 року, що втратив чинність, «молодь, молоді громадяни» розглядалися як громадяни України віком від 14 до 35 років [4]. У 2019 році у законопроекті «Про основні засади молодіжної політики» було ініційовано зниження віку молоді до 29 років задля неприпустимості розпорошення обмежених ресурсів [5]. Однак віковий поріг 35 років було залишено.

У більшості країнах ЄС вік молоді складає 15-29 років. Серед останніх трендів – часте зниження порогового значення віку молоді до 0 з огляду на необхідність її швидшої соціалізації. Однак у деяких європейських країнах вік молоді різниться. Експерти узагальнюють такі основні вікові моделі молоді: переважаюча модель «14/15/16 – 29/30 років» (Андорра, Албанія, Вірменія, Азербайджан, Білорусь, Боснія і Герцеговина, Болгарія, Данія, Грузія, Іспанія, Італія, Литва, Молдова, Німеччина, Польща, Росія, Словенія, Сербія, Туреччина, Хорватія, Угорщина, Чорногорія, Чехія); скорочена модель «13/15/16 – 24/25 років» (Ірландія, Латвія, Македонія, Швейцарія, Швеція); модель швидшого початку і пізнішого завершення «12/13 – 30 років» (Великобританія, Люксембург, Мальта, Норвегія, Португалія); модель подовженого віку «15/16 – 32/35 років» (Греція, Кіпр, Румунія, Сан-Марино, Україна); модель юнацького віку «3/6/7 – 25/26/30 років» (Естонія, Ісландія, Франція); модель злиття дітей та молоді «0 – 25/29/30 років» (Австрія, Бельгія, Ліхтенштейн, Нідерланди, Словаччина, Фінляндія) [8, с. 3].

ООН, керуючись цілями статистичного обліку, відносить до молоді осіб віком 15-24 років, якщо це не суперечить законодавчим дефініціям держав-членів [7]. Відповідно МОП, здійснюючи аналіз економічної активності молоді, бере до уваги вікову групу 15-24 років [9]. ВООЗ визначає «підлітків» як осіб у віковій групі 10-19 років, а «молодь» як вікову групу 15-24 років, тоді як «молоді особи» охоплюють віковий діапазон 10-24 років [6].

На рис. 1 узагальнено вікові критерії молоді в Україні, країнах ЄС та за підходами міжнародних організацій.

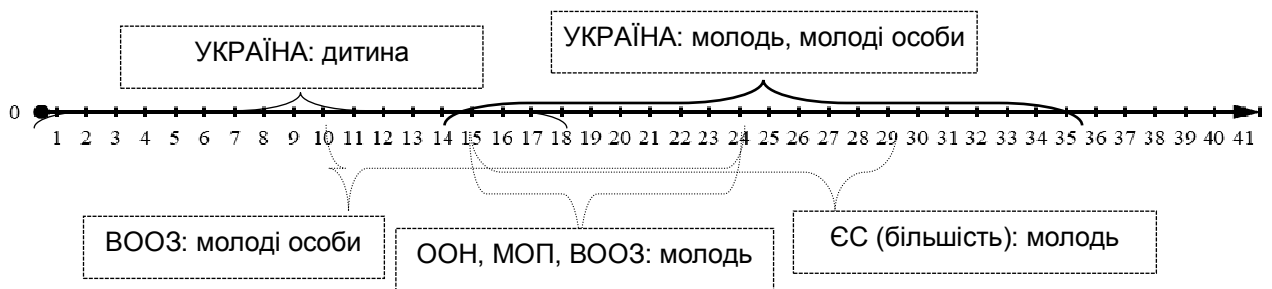


Рис. 1. Вікові критерії молоді: Україна та міжнародний досвід  
Джерело: узагальнено автором на основі правових актів.

Широкий віковий діапазон молоді в Україні «14-35 років» часто потребує більш детального розподілу. Зокрема для досліджень різних соціально-економічних явищ і процесів молодь доцільно розподіляти за критеріями:

1) правовий статус повноліття: неповнолітні 14-17 років, їх можна відносити до категорій «підліток» і «діти»; повнолітні – від 18 років;

2) за працездатністю: працездатна молодь; непрацездатна молодь;

3) за видом діяльності: молодь, яка навчається (у закладах середньої, професійно-технічної, вищої освіти) – актуальна дослідницька група щодо міграційної мобільності, оскільки дозволяє вивчати освітню міграцію; молодь працездатного віку – зайнята (за наймом, самозайнята, підприємець), тимчасово не працює (у тому числі у зв'язку з підвищенням кваліфікації, перекваліфікацією), безробітна;

4) за окремими інтелектуально-знанневими характеристиками: молодь з досвідом – трудовим, підприємницьким, міграційним, досвідом участі в роботі громадських організацій та ін.; молодь з освітньо-кваліфікаційним рівнем – знаннями, навиками;

5) за окремими соціальними характеристиками – статтю, сімейним станом, батьківством/материнством, місцем проживання (міські чи сільські поселення), майновим статусом (власність) та ін.

Вибір вікової групи молоді та критерію залежить від мети дослідження, можливостей деталізації проблеми, наявності інформаційного забезпечення.

Оскільки молодь характеризується підвищеним рівнем активності, значущим дослідницьким фокусом є її міграційна мобільність (рис. 2).

*Міграційна мобільність населення* у науковій термінології міграціології позначає просторово-часові характеристики міграції в потенційному (здатність) і реалізованому (дія) стані, що формуються під впливом конкурентних умов середовища людського розвитку територій донора і реципієнта та супроводжуються змінами людського потенціалу.

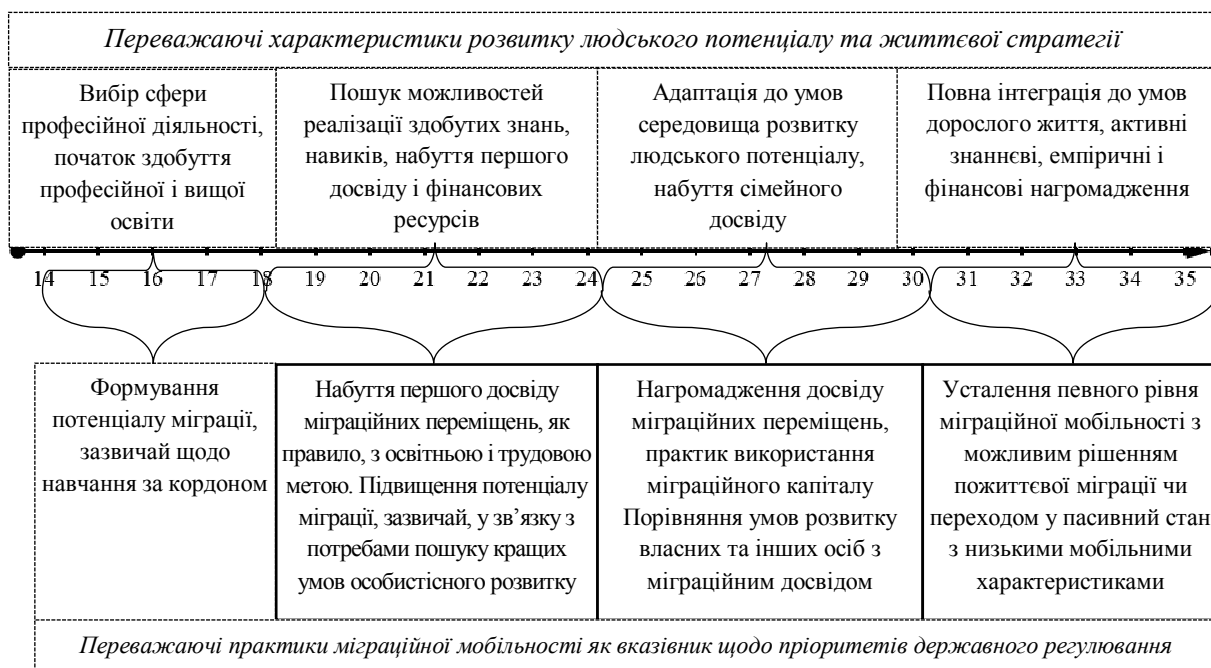


Рис. 2. Основні вікові фокуси дослідження міграційної мобільності молоді України

Джерело: авторська розробка.

Враховуючи проблемний підхід Національної молодіжної стратегії України до 2030 року, у дослідженнях міграційної мобільності молоді необхідно є деталізація її особливостей для вікових груп 14-17, 18-24, 25-29, 30-35 років з розподілом за критеріями повноліття, працездатності, виду діяльності, інтелектуально-знаннєвими і соціальними характеристиками [2].

У цілому проблема міграційної мобільності молоді є дуже широкою. На рис. 3 відображені актуальні проблемні фокуси її дослідження для України.



Рис. 3. Актуальні проблемні фокуси дослідження міграційної мобільності молоді України

Джерело: авторська розробка.

Отже, міграційна мобільність молоді є актуальним предметом досліджень для українського суспільства. Регламентований законодавчо широкий віковий діапазон молоді (14-35 років) змушує деталізувати специфіку формування потенціалу міграції та його реалізації для різних вікових груп. З метою обґрунтування пріоритетів державного регулювання міграційної мобільності молоді України вкрай необхідним є її системний моніторинг з допомогою вибіркового обстеження та якісного статистичного обліку, щоб розуміти потенціал мобільності, масштаби освітньої і трудової міграції молоді. У подальших дослідженнях автор буде продовжувати роботу над методологією аналізу міграційної мобільності молоді, зокрема щодо оцінювання капіталізації людського потенціалу осіб з міграційним досвідом.

### *Література*

1. Новий Закон «Про молодь». URL : [https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/rpr\\_youth\\_presentation.pdf](https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/rpr_youth_presentation.pdf).
2. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року : Указ Президента України № 94/2021 від 12.03.2021 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>.
3. Про основні засади молодіжної політики : Закон України № 1414-IX від 27.04.2021 року URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>.
4. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні (втратив чинність) : Закон України № 2998-XII від 05.02.1993 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text>.
5. Проект Закону про основні засади молодіжної політики № 3718 від 23.06.2020 року. URL : [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=69244](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69244)
6. Adolescent health : World Health Organization. URL : <https://www.who.int/southeastasia/health-topics/adolescent-health>.
7. Definition of youth : United Nations. URL : <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>.
8. Perovic Bojana. Defining youth in contemporary national legal and policy frameworks across EUROPE / Youth Partnership. URL : <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261653/Analytical+paper+Youth+Age+Bojana+Perovic+4.4.16.pdf/eb59c5e2-45d8-4e70-b672-f8de0a5ca08c>.
9. Youth labour statistics: ILOSTAT. URL : <https://ilostat ilo.org/topics/youth/>.

*К. В. Бондаревська,  
д.е.н., доцент, доцентка кафедри економіки  
та управління національним господарством,  
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара*

## **СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Процеси економічної трансформації, зокрема в контексті змін способу виробництва, характеру виробничих відносин та відносин власності, відображають перехід до інформаційного суспільства та економіки знань, який характерний для сучасного етапу суспільного розвитку. Саме вони викликають суттєві перетворення на ринку праці, що мають своє вираження у появі нових та зміні традиційних професій, виникненні нестандартних форм зайнятості, зростанні масштабів структурного безробіття. Відповідні процеси здійснюють значний вплив на розвиток економічних систем в цілому та формують принципово нові якості соціально-трудових відносин, орієнтовані на пріоритетність інновацій та інформаційної складової.

У той же час трансформаційні зміни як світової, так і національної економіки несуть в собі численні ризики у сфері праці та зайнятості населення, що сприяють виникненню загроз соціальній безпеці на ринку праці. Серед них особливої актуальності набувають загрози, пов'язані з поширенням неформальної зайнятості, молодіжного безробіття, виходом з ринку праці осіб старшого віку, міграційними процесами, зниженням рівня реальних доходів населення тощо. Важливим в умовах динамічних змін економічного середовища та трансформації соціально-трудових відносин є обґрунтування стратегічно важливих пріоритетів розвитку ринку праці в Україні, що формуватимуть його соціальної безпеки.

На нашу думку, стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці є багаторівневою програмою дій довгострокового характеру щодо забезпечення стану захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці в умовах нестабільності та невизначеності економічного середовища з урахуванням принципу соціальної справедливості, що має на меті подолання загроз розвитку ринку праці та забезпечення високого рівня доходів і добробуту населення [1]. Ключові завдання зазначеної стратегії полягають у досягненні збалансованого розвитку ринку праці за допомогою максимально можливого урівноваження попиту і пропозиції робочої сили; нейтралізації загрози поширення неформальної зайнятості; нейтралізації загрози поширення безробіття серед молоді та осіб старшого віку за допомогою використання сильних сторін та мінімізації впливу слабких сторін цих вікових категорій населення; підвищенні ефективності організації оплати праці, що сприятиме нейтралізації загрози зниження

реальних доходів населення.

За підсумками авторського експертного опитування «Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації», проведеного у жовтні 2020 року серед вчених та практиків, що займаються проблематикою функціонування ринку праці, окрім цілого ряду інших важливих питань, було визначено пріоритетні напрями розвитку ринку праці, що будуть забезпечувати соціальну безпеку. Серед них:

- створення нових робочих місць та можливостей зайнятості для населення за рахунок розвитку економіки та подолання економічної кризи;
- реформування системи оплати праці та зниження диференціації доходів з урахуванням принципу соціальної справедливості з метою підвищення рівня трудових доходів та якості життя;
- детінізація ринку праці, що включає в себе формалізацію соціально-трудових відносин та виплату офіційної заробітної плати; регулювання нестандартних форм зайнятості населення;
- стимулювання молодіжної зайнятості та вирішення проблеми зростання безробіття серед молоді;
- розвиток освітньої сфери та забезпечення її відповідності потребам ринку праці, зокрема в контексті співпраці сфер освіти та бізнесу;
- розвиток підприємництва та стимулювання підприємницької ініціативи громадян;
- зниження масштабів трудової еміграції;
- сприяння соціальному захисту працівників та дотриманню соціальних гарантій;
- удосконалення законодавчого регулювання ринку праці та його гармонізація із законодавством ЄС;
- удосконалення фінансових та податкових механізмів стимулювання розвитку ринку праці (пільгові кредити, пільгове оподаткування);
- покращення умов праці за рахунок переоснащення виробництв та їх екологізації;
- розвиток інтелектуального потенціалу;
- формування системи моніторингу та прогнозування тенденцій розвитку ринку праці.

Стратегічно важливі пріоритети розвитку ринку праці України, що згенеровано за результатами експертного опитування, та їх вплив на соціальну безпеку наведено на рисунку 1.

Зокрема, серед пріоритетних напрямів, які здійснюють позитивний вплив на ринок праці, на нашу думку, важливо визначити ті, які сприятимуть забезпеченню як безпеки зайнятості, так і безпеки оплати праці. Крім того, доцільно висвітлити пріоритети розвитку ринку праці

спільного впливу на стан його соціальної безпеки, серед яких: удосконалення законодавства у сфері праці та зайнятості та його узгодження із нормативно-правовими документами ЄС; удосконалення податкової та фінансової політики держави, що будуть спрямовані на стимулювання зайнятості та покращення фінансової спроможності суб'єктів господарювання; формування системи моніторингу та прогнозування ринку праці, що включатиме в себе вивчення тенденцій його розвитку стосовно попиту, пропозиції та ціни робочої сили, а також обґрунтування перспективних змін та факторів впливу, що їх формуватимуть.

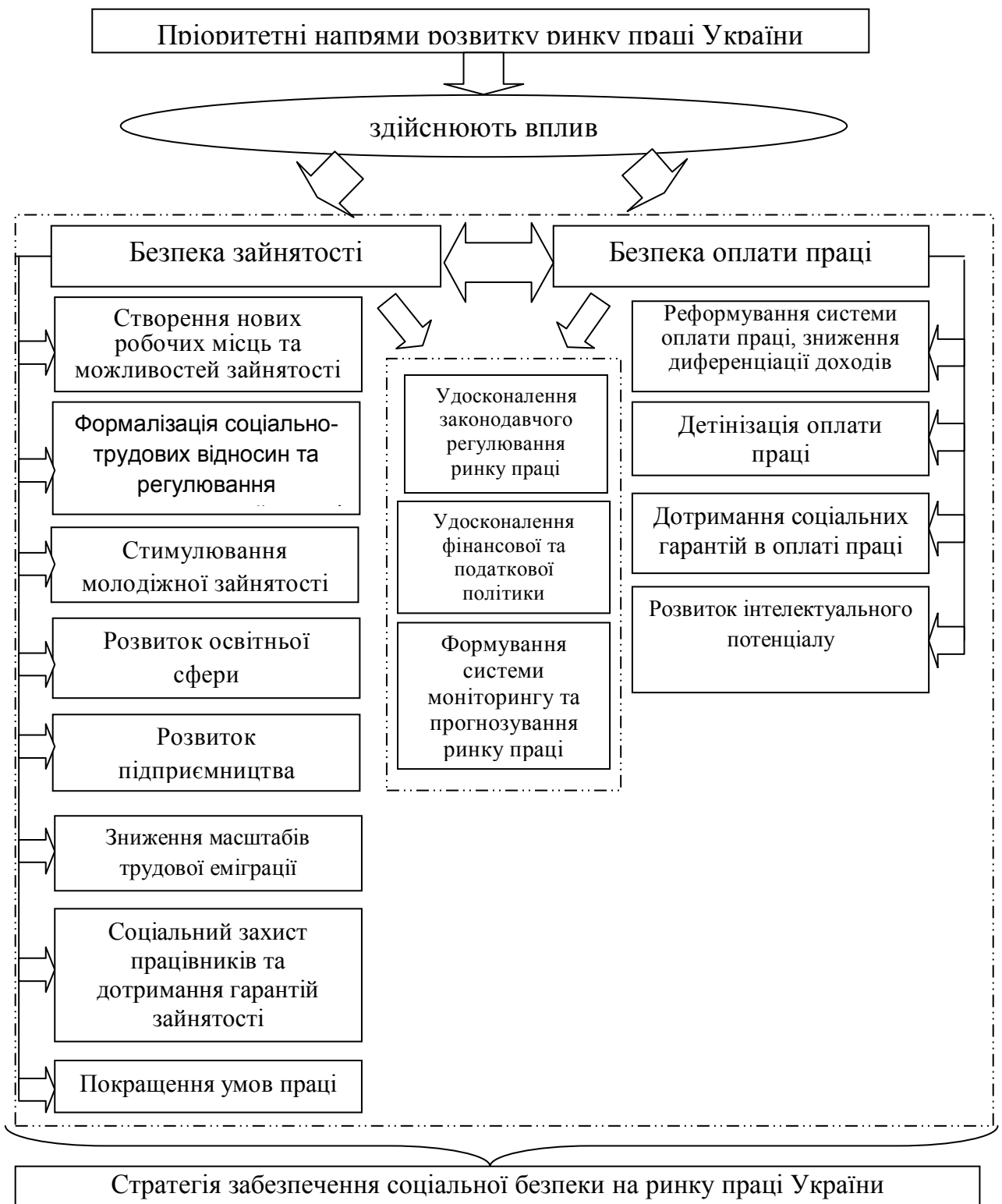


Рис. 1. Вплив стратегічних пріоритетів розвитку ринку праці на забезпечення його соціальної безпеки

*Джерело:* розробка автора на основі результатів експертного опитування.

Визначаючи необхідність вирішення ключових проблем функціонування національного ринку праці, пріоритетні напрями його розвитку доцільно взяти за основу розробки стратегії забезпечення

соціальної безпеки на ринку праці України. Врахування стратегічних пріоритетів розвитку ринку праці дозволяє сформувати механізм подолання ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, які стосуються неформальної зайнятості, зростання безробіття, зокрема молодіжного, зниження доходів та добробуту населення через низький рівень оплати праці.

В сучасних умовах функціонування ринку праці України, які характеризуються значним впливом не лише внутрішніх, а й зовнішніх факторів економічного середовища, важливим чинником формування соціальної безпеки на перспективу є прогнозування майбутніх трендів та змін ситуації, що визначатиме вектор соціально-економічного розвитку України, зокрема у питаннях праці й зайнятості. Саме тому важливою складовою оцінки перспектив нейтралізації основних в умовах трансформації економічного середовища загроз є характеристика як позитивних, так і негативних тенденцій, які визначатимуть розвиток ринку праці України на перспективу найближчих 5-10 років. Так, серед тенденцій, що здійснюють позитивний вплив на розвиток ринку праці та стан його соціальної безпеки, відзначається поява нових професій та диверсифікація зайнятості, розвиток нестандартних форм зайнятості та самозайнятості населення, підприємництва та підприємницької активності, розвиток дуальної освіти та зростання частки ЗВО, що надають практичний досвід роботи під час навчання, розвиток неформальної освіти, скорочення неформальної зайнятості, підвищення рівня мобільності працездатного населення, посилення міжнародного співробітництва на ринку праці, зростання номінальної заробітної плати та мінімальних соціальних стандартів. У той же час спостерігається значна кількість негативних тенденцій, серед яких: посилення професійно-кваліфікаційних диспропорцій на ринку праці, загострення економічної кризи, зростання безробіття, високий рівень еміграції, зниження народжуваності та старіння нації, збереження низького рівня соціального захисту вразливих на ринку праці категорій населення, корупція, зниження рівня застосування людської праці та зростання автоматизованих систем управління виробничими процесами, зниження реальної заробітної плати, рівня та якості життя населення, висока плінність кадрів на підприємствах, збереження значної тінізації заробітної плати, погіршення якості трудового потенціалу, безробіття серед осіб старшого віку.

Окремої уваги заслуговують тенденції, що здійснюють як позитивний, так і негативний вплив на ринок праці. Зокрема, це діджиталізація бізнес-процесів, яка забезпечує оптимізацію робочого процесу та раціоналізацію режимів праці та відпочинку, але в той же час сприяє скороченню кількості працівників за рахунок цифрової переорієнтації діяльності. Також у числі тенденцій подвійного впливу – збільшення кількості студентів, які працюють під час навчання. З одного боку це явище забезпечує можливість навчання працівника з

урахуванням специфіки діяльності конкретного підприємства для роботодавця та отримання студентом практичного досвіду роботи, з іншого – нівелює значення отримання освіти у навчальних закладах.

Таким чином, серед перспективних тенденцій розвитку сфери праці та зайнятості очікується переважання негативних факторів, які спричиняють загострення кризових явищ та поглиблення існуючих проблемних питань, що визначатимуть наявність значних загроз соціальній безпеці на ринку праці. Все це, в свою чергу, потребує обґрунтування цілого комплексу заходів законодавчого, соціально-економічного, організаційно-управлінського впливу, які доцільно врахувати в процесі формування дієвої державної та регіональної політики, стратегічних пріоритетів на рівні суб'єктів господарювання, покликаних забезпечити стан захищеності соціальних інтересів населення у питаннях зайнятості й оплати праці.

### *Література*

1. Бондаревська К. В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України: напрями розробки та реалізації. *Бізнес Інформ*. 2020. № 12. С. 238-244.

**Т. Г. Васильців,**

*д.е.н., проф., завідувач відділу проблем  
соціально-гуманітарного розвитку регіонів,  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
імені М. І. Долишнього НАН України»*

**О. П. Мульська,**

*к.е.н., старша наукова співробітниця відділу  
проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
імені М. І. Долишнього НАН України»*

## **НОВІТНІ ДЕТЕРМІНАНТИ АКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Для сучасного періоду як світогосподарської системи загалом, так і України зокрема, характерна активізація дії цілої низки тенденцій глобального і локального характеру, вплив яких в рази підвищує актуальність державного регулювання економіки. Такими в значній мірі екзистенційними викликами сьогодення стали: пандемія Covid-19, гібридні війни, міграція населення та демографічні дисбаланси, екологічні виклики, техногенні тренди, політичні зрушення, економічні зміни та ін. Окреслені тенденції позначаються на всіх складових національної безпеки, мають своє поширення на систему економічної безпеки держави, вимагають

нових механізмів забезпечення розвитку економіки, відтак, потребують адекватного регулювання.

Новітні виклики людства мають стихійний або еволюційно поступальний характер. До прикладу в Глобальному договорі ООН [1], що є постійно чинною та такою, яка розвивається, ініціативою цієї організації з вирішення проблем глобалізації та створення стабільної економіки, визначено 10 базових на сьогодні принципів подолання проблем порушення прав людини, охорони праці, захисту екології та корупції. Беззаперечно, це постійні виклики, які потребують локалізації у межах виваженої державної політики. Разом із тим, можна виділити й низку трендів, які розвиваються на поточному етапі світогосподарських відносин і позначаються на функціонуванні національного господарства.

Очевидно, що нині найбільш актуальною стала пандемія Covid-19, яка призвела до ускладнення функціонування систем охорони здоров'я країни, яка у відповідь на цей виклик ввела обмеження, пов'язані з переміщенням людей, що, в свою чергу, дестабілізувало просторову та міграційну мобільність населення, логістику товарів і послуг, кардинально змінило структуру зовнішньої торгівлі низки держав, а також призвело до пригнічення окремих галузей (туризм, транспорт, торгівля та ін.) економіки, які до того були пріоритетними.

Пандемія Covid-19 спричинила комплекс життєвих викликів для більшої частини населення України, загостривши системні проблеми національної безпеки у соціальній сфері, розвиток яких набуде більш критичних масштабів та матиме загрозливіші наслідки вже у постпандемічний період. Відповідно, в умовах пандемії об'єктивно актуалізуються завдання державного регулювання економіки, пов'язані зі стимулюванням внутрішнього виробництва та розвитку підприємництва, підтримки економічного зростання, забезпечення зайнятості населення, допомоги громадянам у вирішенні проблем міграційної безпеки та трудової мобільності, особливо зовнішньої.

В соціальному плані виклики та проблеми безпеки держави унаслідок пандемії Covid-19 головно обумовлені питаннями соціального захисту населення, погіршення якості та обмеження доступності до низки послуг соціальної інфраструктури, вимушеної неповної зайнятості та безробіття, втрати доходів працюючих, закриття підприємств, зменшення обсягів господарської діяльності та скорочення у зв'язку з цим робочих місць, ускладнення соціально-трудова відносин між роботодавцями та найманими працівниками, працедефіцитної кон'юнктури на внутрішньому ринку праці.

Для України наприкінці ХХ – початку ХХІ ст. загострилася демографічна проблема депопуляції населення. Так, у 2018 р. смертність населення практично вдвічі перевищувала народжуваність. Головними причинами цієї ситуації стали економічна нестабільність та зниження рівня доходів і якості життя, активна зовнішня трудова та загальна міграція.

Скорочення чисельності населення України призводить до системних соціальних та економічних негативних наслідків. Мова йде про загрози демографічній безпеці, а через неї – економічній безпеці держави та національній безпеці. При збереженні існуючих темпів природнього та механічного приросту, за оцінками експертів, скорочення населення України до кін. ХХІ ст. може скласти у два рази, а частка пенсіонерів – близько 30 %.

Депопуляція сільських територій та урбанізація призводять до загострення проблем забруднення, екології, криміналізації, різного роду соціальних конфліктів. Розвитку зазначених процесів також сприяє анексія АР Крим та триваюча зовнішня воєнна агресія на сході країни, у підсумку яких понад 1,5 млн осіб є внутрішньо переміщеними. Відтак, демографічну кризу та високу міграційну активність населення слід вважати потужним екзистенційним викликом для України, що потребує свого належного державного регулювання.

Вказані процеси актуалізують обґрунтування механізмів та інструментів державного регулювання, апробація яких здатна відстояти та реалізувати національні економічні інтереси України, забезпечити розвиток внутрішнього виробництва, створення нових суб'єктів бізнесу та розширення конкурентоспроможних робочих місць, забезпечити високий рівень зайнятості населення та стримування його від критично високих міграційних установок.

Варто наголосити про вагомість впливу технологічних трендів на розвиток національної економіки, зокрема діджиталізація і зростання масштабів цифрової економіки, розвиток біотехнологій, створення та активне використання штучного інтелекту, дифузія аддитивних технологій у всі сфери суспільства, поява нових матеріалів-речовин, імплементація інформаційно-комунікаційних технологій у внутрішніх та зовнішніх бізнес-процесах, причому не тільки суб'єктів бізнесу, але й держави та суспільства. У країнах, що є на нині технологічними лідерами, активно розвиваються квантові комп'ютери та квантові технології, повністю автоматизовані виробництва та промислові роботи.

Відповіддю на ці тенденції мають стати заходи державного регулювання, орієнтовані на, по-перше, активну підтримку та стимулювання інноваційно-технологічного зростання в Україні, забезпечення технологічної конкурентоспроможності вітчизняної економіки; по-друге, адаптацію країни до функціонування і розвитку національного господарства в нових реаліях. Значно актуалізують потребу в ефективному державному регулюванні економіки й сучасні політичні та безпекові тенденції. Для України це питання гіперактуальне через наявність воєнного конфлікту, анексію частини території, все ще не в повній мірі сформовану стабільну політичну систему. Очевидно, що питання безпеки загострюватимуться й надалі через посилення конкуренції держав за ресурси, передусім економічні.

Потрібно зауважити, що істотно змінюється характер конфліктів. Сьогодні все більше стратегій і тактик військово-економічної конкуренції передбачають застосування гібридних інструментів, арсенал яких поширюється на господарські відносини, інформаційний простір, громадське, етнічне, релігійне та інші середовища.

Для України глобальним викликом сьогодення є також складна екологічна ситуація на тлі посилення загальносвітових екологічних трендів, зокрема таких, як забруднення повітря і води, глобальне потепління та зміна клімату, посилення загроз продовольчій і екологічній безпеці, зміни в природних (вуглецевий, водний) циклах, активне використання викопного палива та забруднення навколишнього природного середовища. Стан екологічної безпеки України не найкращий, в тому числі через наслідки Чорнобильської трагедії, вирубки лісів на заході та на півночі країни, забруднення стічних вод, особливо у Харківській, Луганській, Чернівецькій, Одеській та Донецькій областях, шкідливі викиди (без очищення) промислових підприємств у старопромислових (Донецька, Дніпропетровська, Запорізька та ін. області) регіонах країни, забруднення річок, а також акваторій Чорного та Азовського морів.

У підсумку сучасними проблемами, вирішення яких потребує виваженого та рішучого державного регулювання, є посилення контролю якості та безпеки виробництва з метою захисту екосистеми та клімату, покращення якості води від органічного та хімічного, побутового та виробничого забруднення, призупинення процесу деградації і опустелювання земель.

Ключові детермінанти державного регулювання розвитку національного господарства наведено на рис. 1. З-поміж них, з огляду на сучасні обставини, в яких опинилися економіка та соціальна сфера країни, важливо вести мову про системний і комплексний негативний вплив міграційних процесів. Актуальність цієї проблеми все більше переростає в ранг загрози національній безпеці України.

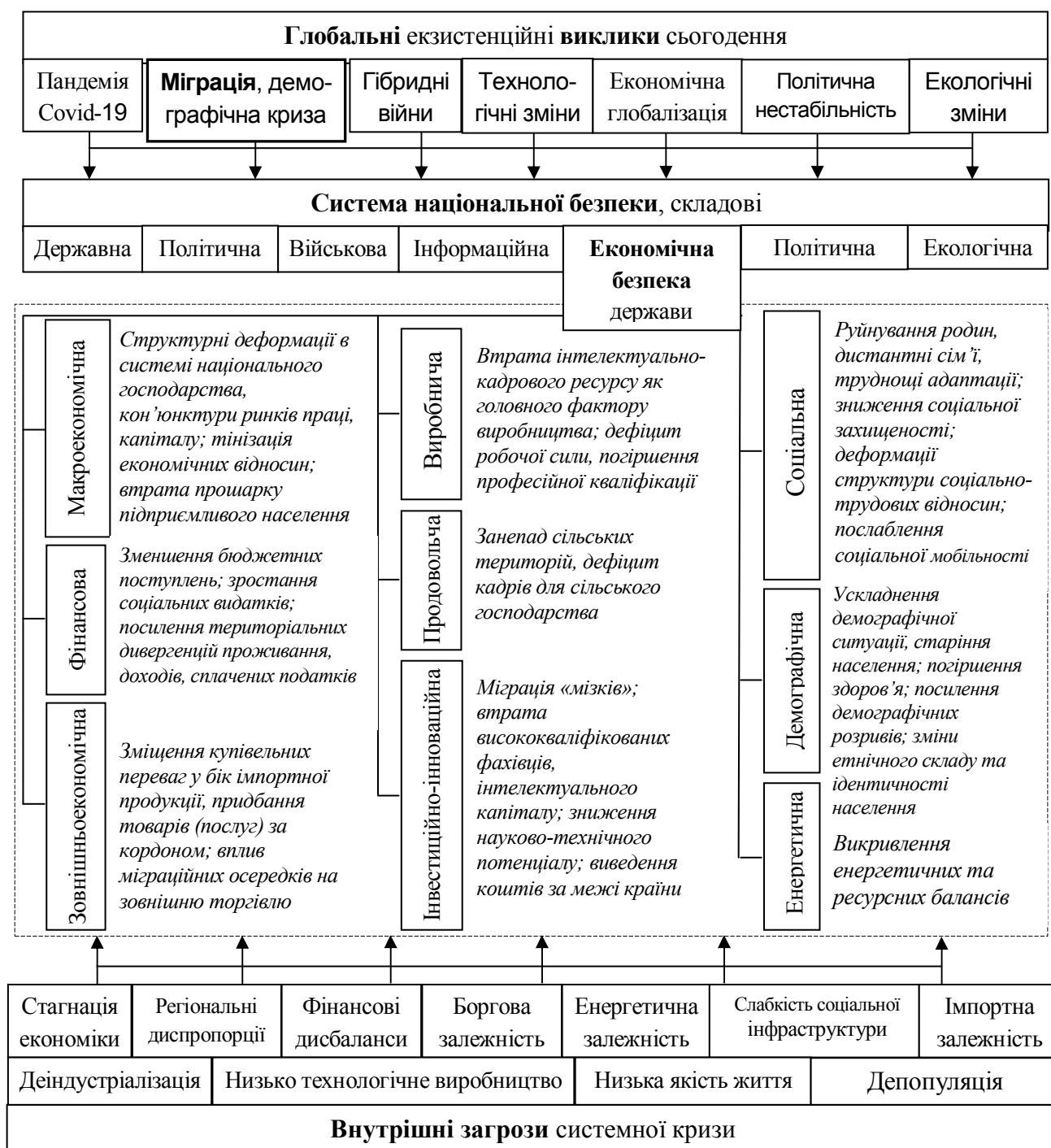


Рис. 1. Детермінанти актуалізації державного регулювання розвитку економіки України та місце в її структурі міграційних ризиків

Джерело: авторська розробка.

Таким чином, міграційні ризики та загрози системні, позначаються на всіх складових економічної безпеки держави з подальшою проєкцією на параметри національної безпеки. Такого ж висновку доходять інші вітчизняні науковці – провідні дослідники проблем міграції та міграційної політики. Так, Е. Лібанова у Національній доповіді «Українське

суспільство: міграційний вимір» наводить багаторівневу класифікацію загроз нерегульованої міграції населення, виділяючи рівні: мігранта, країни походження, країни призначення та країни для транзиту. При цьому рівень особи визначається важливішим, що справедливо в аспекті безпосереднього впливу загроз на життя та здоров'я мігрантів. Тут і небезпека потрапити в систему торгівлі людьми, і незахищеність трудових та інших прав, і складні умови праці, можлива понаднормова робота, незабезпечення правил техніки безпеки, ризик неотримання заробітної плат, недостатність соціального та медичного забезпечення, і ксенофобські налаштування місцевого корінного населення. Водночас, зростання міграційних загроз має наслідком деструктивний вплив на внутрішню стабільність, стан економіки, громадську та внутрішню безпеку [4, с. 137-145].

О. Малиновська чітко диференціює реальні та гіпотетичні загрози міграції за міжнародно-політичним та внутрішньополітичним напрямками. При цьому у межах другого виокремлює наслідки для економічної безпеки держави, соціальної безпеки, сфери культури та ідентичності [2, с. 54-65]. Такі загрози передусім стосуються послаблення трудового потенціалу країни-донора робочої сили, втрати кращих фахівців, посилення навантаження на соціальну інфраструктуру, системи освіти, транспорту, житлової сфери в країні-реципієнті мігрантів, торгівлі людьми, зростання криміногенних та терористичних загроз, збереження базисних цінностей культури та ідентичності місцевого населення.

Міграційні детермінанти національної безпеки достатньо ґрунтовно досліджені у працях М. Романюка, у яких, по-перше, аргументовано доводить тезу про вихід розвитку міграційних процесів, зокрема зовнішніх, у ранг проблеми національної безпеки України та, по-друге, з-поміж ключових загроз безпеці виділяє наступні: транзит нелегальних мігрантів, нелегальна трудова міграція, недостатність соціальної захищеності мігрантів за кордоном, тінізація заробітків мігрантів та скерування цього ресурсу на непродуктивні цілі, погіршення професійно-кваліфікаційних характеристик працівників у підсумку виконання ними робіт за найпростішими професіями [3, с. 50-60].

Негативні наслідки для країни-донора робочої сили як правило глобальніші, аніж просто звуження трудового ресурсу, особливо коли вони супроводжуються масовим виїздом за кордон молоді, науково-технічних кадрів, працівників з високим рівнем професійно-кваліфікаційних характеристик. Такі тенденції призводять до зниження рівня інноваційно-технологічного розвитку, виникнення демографічних розривів (відсутності в країні прошарку осіб певної вікової групи), старіння пропозиції праці, відсутності спеціалізованих фахівців.

### *Література*

1. Глобальний договір ООН. URL : [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).
2. Малиновська О. А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. Київ : НІСД, 2018. 472 с.
3. Романюк М. Д. Міграційні детермінанти національної безпеки України: теоретико-методологічні та практичні аспекти. *Демографія та соціальна економіка*. 2009. № 1. С. 50-60.
4. Українське суспільство: міграційний вимір. Національна доповідь. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2018. 396 с.

*М. П. Гладких,  
студент, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

### **СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ**

Зростаючий рівень конкуренції між внутрішніми та зовнішніми виробниками продукції, товарів, робіт послуг вимагають від суб'єктів господарювання не тільки зберегти сталий рівень конкурентоспроможності, а забезпечити створення нових конкурентних переваг. Це можна досягти тільки за рахунок висококваліфікованого персоналу, який володіє сучасними знаннями, вміннями та компетенціями. Персонал, який вміє використовувати сучасні технології у практичній діяльності та вміло поєднувати передові методи управління ресурсами підприємства.

Для збереження постійного економічного зростання, лідируючих позицій серед конкурентів підприємство повинно зрозуміти, що динамічною силою цих досягнень є його персонал, а для досягнення цих цілей потрібно систематично вкладати кошти у розвиток персоналу, як основного фактора його розвитку, інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності.

Розвиток персоналу є основним фактором ефективного функціонування підприємства у ринкових умовах господарювання. Розвиток персоналу дає ряд переваг для підприємства:

- вміння адаптуватися до вимог ринку;
- вміло застосовувати новітні методи управління;
- використовувати сучасні технології на виробництві;
- впроваджувати у діяльність підприємства інновації;
- бажання персоналу підвищувати свої професійні компетенції;
- персонал – основна конкурентна перевага перед конкурентами;
- підвищити інвестиційну привабливість підприємства;
- зростаючий рівень кредитоспроможності та ділової активності;

- досягнення позицій лідера ринку серед конкурентів;
- можливість генерувати новітні ідеї;
- створення стабільної, сильної, професійної, мотиваційної команди працівників, бажання яких спрямовані на досягнення успіху, системний розвиток, вміння визнавати помилки та їх виправляти.

Розвиток персоналу на підприємстві – це сформований, системний, комплексний процес, який спрямований на підвищення професійних можливостей персоналу, для досягнення тактичних і стратегічних цілей діяльності підприємства за рахунок інтелектуального потенціалу своїх працівників.

Основними завданнями управління розвитком персоналу на підприємстві є :

- забезпечення системного процесу професійного навчання персоналу;
- мотивація персоналу до професійного та кар'єрного зростання;
- вміння персоналу адаптуватися до умов, що склалися;
- повнота використання інтелектуального та трудового потенціалу персоналу;
- постійна оцінка професійних вмінь персоналу;
- аналіз ефективності виконуваних робіт персоналу на підприємстві;
- створення позитивного клімату на підприємстві;
- відчуття працівника важливим елементом системи управління підприємством;
- об'єктивна оцінка вкладу працівника у загальний успіх підприємства;
- створення об'єднаної, професійної, мотивованої команди, яка направлена досягати кар'єрних та фінансових вершин, які співпадають із цілями діяльності підприємства.

У дослідженні [55] зазначається, що «професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей».

Розвиток персоналу включає у себе два етапи (рис. 1):

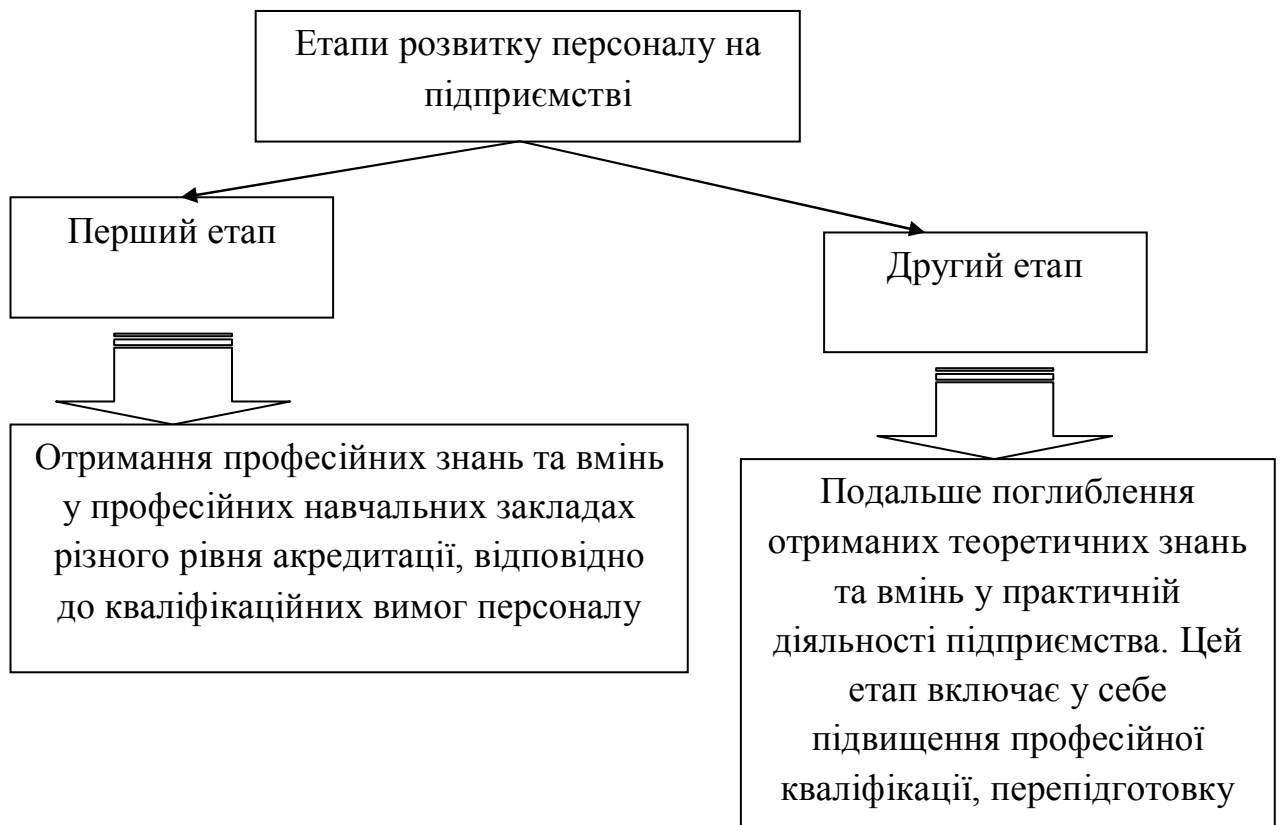


Рис. 1. Етапи розвитку персоналу

Перший – етап: отримання професійної освіти, яка відповідає кваліфікаційним вимогам працівника;

Другий – етап: подальше поглиблення отриманих теоретичних знань та вмінь у практичній діяльності підприємства. Цей етап включає у себе підвищення професійної кваліфікації, перепідготовку. Важливо наголосити, що отримані нові знання повинні бути використані працівником на практиці, інакше немає доцільності витрачання коштів на їх навчання. Важливо також під час підвищення кваліфікації здійснювати оцінку наскільки ефективно працівник засвоїв отримані нові знання та вміння. Часто підвищення кваліфікації необхідне для отримання нової посади, підвищення кваліфікаційного рангу, технологічних особливостей виробництва на підприємстві, купівлю нового обладнання використання якого вимагає додаткового навчання персоналу.

Метою професійного зростання персоналу на підприємстві є забезпечення працівників самостійно аналізувати та приймати управлінські рішення, несучи персональну відповідальність за їх результати. Вміння комплексно працювати у команді, розуміючи один одного та знаючи професійні переваги інших, які спільно використовуються для досягнення головної мети діяльності підприємства. Отримання нових знань забезпечує персонал ширше мислити, бачити проблему глобально, адаптуватись до нових вимог ринку, критично

оцінювати ситуацію, прагнути майбутнього розвитку та бажання постійного навчання (як норми для збереження високого професійно рівня та здобуття нових конкурентних переваг серед правників).

Важливо, щоб підприємство розробило систему стимулювання та заохочення для тих працівників, які підвищують свої професійні вміння та займаються самонавчанням. Доступ до професійного зростання, соціального визнання, матеріального задоволення.

### *Література*

1. Вертегел С. Я. Оцінка та розвиток персоналу *Таврійський державний агротехнологічний університет*. 2013. № 2 (5). С. 47-53.

2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2007. 345 с.

3. Граб М. Б. Концепція управління персоналом на засадах персоналізму. *Вісн. Нац. ун-ту «Львів. Політехніка». Логістика*. 2011. № 706. С. 47-52.

*Л. Г. Данилюк,  
к.е.н., доцент, завідувачка кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*С. В. Бондаренко,  
студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Від правильно організованої системи управління персоналом залежить ефективність діяльності організації. Це пов'язано з тим, що в умовах систематизації фінансових криз, невизначеності, динамічних змін зовнішнього середовища, підвищення рівня конкуренції та процесів глобалізації. В таких умов господарювання виникає потреба у формування нових підходів до методів управління персоналом. Керівництво усвідомлює, що ключовим фактором розвитку та збереження нормального, безперервного функціонування організації є персонал. Працівники є основним резервом організації, який впроваджує інновації, приймає управлінські рішення, виконує практичні завдання тощо.

Сучасний менеджмент стверджує, що управління персоналом лежить на плечах керівника, без якого це просто маса людей, які не знають і не вміють правильно застосувати свої знання, вміння та компетенції.

При побудові системи управління персоналом організації необхідно враховувати, що всі окремі елементи системи є ключовими. При аналізі результатів діяльності персоналу необхідно враховувати стан економіки

країни, циклічність фінансових криз світової економіки, кризи регіонального розвитку, соціально-економічний стан населення.

Від вибору методів управління персоналом вимагається формування такої системи, яка забезпечить високу результативність діяльності, постійне оновлення та гнучкість.

За характером впливу на персонал організації методи поділяють на:

- методи стимулювання – ґрунтуються на задоволенні основних потреб працівників, головне їх завдання стимулювати ефективність праці
- методи інформування – повідомляють працівників про вимоги до дисципліни та організації робочого місця, щоб персонал самостійно їх виконував і дотримувався;
- методи переконання – застосовуються у кризових ситуаціях у колективі або для переконання проблемних працівників;
- методи адміністративного впливу – застосовують у надзвичайних ситуаціях, локально;

У науковій літературі виділяють три методи управління персоналом: «адміністративні, соціально-психологічні, економічні» [1, 2, 4, 6, 7].

Адміністративні методи – це методи прямого впливу на працівника, що мають директивний, обов'язків до виконання характер. Основними їхніми принципами є: дисципліна, відповідальність, підпорядкованість, обов'язковість до виконання. Адміністративні методи пов'язані з економічними, адже головне їхнє завдання досягнення спільної мети діяльності організації. Відбувається вплив суб'єкта управління на об'єкт управління.

Згідно методичних розробок науковців [1, 2, 4, 6, 7] адміністративні методи поділяються на:

- «формування структури орґанів управління»;
- «затвердження адміністративних норм і нормативів»;
- «правове регулювання»;
- «видання наказів, вказівок і розпоряджень»;
- «інструктування»;
- «набір, відбір і розставлення кадрів»;
- «затвердження методик і рекомендацій»;
- «розробка положень, посадових інструкцій, стандартів в організації»;
- «розробка іншої регламентуючої документації»;
- «встановлення адміністративних санкцій і заохочень».

За допомогою економічних методів відбувається безперервне функціонування та постійний розвиток організації. Основне завдання економічних методів управління персоналом за допомогою персоналу досягнути ефективного результату у вигляді прибутку.

Економічний метод впливу це система впливу на персонал за допомогою порівняння фактичних результатів із запланованими показниками (сюди відносять рівень продажу, оборотність, рентабельність,

собівартість, змінні витрати, ціну тощо). При цьому, слід зауважити, що всі в організації працівники працюють на загальний результат, при цьому визначаються цілі певного колективу. Основна мотивація економічних методів управління персоналом – зарплата, бонуси, доплати, санкції, штрафи.

Ще важливим мотиваційним чинником впливу на персонал організації є отримання пільг, надбавок, кредитування тощо. Економічними методами впливу є ще надання медичного страхування, оплата харчування, колективного відпочинку, поїздок тощо. Економічні методи оплати праці напряму залежать від результативності роботи, тим вища результативність тим вищий рівень заробітку отримує працівник. Оплата напряму залежить від кінцевого фінансового результату.

Чим більше організація витрачає коштів на організацію праці та мотивацію працівників тим вищі фінансові результати діяльності вона повинна отримувати. Часто на організаціях поділять систему оплати праці працівників на декілька частин: основна, додаткова, премії чим підвищує віддачу персоналу при виконання поставлених завдань.

Згідно методичних розробок науковців [1, 2, 4, 6, 7] економічні методи поділяються на:

- «техніко-економічний аналіз»;
- «техніко-економічне обґрунтування»;
- «техніко-економічне планування»;
- «економічне стимулювання»;
- «фінансування»;
- «мотивація трудової діяльності»;
- «оплата праці»;
- «капіталовкладення»;
- «інвестування»;
- «кредитування»;
- «ціноутворення»;
- «участь у прибутках і капіталі»;
- «оподаткування»;
- «встановлення економічних норм і нормативів»;
- «страхування»;
- «встановлення матеріальних санкцій і заохочень».

Сутність соціально-психологічних методів управління персоналом ґрунтуються на законах психології та соціології. Використовуються такі соціальні фактори як, взаємозв'язок з колективом, роль працівника, статус, посадові обов'язки, доброзичний клімат, соціальні потреби, етикет спілкування тощо.

Методи соціально-психологічні спрямовані розвинути у колективу трудову дисципліну, ефективність праці та мотивувати творчі здібності. Для впливу на особистість використовують психологічні методи впливу на колектив – соціальні.

В основу психологічних методів покладено завдання мінімізувати стреси, скандали, непорозуміння у колективі. Забезпечити доброзичливий клімат, комфортні умови праці, які розвивають творчі здібності, бажання самовдосконалення. Формування та поширення серед працівників образу ідеального працівника, характеристикам якого потрібно відповідати.

Соціальні методи використовуються при аналізі колективу для визначення лідера, організатора, дружнього колективу, який працює у одній команді для досягнення однієї спільної мети. Соціальні методи повзують трудову діяльність із творчою за допомогою факторів мотивації.

Соціальні методи спрямовані на зростання трудової, творчої, мотиваційної активності працівників; участь у тренінгах, конкурсах, підвищення кваліфікації тощо; моральне стимулювання – святкування дня створення організації, день колективу, початку проекту, успішного завершення проекту, святкування нового року тощо.

Згідно методичних розробок науковців [1, 2, 4, 6, 7] соціально-психологічні методи поділяються на:

- «соціально-психологічний аналіз»;
- «соціально-психологічне планування»;
- «створення творчої атмосфери»;
- «участь працівників в управлінні»;
- «соціальні та моральна мотивація»;
- «задоволення культурних і духовних потреб»;
- «формування колективів, груп»;
- «створення нормального психологічного клімату»;
- «встановлення соціальних норм поведінки»;
- «розвиток у працівників ініціативи та відповідальності»;
- «встановлення моральних санкцій і заохочень».

Широко використовуваними методами психологічного впливу на персонал є:

Бала Р. у своєму дослідженні пропонує розглядати: «коучинг забезпечує високі стандарти виконання завдань, підтримує систему партисипативного управління, створює атмосферу, яка стимулює креативність, генерацію нових ідей і є надійним фундаментом інтегрованості працівників на підприємстві, так як проявляється через підтримку, співпрацю та партнерство, допомагає набутти нових конкурентних переваг. Сьогодні, в більшості передових компаній, коучинг є дієвою складовою концепції управління людськими ресурсами, оскільки застосовується при плануванні, відборі, адаптації, мотивації, навчанні та розвитку, атестації і оцінці персоналу» [8].

Застосування кручингу в організації дає можливість повністю реалізувати кадровий потенціал: створити творчу атмосферу у колективі, зростання оборотності, створення нових продуктів і послуг, управління змінами, зростання рівня конкурентних переваг, створення проектних груп організації тощо.

Використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом організації дозволяють визначити лідера, сформувати колектив, мотивувати працівників до підвищення продуктивності праці, нейтралізація та вирішення конфліктних ситуацій у колективі.

Використання соціологічних методів в управлінні персоналом організації дозволяють обґрунтовано приймати кадрові рішення, аналізувати підбір, ротацію та управління персоналом.

Психологічні методи управління персоналом застосовуються у критичних ситуаціях коли необхідно вплинути на окремого працівника, його поведінку. Психологічні методи використовуються для вивчення внутрішнього світу, інтелекту, організаційних здібностей працівника.

Для забезпечення ефективного управління персоналом організації необхідно використовувати комплексні методи впливу, які забезпечать синергетичний ефект.

### *Література*

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 471 с.
2. Егоришин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов. 5-е изд., доп. и перераб. Н. Новгород : НИМБ, 2015. 720 с.
3. Ковальчук І. В. Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : Знання, 2016. 679 с.
4. Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник. Харків : НУА, 2013. 376 с.
5. Никифорова В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. 2-е вид., випр. та доп. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.
6. Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін. ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.
7. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
8. Бала Р. Д. Економічне оцінювання та розвиток коучингу на промислових підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. Наук : спец. 08.00.04. «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Львів, 2013. 26 с.

**О. І. Корицька,**  
*к.е.н., асистентка кафедри теоретичної та прикладної економіки,  
Національний університет «Львівська політехніка»*

**Н. М. Дідух,**  
*фахівець кафедри теоретичної та прикладної економіки,  
Національний університет «Львівська політехніка»*

## **ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ**

Поступальним фактором розвитку цифрової економіки є кадрове забезпечення, його якісні та кількісні характеристики. Одним із основних джерел формування кваліфікованих «цифрових» кадрів для економіки є підготовка студентів різних спеціальностей. А прогрес у реалізації цієї потреби визначається системністю роботи закладів вищої освіти із надання відповідної професійної освіти. Однак адаптація сфери вищої освіти в Україні викликам цифрової економіки характеризується уповільненою модернізацією навчального процесу на фоні поточного кадрового попиту і тенденцій його зростання.

Каталізатором зростання цифрової економіки в Україні стало схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації, де законодавчо визначено її сутність як «діяльність, в якій основними засобами (факторами) виробництва є цифрові (електронні, віртуальні) дані як числові, так і текстові». Також зазначено, що така економіка «базується на інформаційно-комунікаційних та цифрових технологіях... Саме дані є ключовим ресурсом цифрової економіки, вони генеруються та забезпечують електронно-комунікаційну взаємодію завдяки функціонуванню електронно-цифрових пристроїв, засобів та систем» [1].

Одним із принципів цифровізації передбачено підвищення якості надання послуг з отримання освіти, а основними напрямками модернізації вищої освіти є організація широкосмугового доступу до Інтернету студентів, розвиток дистанційної форми освіти, розвиток наукової цифрової інфраструктури. У Плані заходів реалізації Концепції зафіксовано розроблення проекту акта щодо розвитку цифрових навичок громадян та модернізації системи вищої освіти.

У вересні 2019 року уряд затвердив Положення про Міністерство цифрової трансформації України [2], де, серед іншого, Мінцифри забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цифрової економіки, цифрових навичок громадян. У грудні того ж року Український уряд запустив програму електронних мобільних послуг через додаток «Дія» [3].

Про розвиток цифрової економіки неодноразово наголошує Президент України. До прикладу, під час виступу Цифровому форумі

Digital society sandbox у рамках офіційного візиту до Естонії [4]: «Наша глобальна мета – побудувати країну з добре розвинутою цифровою економікою... І сьогодні це найголовніше, пріоритетне завдання для нашого молодого, нового уряду». «Тепер кожен українець може навчатись цифровій грамотності безкоштовно, корисно та цікаво! Долучайте до навчання ваших рідних!» [5]: закликає Президент на презентації мобільного застосунку «Дія. Цифрова освіта». Серед послуг електронного порталу представлена серія освітніх серіалів про базові цифрові навички, цифрову грамотність тощо.

На початку 2020 року Мінцифри та Європейська комісія підписали Угоду про фінансування заходу «Підтримка ЄС для електронного урядування та цифрової економіки в Україні» [6], загальна кошторисна вартість якої становить 25000000 євро терміном на 84 місяці.

Обговорення щодо цифрових реформ в Україні тривають. Так, 21 червня 2020 року в Адміністрації Президента України відбулася нарада щодо концепції «Держава у смартфоні» як одного з важливих компонентів цифрової економіки [7]. Серед присутніх були представники міжнародних донорів і проектів технічної допомоги, зокрема Агентства США з міжнародного розвитку (USAID), Представництва Європейського Союзу в Україні, Шведського агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA), Швейцарського бюро співробітництва (SDC).

7 травня 2020 року Прем'єр-міністр провів нараду з питань цифрової трансформації [8], наслідком якої було ініційовано створення цифрового Уряду і в кожному міністерстві створюється посада посаду заступника Міністра з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації (CDTO). 4 серпня відбувся пресбрифінг щодо модернізації системи якості освіти в Україні, де розглядалися питання оцінювання якості освітніх програм, їх кількості та якості [9]. Представники більш ніж двадцяти українських закладів вищої освіти вносили пропозиції для удосконалення законодавчого підґрунтя розвитку української освіти. Практичні результати обговорень ще не реалізовані.

«Реформування системи освіти у контексті вдосконалення державної політики інноваційного розвитку має стати предметом розгляду РНБО найближчим часом» [10]. Про це заявив Секретар Ради національної безпеки і оборони України 28 серпня 2020 року. Він наголосив, що за результатами проведеного за допомогою програмно-апаратного комплексу «СОТА» аналізу стану системи вищої освіти у контексті національної безпеки зроблено висновок про системну кризу у цій сфері, що формує потенційні та реальні загрози державній та національній безпеці України.

Найбільш значущою тенденцією сьогодення на ринку праці в Україні є цифровізація, яка внесла суттєві корективи у пошук та підбір персоналу.

Володіння кількома іноземними мовами найближчим часом стане базовою вимогою на ринку праці. Цьому сприяють невпинна глобалізація та розвиток електронної торгівлі, що нівелює адміністративні кордони для

створення та роботи бізнесу. Експерти ggs.ua | ggs дослідили, для яких спеціалістів знання іноземної мови обов'язкове, якого рівня достатньо для працевлаштування та чи впливає знання англійської мови на рівень пропонованої заробітної плати. «Аналіз вакансій, розміщених з січня до середини вересня 2019 року, показує: вимога про володіння англійською мовою фігурує у кожній п'ятій вакансії. Найчастіше знання іноземної мови вимагаються від ІТ-спеціалістів, менеджерів по роботі з клієнтами, інтернет-маркетологів тощо» [11].

За їхніми підрахунками, упродовж 2019 року середній рівень заробітної плати становив від 10 000 грн без знання англійської мови. Натомість у пропозиціях про роботу, де потрібна англійська мова цифри були набагато вищими:

- володіння англійською без зазначення необхідного рівня – від 16 400 грн (+64 % до середньої початкової зарплати);

- рівень Intermediate – вакансії із зарплатами від 17 500 грн (+75 % до середньої початкової зарплати);

- рівень Advanced – вакансії із зарплатами від 22 500 грн (+125 % до середньої початкової зарплати).

Разом із тим, особистими якостями працівника мають бути стресостійкість, вміння швидко приймати рішення, самостійність та ініціативність (за найпопулярнішими професіями клієнт-менеджер, менеджер з продажу та спеціаліст з продажу на інтернет-платформі [rabota.ua](http://rabota.ua) [12] серед вакансій економіста).

Керівник експертно-аналітичного центру Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна Катерини Криворученко вказала на сфери та спеціальності, які будуть у тренді наступного десятиліття в нашій державі. З її досвіду: «Через 10-20 років більше робочих професій будуть роботизовані. Тому, думаючи про майбутнє, орієнтуйтеся на професії, де зможете реалізувати креативний потенціал для того, щоб навіть бізнес-завдання вирішувати нестандартно, орієнтуючись на людський фактор» [13].

На законодавчому та виконавчому рівнях прогрес у розвитку цифрової економіки в Україні очевидний. Однак чи достатньою мірою він підтримує баланс між сферою вищої освіти (яка створює кадрове забезпечення) та реальним сектором економіки (де формується попит на відповідні кадри)? Щоб відповісти на ці запитання, потрібно провести ґрунтовні додаткові дослідження.

### *Література*

1. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. Розпорядження Кабінету міністрів України; Концепція, План, Заходи від 17.01.2018 р. № 67-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>.

2. Питання Міністерства цифрової трансформації : постанова КМУ від 18 вересня 2019 року № 856. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-ministerstva-cifrovoi-t180919>.
3. Держава у смартфоні: уряд запускає тестування додатку «Дія». *Українська правда*. URL : <https://www.pravda.com.ua/news/2019/12/11/7234544/>.
4. Зеленський Володимир Наша глобальна мета – побудувати країну з добре розвинутою цифровою економікою. URL : <https://www.president.gov.ua/news/volodimir-zelenskij-nasha-globalna-meta-pobuduvati-krayinu-z-58593>.
5. Дія. Цифрова освіта. URL : <https://osvita.diia.gov.ua/>.
6. Угода про фінансування заходу «Підтримка ЄС для електронного урядування та цифрової економіки в Україні» Мінцифри, Європейський Союз; Угода, Міжнародний документ, Положення [...] від 11.02.2020 року URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_001-20#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_001-20#Text).
7. Цифрова економіка – пріоритет для Президента й нашої команди – радник Глави держави Михайло Федоров. URL : <https://www.president.gov.ua/news/cifrova-ekonomika-prioritet-dlya-prezidenta-j-nashoyi-komand-56025>.
8. Прем'єр-міністр провів нараду з питань цифрової трансформації. URL : <https://maritimebusinessnews.com.ua/2020/05/07/147067/>.
9. Вища освіта в Україні: битва за якість. *Радіо Свобода*. URL : <https://www.radiosvoboda.org/a/30790612.html>.
10. Данілов О. Реформування системи освіти у контексті вдосконалення державної політики інноваційного розвитку має стати предметом розгляду РНБО найближчим часом. РНБО. URL : <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/4680.html>.
11. Скільки готові платити роботодавці за знання англійської мови. GRS.UA. URL : <https://grc.ua/article/25432>.
12. Rabota.UA. Пошук вакансії «Економіст» в Україні. URL : <https://rabota.ua/zapros/%d0%b5%d0%ba%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bc%d1%96%d1%81%d1%82/%d1%83%d0%ba%d1%80%d0%b0%d0%b8%d0%bd%d0%b0>
13. Професії майбутнього: ТОП-7 напрямків, що будуть популярними до 2020 року. НУХТ. URL : <https://nuft.edu.ua/job/korisnoznati/profes-majbutnogo-top-7-napryamkv-shho-budut-populyarnimi-do>.

**О. О. Левицька,**  
*к.е.н., старша наукова співробітниця*  
*відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,*  
*ДУ «Інститут регіональних досліджень*  
*імені М. І. Долишнього НАН України»*

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ: РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Сучасна професійно-технічна освіта розвивається в умовах постійних внутрішньогалузевих змін в напрямку децентралізованого управління і диверсифікованого фінансування. Кожна держава регулює ці процеси, виходячи з особливостей функціонування власної системи освіти, потреб ринку праці та пріоритетів соціальної політики загалом. Національні освітні моделі різняться між собою за філософськими й культурними традиціями, рівнем гнучкості та ефективності, якістю навчальних програм і можливостями реалізації інтелектуального потенціалу випускників, що в сукупності визначає конкурентоспроможність освіти.

Роль професійно-технічної освіти в теперішньому інформаційному суспільстві заново переоцінюється, адже її престижність і перспективність підтверджується численними програмами і проектами розвитку в останні роки. Серед найбільш відомих ініціатив – Копенгагенська Декларація Європейської Комісії та міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі професійної освіти і навчання в Європі (2002 р.), Брюгське комюніке щодо стратегічних підходів і пріоритетів розвитку професійної освіти на період 2011-2020 рр., Туринський процес Європейського фонду освіти (2010 р.), Рекомендації Ради ЄС щодо підтримання професійної освіти в умовах пандемії (2020 р.), Оснабрюцька Декларація про відновлення професійно-технічної освіти (2020 р.), Цифровий баланс на 2021-2023 рр. з ініціативи Європейської асоціації з професійно-технічної освіти і навчання, міжнародний проект «Управління інклюзивним професійним розвитком» (GIVE project) на 2020-2024 рр., проекти з підвищення якості професійно-технічної освіти EUproVET, VEENiVES тощо, ініціативи [2, с. 88]. Україна долучається до окремих програм і проєктів, намагаючись активно реформувати професійно-технічну освіту відповідно до загальноєвропейських та світових трендів. Наразі на громадському обговоренні перебуває проєкт Концепції Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки [4], розроблений на виконання Указу Президента України № 130/2021 від 30.03.2021 р. «Про пріоритетні заходи розвитку професійної (професійно-технічної) освіти». Варто відзначити, що одним із завдань програми є посилення ролі та соціальної відповідальності органів державної влади та органів місцевого

самоврядування, бізнесу та партнерських організацій шляхом активізації вертикальної і горизонтальної співпраці в управлінні розвитком професійно-технічної освіти та модернізації інфраструктури відповідних освітніх закладів. У контексті зовнішнього управління діяльністю закладів професійно-технічної освіти (ЗПТО) зроблені реальні кроки. Так, одним із шляхів забезпечення ефективної децентралізації системи управління професійно-технічною освітою є утворення регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти, однак ефективність їхньої діяльності щодо впливу на прийняття управлінських рішень на місцевому (регіональному) рівні залишається вкрай низькою. Водночас, внутрішня система контролю вимагає удосконалення, зокрема створення у кожному закладі професійної (професійно-технічної) освіти наглядових рад для їх участі у вирішенні стратегічних завдань розвитку закладу, здійснення нагляду за його діяльністю у відповідності до мети та цілей.

Досвід різних країн у питаннях організації та підвищення якості системи професійно-технічної освіти особливо цікавий, оскільки українська освітня система перебуває в активному пошуку нових ефективних моделей її функціонування та шляхів гармонізації із сучасними ринковими вимогами.

Прикладом успішної реалізації реформи у сфері професійно-технічної освіти є *канадська* децентралізована модель, що базується на автономних системах професійної підготовки у кожній провінції, котрі забезпечують кваліфікованими робітничими кадрами місцеві та регіональні ринки праці і фінансуються, відповідно, за рахунок бюджетів провінцій. Це означає, що управління ЗПТО здійснюють територіальні громади. При цьому у Канаді поширена практика соціального партнерства як інструменту контролю якості професійної підготовки та ефективності діяльності закладів освіти. Так, зокрема, при кожному ЗПТО діє рада директорів, котра складається з представників територіальних громад. Головне завдання ради – стратегічне управління, а також окремі тактичні функції, пов'язані з призначенням та звільненням керівного складу ЗПТО. Примітно, що до процесу розроблення навчальних програм залучаються різні зацікавлені сторони, зокрема представники роботодавців, працівники профільних підприємств, представники галузевих асоціацій, професійних спілок тощо. Такий підхід дозволяє коригувати зміст навчальних курсів і програм з метою актуалізації компетентностей випускників і підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Більше того, громадськість та представники бізнесу активно долучаються до оновлення та осучаснення матеріально-технічної бази навчання, роблячи тим самим значний внесок у якість професійної підготовки кадрів [1, с. 53]. Загалом, у Канаді практикується низка механізмів підтримки ЗПТО з боку роботодавців, а саме: постійний моніторинг ситуації на національному і регіональних ринках праці, участь у роботі наглядових рад при закладах освіти, залучення до удосконалення навчальних програм, забезпечення

обладнанням у межах виробничих практик, організація навчань і стажувань на робочих місцях. Таким чином, канадська децентралізована партисипативна модель професійно-технічної освіти спрямована безпосередньо на задоволення потреб роботодавців у кваліфікованій робочій силі і, відповідно, забезпечення широких можливостей для реалізації інтелектуального потенціалу випускників на місцевих ринках праці.

Соціальне партнерство можливе не лише між різними типами інституцій (різними групами учасників), але й в межах самої освітньої системи. Яскравим прикладом такої співпраці є *Литва*, де налагоджені тісні зв'язки між професійно-технічною та вищою освітою у формі спільного напрацювання навчальних планів та програм для гарантування принципів комплементарності та послідовності професійної підготовки, а також налагоджена взаємодія усіх ланок освіти у реалізації навчання упродовж життя. Крім того, у Литві активно використовуються структурні фонди для розвитку професійної орієнтації та консультування у системі професійної освіти. Ці питання координуються Литовським центром неформальної освіти, що функціонує на державному рівні. Центр відповідає за профорієнтаційні ініціативи, навчання фахівців з професійної орієнтації та моніторинг цих послуг [3, с. 43].

Цікавим інструментом соціальної взаємодії у сфері контролю якості підготовки кадрів у ЗПТО є незалежна атестація випускників у *Франції*, що проводиться відповідними атестаційними комісіями у складі представників підприємств, асоціацій, спілок роботодавців і підприємців, торгово-промислових палат, представників системи професійно-технічної освіти та інших соціальних партнерів. Французька освітня система є децентралізованою і вважається однією з найкращих у світі, при цьому фінансування ЗПТО базується на різних джерелах – бюджетах центрального і регіонального рівнів, коштах підприємців, підтримці з боку громадськості, домашніх господарств тощо. Так, у Франції підприємства законодавчо зобов'язані здійснювати відрахування на потреби професійної підготовки. Розмір такого податку становить від 0,5 до 2 % від фонду заробітної плати в залежності від розміру суб'єкта господарювання [5, с. 9]. Такі заходи є важливим економічним важелем у забезпеченні якості професійно-технічної освіти, підвищенні її престижності та конкурентоспроможності.

Не менш корисним і практичним рішенням у цьому напрямку є інтегроване інформаційно-аналітичне забезпечення якості підготовки та ефективності працевлаштування випускників ЗПТО у Франції. Постійний збір даних передбачає можливість аналізування відповідності функціонування системи освіти вимогам та потребам ринку праці (у т.ч. за окремими галузями і секторами), збалансування попиту на робочу силу й пропозиції освітніх закладів. Цими питаннями займаються незалежні регіональні обсерваторії зайнятості та навчання (OREF), які діють в усіх

регіонах Франції [5, с. 25-26]. Загалом, до організації такого моніторингу долучаються партнери з науки, бізнесу, влади та освіти. У фокусі дослідження – зазвичай, питання збалансованості попиту і пропозиції кваліфікованої робочої сили, виявлення «перевиробництва» окремих професій, аналіз ефективності зайнятості і відстеження якості отриманої професійної підготовки шляхом дослідження подальшої кар'єри випускників ЗПТО. У *Нідерландах* налагоджена аналогічна система збору даних про ринок праці та затребуваність робітничих кадрів, що забезпечує оперативність реагування на зміни попиту на нові навички та компетентності. Моніторинг проводять три інституції – Центр досліджень освіти та ринку праці, Національна агенція соціального забезпечення та організація з питань професійної освіти, навчання та ринку праці. Сам аналіз здійснюється у галузевому та регіональному зрізах [3, с. 51].

Подібна ініціатива була реалізована в Україні у 2018-2020 рр. під час виконання Проекту регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників ВНЗ і ПТНЗ прикордонного регіону: соціальне партнерство, державне і регіональне замовлення» на замовлення Львівської обласної держадміністрації за кошти державного бюджету України в рамках секторальної бюджетної підтримки ЄС. Актуальним залишається питання масштабування методики моніторингу та самої аналітики на інші регіони України з метою покращення стратегічного планування кадрових потреб і формування обґрунтованого регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до специфіки кожної області.

У багатьох країнах *Європи* (Німеччина, Австрія, Данія, Швейцарія, Польща) та *Азії* (Китай, Південна Корея) давно використовується особлива форма соціального діалогу у системі «освіта – бізнес», зокрема дуальне навчання, що поєднує навчання на робочому місці (практичний досвід) з теоретичною підготовкою в ЗПТО. Фінансування дуальної системи охоплює ресурси підприємців, з якими співпрацюють ЗПТО і які покривають витрати на практичне навчання, та державне фінансування. Саме завдяки дуальному навчанню Європейський Союз сьогодні є одним зі світових лідерів у підготовці кваліфікованих кадрів професійно-технічних спеціальностей.

Світовий досвід свідчить, що соціальне партнерство є дієвим інструментом підвищення ефективності управління ЗПТО, а також невід'ємною частиною системи забезпечення якості професійної підготовки робітничих кадрів. Ці інструменти особливо важливі сьогодні, враховуючи підвищений попит на робітничі кадри на європейських ринках праці. Водночас, Україні доцільно посилити участь різних зацікавлених сторін у процесах регулювання якості та результативності професійно-технічної освіти на всіх рівнях з метою: по-перше, ініціювання соціального діалогу і заохочення підприємств (як головних замовників професійних кадрів) до співпраці із ЗПТО; по-друге, розширення джерел фінансування

професійно-технічної освіти (за рахунок суб'єктів бізнесу, громадськості, органів влади, спеціальних фондів та інших партнерів); по-третє, відстеження потреб у нових професіях і спеціальностях; по-четверте, участі у розробленні національної системи кваліфікацій і стандартів професійно-технічної освіти, робочих планів і програм навчання; по-п'яте, організації виробничої практики і стажування на сучасних високотехнологічних підприємствах; по-шосте, створення спеціальних незалежних атестаційних комісій з представників зацікавлених сторін (партнерів) для проведення незалежної атестації випускників ЗПТО; по-сьоме, організації на різних рівнях постійного моніторингу якості професійної підготовки кадрів та ефективності працевлаштування випускників із подальшим прогнозуванням кадрових потреб на ринку праці, зміни попиту та пропозиції освітніх послуг тощо.

### *Література*

1. Грень Л. М. Управління професійно-технічною освітою на державному та регіональному рівнях: зарубіжний досвід. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019, № 3 (22), С. 47-56. DOI : <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2019-3-47-56>.

2. Гринькевич О. С., Левицька О. О. Інституційне середовище забезпечення якості системи вищої освіти: міжнародний і національний аспекти. *Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Сер.: Міжнар. екон. відносини та світове господарство*. Ужгород, 2017. Вип. 15 (1). С. 84-90. URL : [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/15\\_1\\_2017ua/21.pdf/](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/15_1_2017ua/21.pdf/)

3. Децентралізація професійно-технічної освіти (ПТО) в Україні – поштовх до дій. Зелена книга для спрямування обговорень щодо реформ та здібностей, необхідних для побудови досконалої та привабливої системи ПТО в Україні / Європейський фонд освіти, Міністерство освіти і науки України, 2017. 88 с. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/materialy/06/1-zelena-knigaukr.pdf>.

4. Концепція Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки : проєкт / Міністерство освіти і науки України. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2021/04/30/proyektkontseptsiyiderzhzhtsilovoyisotsprohramyrozvytkuprofosvity2022-2027.docx>.

5. Савченко І. М., Волкова Т. В. Зарубіжний досвід інноватики в сфері взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями та науковими установами : методичні рекомендації. Київ : ПТО НАПН України, 2011. 60 с. URL : [https://lib.iitta.gov.ua/8026/1/ZAR\\_DOSVID.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/8026/1/ZAR_DOSVID.pdf).

**І. В. Леуух,**  
*к.е.н., старша наукова співробітниця відділу просторового розвитку,  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
імені М. І. Долишнього НАН України»*

## **ОЦІНЮВАННЯ ЦЕНТРО-ПЕРИФЕРІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОБЛАСНОГО ЦЕНТРА ТА РАЙОНІВ ОБЛАСТІ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД**

В регіоні обласний центр – це своєрідне «ядро», «лідуючий центр», «головне місто», осередок «підключення» регіону до глобальних національних зв'язків і процесів, головною функцією якого виступає передача імпульсів розвитку, що виникають з зазначених зв'язків, на прилеглі території. Попри чітко оконтурені та інституціоналізовані межі обласного центра, генеровані та передані ним позитивні імпульси зумовлюють структурні зміни соціально-економічного характеру всього регіону.

Відповідно до теорії регіонального розвитку Дж. Фрідмана нерівномірність економічного зростання регіональної системи і процес просторової поляризації неминує породжувати диспропорції між «ядром» та периферією. Периферія не є якимось однорідним полем, вона поділяється на так звану внутрішню (ближню), тісно пов'язану з «ядром» і безпосередньо одержує від нього імпульси до розвитку, і зовнішню (дальню) – на яку «ядро» практично не виявляє мобілізуючого впливу. Центр і периферія на будь-якому просторовому рівні пов'язані між собою потоками інформації, капіталу, товарів, робочої сили тощо, причому саме напрями цих потоків визначають характер взаємодії між центральними і периферійними структурами, перетворюючи простір на силове поле. Рушійною силою або свого роду мотором, що забезпечує постійний розвиток і відтворення системи відносин «центр-периферія» є постійна якісна трансформація ядра за рахунок генерування, впровадження та дифузії нововведень [1].

Разом з тим, глибина проникнення по території регіону позитивних імпульсів розвитку, генерованих обласним центром, є різною, що проявляється у відповідних структурних змінах соціально-економічного характеру в регіоні. А досягнення відповідних «позитивних ефектів» у просторовому аспекті залежить від абсорбційної здатності економік прилеглої території та віддалених районів до сприйняття технологічних, управлінських і соціальних інновацій, наявності відповідних умов і ресурсів розвитку, транспортно-комунікаційних коридорів та мереж інтелектуального капіталу [2].

Природа генерованих центром імпульсів розвитку є складною та мало дослідженою як у вітчизняній, так і світовій науці, незважаючи на те, що потенціал концепції «центр-периферія» дозволяє використовувати її домінанти при постановці численних завдань не лише політико-

географічного, а й соціально-економічного характеру на всіх рівнях ієрархії територіальних систем. До основних факторів, що генерують імпульси розвитку «ядер», відносять [3]:

- функціонування великих міст як потужних ринків товарів та послуг, що притягує до себе виробника, дає йому додаткові економічні переваги за рахунок економії масштабу та скорочення транспортних витрат;
- економія витрат внаслідок спільного використання суб'єктами господарювання великих міст та навколишньої території інженерної, виробничої, соціальної інфраструктури, наявних умов та ресурсів розвитку, людського капіталу, що породжує агломераційний ефект;
- ущільнення у великих містах та довкола них комунікативного простору міжособистісних зв'язків, що забезпечує виникнення інновативних ефектів внаслідок оперативного обміну інформацією, ідеями, винаходами тощо;
- стрімке зростання ціни на землю та інші ресурси розвитку в межах великих міст, що зумовлює «виштовхування» на прилеглу територію окремих видів економічної діяльності та стимулює її розвиток;
- динамічне соціальне середовище з високою здатністю генерування та сприйняття соціальних інновацій (форми зайнятості, ритм життя, соціальні потреби, стандарти споживання).

Дослідження центрально-периферійної взаємодії на рівні «обласний центр – райони області» пропонуємо здійснити на основі якісної оцінки залежності рівня соціально-економічного розвитку районів області від їх віддаленості від обласного центра – осередка концентрації ділової активності, ресурсів та капіталу (рис. 1).

Використання запропонованого методичного підходу (рис. 1) дозволить визначити в регіоні просторові зони з різною інтенсивністю впливу «ядра», встановити ареали центрального, напівпериферійного та периферійного типів.

Апробація запропонованого концептуального підходу на прикладі Львівської області дозволила встановити, що вплив обласного центра – м. Львова на соціально-економічний розвиток адміністративних районів Львівської області має відцентрово-зональний характер, адже інтенсивність цього впливу знижується у міру зростання віддаленості районних центрів від «ядра». Разом з тим, рівень соціально-економічного розвитку районів є похідним, з одного боку, від потужності генерованих обласним центром імпульсів розвитку, а з іншого – визначається наявним локальним економічним потенціалом і здатністю до абсорбації впливів «ядра» та інших місцевих полюсів росту (наприклад, міст обласного

значення) [4]. Разом з тим, проведене дослідження дозволяє зробити низку інших висновків:

1) вищу питому вагу в основних загальнообласних показниках досліджуваного регіону упродовж аналізованого періоду становили центральні райони. Серед периферійних районів значну частку в низці загальнообласних показників (зокрема, показниках зайнятості, житлового будівництва, зовнішньоекономічної діяльності) займав Сокальський район, який перебуває в зоні інтенсивного впливу місцевого осередку соціально-економічного зростання – міста обласного значення Червоноград. Разом з тим, вищою інтенсивністю розвитку (за середньорічними темпами росту) характеризувалися периферійні райони, де драйверами розвитку, насамперед, є місцеві «полюси росту» (осередки концентрації ділової активності, капіталу – міста обласного значення, розміщені тут потужні промислові вузли, міжнародні пункти пропуску на Україно-Польському кордоні тощо);

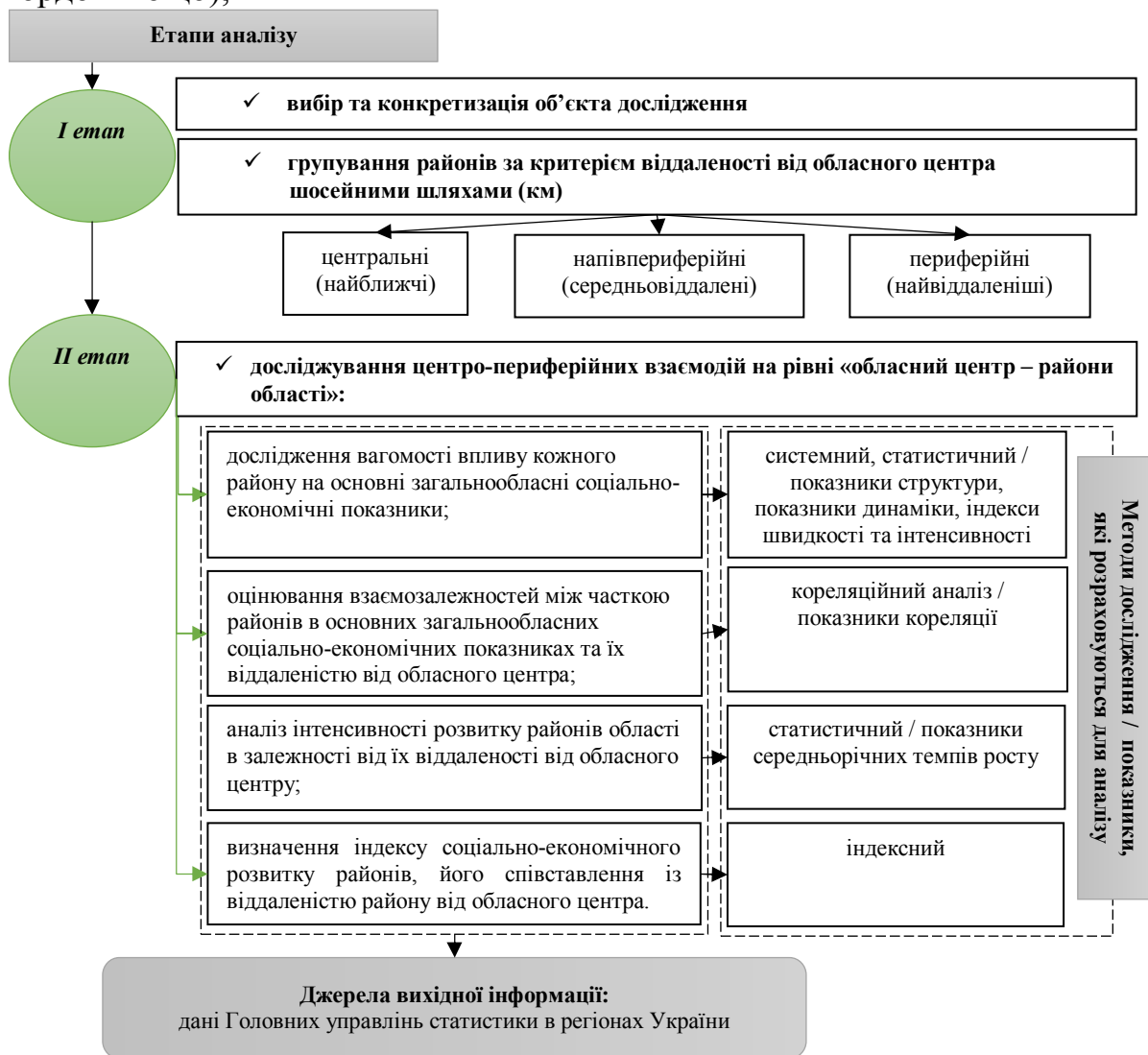


Рис. 1. Методичний підхід до оцінювання центр-периферійної взаємодії на рівні «обласний центр – райони області»\*

\*складено автором

2) рівень соціально-економічного розвитку районів Львівської області характеризується високою варіативністю, набуваючи найвищих значень у районах, які входять до Львівської агломерації (Пустомитівський, Кам'янка-Бузький, Городоцький, Яворівський та Жовківський райони). Крім того, одним із лідерів у регіоні за рівнем соціально-економічного розвитку є напівпериферійний Стрийський район ( $I_p = 0,51$ ), де, на тлі деякого затухання впливу м. Львова, драйвером розвитку виступають наявні тут внутрішні потенційні та конкурентні переваги (Стрийсько-Роздольський промисловий вузол, місто обласного значення Стрий тощо). Найнижчий рівень соціально-економічного розвитку зафіксовано у периферійних, зокрема гірських районах області – Сколівському, Дрогобицькому, Старосамбірському та Турківському, що спричинено складними структурними проблемами (зокрема у сфері економічного розвитку (ускладнені умови господарювання в гірській місцевості, звужена секторально-галузева структура економіки), ринку праці, соціального забезпечення населення, природокористування), низьким розвитком транспортної та інженерної інфраструктури, зумовленими, насамперед, географічними особливостями зазначених територій;

3) висока варіативність індексу соціально-економічного розвитку районів регіону (від 0,67 пунктів у Пустомитівському районі, до 0,17 пунктів – у Турківському районі) зумовлена специфікою господарського розвитку регіону, де поряд із традиційними старопромисловими, аграрними та промислово-аграрними адміністративними одиницями функціонують нові промислові, агломераційні, гірські та прикордонні території;

4) невідповідності між віддаленістю від м. Львова та індексом соціально-економічного розвитку адміністративних районів Львівської області (як от центральний Перемишлянський чи напівпериферійний Стрийський райони) об'єктивно пояснюються, з одного боку – наявністю/відсутністю внутрішніх конкурентних переваг окремих районів, а з іншого – їх залежністю від стимулюючої ролі та впливу інших місцевих полюсів росту.

### *Література*

1. Friedmann J. Regional development policy. Boston : Mass. Inst. Techn. 1966.

2. Лещух І. В. Вплив обласного центра на соціально-економічний розвиток районів регіону: центр-периферійний вимір. *Облік і фінанси*. 2020. № 3 (89). С. 131-139. URL : <http://www.afj.org.ua/ua/journals/2020/3>.

3. Підгрушний Г. П., Денисенко О. О. Київ та прилегла територія в системі центр-периферійної взаємодії. *Український географічний журнал*. 2013. № 1. С. 27-34, с. 28.

4. Мельник М. І., Лещух І. В., Синютка О. М. Вплив регіональної метрополії на структуризацію простору: центр-периферійний вимір. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 2. С. 46-60. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu\\_2013\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_2_7).

**О. В. Літорович,**  
*аспірант кафедри менеджменту організації,  
Національний університет «Львівська політехніка»*

**Г. Р. Коpecь,**  
*к.е.н., доц., доцентка кафедри менеджменту організації,  
Національний університет «Львівська політехніка»*

## **ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ, ЯК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Важливою складовою подальшого економічного зростання є забезпечення ефективної роботи підприємств, особливо в аспекті впливу несприятливих факторів, таких як економічна і політична нестабільність, кризові явища, зниження ділової активності. Високий рівень конкуренції в ринкових умовах змушує підприємства докладати значних зусиль для підтримання власної конкурентоспроможності, одним із яких є розвиток людських ресурсів.

В основному науковці розглядають розвиток персоналу як системно організований процес, який забезпечується заходами з виробничої адаптації персоналу, оцінювання працівників для здійснення їх атестації, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо [1]. Також підприємствам необхідно розробляти довготермінові заходи із розвитку персоналу, що базуються на розвитку його професійних, ділових і особистісних якостей.

Передумови необхідності удосконалення управління людськими ресурсами на вітчизняних підприємствах:

- зміна динаміки глобальних демографічних процесів, сповільнення темпів росту населення;
- глобалізація, інтеграція міжнародних процесів, економічні кризи в Україні та спади розвитку;
- зміна культурних цінностей, зокрема покоління «сімейних» на покоління «зміни цінностей», коли найбільш вагомими мотиваційними чинниками є самореалізація особистості, професійний розвиток, визначні досягнення;
- особливості поведінки споживачів, що відносяться до покоління Y та покоління Z;
- значний ризик у діяльності підприємств, високий рівень плинності кадрів;

- низький рівень матеріальної мотивації та соціального захисту працівників менш успішних на ринку підприємств;
- розвиток більш сучасних видів бізнесу, наприклад, електронних підприємств та їх підрозділів «мобільних» та «хмаркових» офісів;
- подальший розвиток інтернет-технологій, соціальних мереж та телекомунікацій тощо [2; 3];
- зміна архітектури ІТ-систем, які дозволяють підвищити ефективність управління процесами рекрутингу і збереження кадрів;
- елементи методології та практики зарубіжного менеджменту, що поступово впроваджуються у діяльність вітчизняних підприємств.

В таких умовах компанії досліджують можливості нових підходів до управління персоналом. Серед інших факторів, що впливають на політику компаній – постійна нестача кваліфікованих працівників ряду професій на ринку праці. Саме нестача кваліфікованих кадрів розглядається компаніями як один з вирішальних стримуючих чинників економічного зростання, навіть у періоди економічних спадів, коли компанія піддається впливам розмаїття інших значущих позитивних та негативних економічних факторів.

Прогрес інформаційних технологій, а також поширеність доступу до Інтернету, відкриває нові можливості для розширення комунікацій та рекрутингу талановитих кадрів. Такі передумови та фактори неодмінно впливають на процеси та організацію управління персоналом у компаніях. Відтак використання цих нових можливостей може дати менеджерам можливість застосування ринкових інструментів у досягненні конкурентних переваг на ринку кваліфікованої праці шляхом підвищення ефективності управління кадрами.

У контексті вищезазначеного слід мати на увазі чотири головні сфери компетенції (завдання) в галузі управління персоналом підприємств:

- вивчення тенденції ринку кадрів, залучення, приваблення талантів;
- залучення, рекрутинг кадрів;
- адаптація та розвиток персоналу;
- збереження та ефективна мотивація персоналу, зокрема креативних, творчих працівників – талантів у своїй справі.

Перше завдання полягає в тому, що талановиті кадри необхідно зацікавити, привабити. В цьому аспекті, організація чи компанія має зарекомендувати себе як бажаний та підтверджений управлінською практикою роботодавець (як серед потенційних працівників, так і серед існуючих).

Друге завдання, а саме рекрутинг, стосується процесу відбору найкращих кандидатів серед зацікавлених шукачів. На думку ряду дослідників, ефективна система управління відносинами із працівниками є важливим елементом побудови більш якісного управління кадрами, оскільки дозволяє об'єднати усі внутрішні процеси, пов'язані із

рекрутингом, а також зовнішньою комунікацією з потенційними працівниками.

Третє завдання – розвиток кадрів, полягає у реалізації такої стратегії управління кадрами, яка ґрунтується на стратегії розвитку компанії та оцінюваній майбутній потребі у тих чи інших кваліфікованих кадрах. Кваліфікацію цих кадрів, їх навички та вміння можна розвивати власними силами через тренінги та освітні програми, а також розподіляючи кадри таким чином, щоб працівники могли вчитись на вже існуючих проектах у більш досвідчених співробітників. Така система розвитку кадрів може розглядатись потенційними працівниками, як одна з переваг роботи в компанії.

Збереження кадрів є четвертим завданням. Аналізувати цей аспект корисно у різних напрямках. Зокрема, для прикладу, варто вивчати причини, з яких не тільки молодші, але й досвідчені та висококваліфіковані працівники, що не завжди публікують свої резюме в Інтернеті, міняють місце праці. Досліджуючи їхню мотивацію, можна прийти до висновку про те, що спонукає та приваблює їх до нової компанії у пошуку альтернативного працевлаштування.

На сучасному етапі розвитку економічної науки основу будь-якого вітчизняного підприємства разом із технологіями складає і персонал, що розглядається як найбільше багатство, людський капітал підприємства, і відповідно, керівництво повинно створювати всі необхідні умови для того, щоб максимально розкрити та використовувати, а також розвивати можливості персоналу. Величезну роль тут відіграє матеріальне та моральне заохочення, або мотивація праці.

Залученість персоналу організації сучасні дослідники називають найвищим рівнем мотивації праці [4], що в свою чергу спонукає персонал до свого постійного розвитку, що проявляється у прагненні до розширення сфери своєї діяльності та розвитку робочих навичок.

Опитування працівників, проведені компанією Нау Group, показують, що працівники з високим рівнем залученості можуть впливати на ефективність, підвищуючи свої результати до 30 %, при цьому працівники з високим рівнем залученості в 2,5 рази частіше перевищують очікувані показники ефективності, ніж їх колеги з низьким рівнем залученості [5].

Бей Г. стверджує, що індекс залученості персоналу вище 0,6, який характеризує високий рівень залученості та лояльності колективу, є характерним для тих підприємств, де серед інших показників ефективної роботи з персоналом відзначено функціонування дієвої системи розвитку персоналу [6, с. 11].

Серед негативних чинників, що впливають на ефективність роботи та розвиток працівника, є трудові конфлікти, що можуть бути викликані зовнішніми обставинами, такими, як створення роботодавцем умов роботи, шкідливих для здоров'я, і внутрішніми причинами, наприклад, почуттям

неблагополуччя або розчарування, а також міжособистісні та між групові конфлікти. Зовнішні чинники можна усунути шляхом зміни, що їх викликають, а саме переглядом умов трудового договору чи контракту чи поліпшенням умов праці та створенням додаткових вигод. Конфлікти, що спровоковані внутрішніми чинниками та які мають відношення до душевного стану працівника, найкраще піддаються управлінню за допомогою недирективного консультування, що передбачає виявлення проблеми та пошук пояснень подіям, а не намагання їх змінити чи виправити.

Сфокусуватись на розвитку персоналу можна не тільки шляхом запровадження програм професійного навчання чи кар'єрного просування. Згідно з дослідженням Бей Г., опитані працівники зазначають, що розглядають як можливість саморозвитку надання їм додаткових, більш складних завдань і функцій в рамках їх повноважень з необхідним ресурсним забезпеченням, а також використання програм внутрішньої ротатії та навчальної підтримки, що передбачає система наставництва [6, с. 10]. Також працівники виділяють наявність зворотного зв'язку з керівництвом, як їх можливість розвитку та вдосконалення. Адже працівники бажають знати, в якому напрямку їм слід рухатись, які компетенції та навички здобувати для можливості кар'єрного просування.

Серняк І. І. виокремлює такі соціальні інструменти розвитком та управлінням персоналом, як [7]:

1. управління ефективністю;
2. мінімізація та управління конфліктами;
3. розвиток лідерства та побудова команди;
4. планування та розвиток кар'єри працівника;
5. посилення участі працівників в управлінні підприємством;
6. забезпечення добробуту працівників і якості трудового життя;
7. впровадження інноваційних форм навчання та розвитку персоналу;
8. зворотний зв'язок, консультування та коучинг;
9. налагодження ефективного соціального партнерства;
10. розвиток інформаційної системи людських ресурсів.

Згідно вже існуючої практики та ряду досліджень, зміни у менеджменті управління кадрами значним чином пов'язані із поширенням використання інструментів Інтернету. Використання цих технологій пов'язане як із зміною поколінь працівників, так із розвитком самих технологій, мереж та комунікацій, впровадження нових стандартів та практик, що справляє вагомий вплив на управління кадрами. Для прикладу, представники покоління Y значну частину свого часу проводять з мобільних пристроїв у таких мережах, як Twitter, Facebook, LinkedIn та інших. Очевидно, що ці канали комунікації та ідентифікації талановитих кадрів слід включати до інструментів рекрутингу. Інші ж новітні концепції менеджменту та ІТ-системи слід впроваджувати для розвитку персоналу

шляхом комп'ютеризованих тренінгів та систем управління знаннями [2; 8]. Такий системний та комплексний підхід покликаний об'єднати в собі усі аспекти удосконалення управління персоналом в організаціях.

Згідно з проведеного дослідження 51 % респондентів з України вважають, що традиційні переконання про те, що навчання закінчується у 20 років, прогрес кар'єри – в 40 років, а робота – у 60, втратили точність та актуальність. Переваги мають ті компанії, які в змозі відійти від стереотипів та перетворити зростання робочого віку працівників на невикористаний актив. 28 % респондентів повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції.

27 % опитуваних респондентів в Україні вважають, що вік працівника за 55 років є недоліком, 7 % респондентів розглядають працівників старшого віку як перешкоду в розвитку нових талантів, і тільки 66 % респондентів України вважають, що вік за 55 років не впливає на можливості працівника. В світі, загалом, ставлення краще до працівників даного віку, 20 % респондентів розглядають такий вік недоліком, 61 % – як перешкоду в розвитку нових талантів, і тільки 18 % – як перевагу [9].

Після вивчення та поглиблення розуміння змін, що відбуваються при переході управління персоналом у нову цифрову епоху, варто розширити впровадження ряду існуючих досліджень у практику вітчизняних підприємств. Слід враховувати необхідність адекватної ІТ-підтримки цієї сфери діяльності, а також мати на увазі внутрішні виклики, з якими можуть стикнутись організації при впровадженні цих нових технологій та інноваційних управлінських практик. Для більш чіткого розуміння сучасних тенденцій управління людськими ресурсами, а також викликів, що постають перед фірмами, варто більш детально розглянути вплив різних факторів на внутрішні процеси управління людськими ресурсами в організаціях. Для цього варто використовувати як теоретичні наукові дослідження, так і конкретизовані опитувальники-анкети.

### *Література*

1. Гаврилюк І. В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації. *Економіка. Управління. Інновації*. 2009. № 2.
2. Шаш Д. HR-аналітика. *Менеджер по персоналу*. 2016. № 12. С. 46-60.
3. Halyna Kopets. Application of Modern concepts to improving resource management at cellular communication companies. *Proceedings of International Conference on Modern Problems of Radioelectronics, Telecommunication and Computer Engineering*. TCSET 2004. Lviv-Slavske, Ukraine, January, 2004. DOI : 10.1109/TCSET.2004.242979.
4. Никонец О. Е., Черкасова А. Н. Вовлечённость персонала организации как высший уровень мотивации. *Концепт : научно-методический электронный журнал*. 2016. Т. 11. С. 231-235.

5. Modern Economics : електронне наукове фахове видання з економічних наук. 2018. № 8.
6. Бей Г. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6-14.
7. Серняк І. Роль соціальних інструментів управління персоналом у розвитку людських ресурсів організації. *Галицький економічний вісник. ТНТУ*, 2019. Т. 59. № 4. С. 75-83.
8. Kluemper D. H., Rosen P. A. Future employment selection methods: evaluating social networking web sites. *Journal of managerial Psychology*. 2009. 24 (6). pp. 567-580.
9. Тенденції у сфері управління персоналом – 2018. Міжнародне дослідження Deloitte. URL : <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html/>.

**М. І. Мельник,**

*д.е.н., проф., завідувачка відділу просторового розвитку  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
імені М. І. Долишнього НАН України»*

**І. В. Лецух,**

*к.е.н., старша наукова співробітниця відділу просторового розвитку  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
імені М. І. Долишнього НАН України»*

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ**

Одним із пріоритетних напрямів державної регіональної політики, відповідно до Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року [1] було «підвищення рівня інноваційної та інвестиційної спроможності регіонів», в межах якого передбачалося виконання низки завдань, пов'язаних із вдосконаленням регіональної інноваційної інфраструктури, активізацією інтеграційних процесів економічних агентів-інноваторів, впровадженням новітніх інформаційних ресурсів і мереж у виробництво, активізація державно-приватного партнерство тощо. А на зазначені заходи держбюджетом у 2018 р. передбачалося фінансування у розмірі 100,0 млн грн, у 2019 р. – 77,5 млн грн.

Однак, політика реалізації ДСРР-2020 в контексті сприяння розвитку регіональної інноваційної інфраструктури виявилася мало ефективною, адже, попри зростання майже у всіх регіонах України в 2019 р. щодо

2014 р. загальної кількості об'єктів *інноваційної інфраструктури та інфраструктури підтримки бізнесу* (табл. 5):

1) їх діяльність здебільшого носила декларативний характер. Так, за даними [2], із понад 70 зареєстрованих у 2014 р. бізнес-інкубаторів реально діючими були лише приблизно 10 об'єктів. А в Українській асоціації бізнес-інкубаторів та інноваційних центрів [3] зазначають, що чисельність реально працюючих бізнес-інкубаторів взагалі не можливо визначити. Вважаємо, що така ситуація, насамперед, спричинена досі законодавчо не врегульованими питаннями, пов'язаними із започаткуванням та організацією діяльності бізнес-інкубаторів (зокрема, у Господарському кодексі України взагалі не згадується такої організації);

2) відбулося подальше поглиблення просторової диспропорційності розміщення об'єктів інноваційної інфраструктури та інфраструктури підтримки бізнесу (лідерами за наявністю зазначених об'єктів продовжують залишатися м. Київ, Донецька та Харківська обл. Зокрема, якщо у вказаних регіонах в 2014 р. було сконцентровано 73,4% всіх об'єктів інноваційної інфраструктури та інфраструктури підтримки бізнесу України, то у 2019 р. зазначений показник становив 77,7%). Вважаємо, що перманентна нерівномірність просторового розміщення названих вище об'єктів у майбутньому може резульовуватися нерівномірністю інноваційного розвитку в країні, погіршенням умов для реалізації інноваційної продукції власне у регіонах, де розвиток інноваційної інфраструктури є слабшим. У підсумку може загостритися проблема ефективності комерціалізації нових продуктів, тобто збереження цілісності ланцюга створення та комерціалізації інновацій.

Таблиця 5

**Кількість об'єктів інноваційної інфраструктури  
у регіонах України, 2014 р. та 2019 р.\***, на поч. року, од.

Регіони	Бізнес-центри		Бізнес-інкубатори		Технопарки та індустріальні парки		Інноваційні фонди і компанії		Інвестиційні фонди і компанії		Фонди підтримки підприємництва		Разом об'єктів інноваційної інфраструктури		Зміна кількості об'єктів інноваційної інфраструктури, 2019 р. до 2014 р., од.
	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	
Вінницька	11	5	3	0	2	4	27	81	49	48	15	9	107	147	↑ 40
Волинська	10	2	4	2	1	0	4	0	12	0	11	5	42	9	↓ -33
Дніпропетровська	4	54	1	7	0	1	0	1	6	1	1	1	12	65	↑ 53
Донецька	27	20	6	3	2	9	120	358	216	237	8	1	379	628	↑ 249
Житомирська	3	2	1	1	1	2	2	15	0	7	2	2	9	29	↑ 20
Закарпатська	4	2	2	2	0	0	11	49	20	27	10	3	47	83	↑ 36
Запорізька	11	2	2	6	0	0	4	22	39	20	2	1	58	51	↓ -7
Івано-Франківська	18	18	3	3	1	2	0	0	2	0	5	7	29	30	↑ 1
Київська	12	9	5	5	0	8	0	14	5	10	13	8	35	54	↑ 19
Кіровоградська	23	5	1	0	0	1	1	12	0	0	4	3	29	21	↓ -8
Луганська	24	9	3	0	0	0	7	0	31	0	10	0	75	9	↓ -66
Львівська	16	17	3	1	2	3	1	2	23	2	8	8	53	33	↓ -20
Миколаївська	30	14	1	2	0	0	10	14	14	14	4	8	59	52	↓ -7
Одеська	31	3	4	0	0	0	10	0	12	0	10	4	67	7	↓ -60
Полтавська	14	11	2	4	1	6	26	97	72	62	14	13	129	193	↑ 64
Рівненська	6	1	3	1	1	1	1	26	3	24	1	0	15	53	↑ 38
Сумська	3	4	5	5	0	0	4	7	4	5	7	7	23	28	↑ 5
Тернопільська	7	7	2	3	1	0	1	10	0	10	2	1	13	31	↑ 18
Харківська	54	26	1	1	12	18	145	144	152	142	1	8	365	339	↓ -26
Херсонська	9	1	3	3	2	1	2	28	16	19	5	7	37	59	↑ 22
Хмельницька	3	3	1	1	2	2	1	1	1	0	3	1	11	8	↓ -3
Черкаська	5	5	3	3	0	0	1	39	3	1	2	2	14	50	↑ 36
Чернівецька	3	7	1	1	0	1	1	4	2	2	10	10	17	25	↑ 8
Чернігівська	2	2	1	0	0	0	1	0	0	0	2	2	6	4	↓ -2
м. Київ	118	157	10	13	20	33	2	1942	1510	476	66	57	1726	2678	↑ 952
<b>Україна</b>	<b>448</b>	<b>386</b>	<b>71</b>	<b>67</b>	<b>48</b>	<b>92</b>	<b>382</b>	<b>2866</b>	<b>2192</b>	<b>1107</b>	<b>216</b>	<b>168</b>	<b>3357</b>	<b>4686</b>	<b>↑ 1329</b>

\*складено авторами за даними [4].

Структурами, спроможними активізувати інвестиційну та інноваційну діяльність, стимулювати промислове виробництво, створювати нові високотехнологічні виробництва та високопродуктивні робочі місця є індустріальні парки. Саме вони – інструмент нарощення обсягів та асортименту експортоорієнтованої продукції та, як наслідок, підвищення конкурентоспроможності економіки регіонів та держави загалом. Утім, розвиток зазначених об'єктів в Україні:

а) перебуває на початкових стадіях. Зокрема, станом на поч. травня 2021 р. із 48 діючих індустріальних парків керуючі компанії визначено лише у 27 об'єктах, а компанії-учасники присутні лише у 9 парках. У Львівській обл. не велося реального виробництва на жодному із семи зареєстрованих індустріальних парків. Натомість окремі роботи з будівництва/облаштування здійснювалися лише на території трьох парків («Рясне-2», Новороздільського індустріального парку та парку «СІГМА Парк Яричів»);

б) перманентним недофінансування державою розвитку інфраструктури індустріальних парків. Так, створення умов для функціонування названих об'єктів, можливе за рахунок коштів Державного фонду регіонального розвитку (відповідно до ст. 24<sup>1</sup> Бюджетного кодексу України). Однак, зазначеним Фондом у 2016-2019 рр. було профінансовано лише 4 проекти регіонального розвитку, пов'язані із індустріальними парками: у 2016 р. – 3 проекти на суму 4,4 млн грн, а у 2018-2019 рр. – 1 проект на суму 5,2 млн грн [5];

в) характеризується нерівномірністю просторового розміщення – переважна їх частина знаходиться у великих містах.

Тривала економічна криза в країні, стагнація національного фондового ринку, суспільно-політична та військова турбулентність в Україні негативно вплинули на діяльність інвестиційних фондів та компаній. У 2019 р., порівняно із 2014 р. кількість зазначених об'єктів знизилася майже вдвічі. Вартість чистих активів відкритих інститутів спільного інвестування у 2020 р. становила 82,7 млн грн, що на 170,6 млн грн менше, ніж у 2010 р. [6] Крім того, зберігається просторова диспропорційність розміщення зазначених об'єктів – станом на кін. 2020 р. 73,6% інститутів спільного інвестування розміщувалося у м. Києві та Київській обл. [7].

Суб'єктами державної регіональної політики в Україні є агенції регіонального розвитку (далі – АРР). Органи влади та самоврядування можуть залучати їх (відповідно до Закону України «Про засади державної регіональної політики») до підготовки (а в подальшому й до виконання та моніторингу) регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації.

Станом на кін 2019 р. майже в усіх регіонах України були прийняті рішення про створення АРР, найактивнішими з яких є агенції у Черкаській, Житомирській, Закарпатській та Вінницькій областях. Водночас доводиться констатувати, що діяльність АРР ще не конвертувалась у ті очікування, які на них покладали на етапі ухвалення Закону. Зокрема, посиленню інституційної спроможності АРР сприяло би активніше залучення обласних державних адміністрацій та Міністерства розвитку громад та територій України як замовників послуг з проведення моніторингу стану виконання у регіоні завдань, визначених Державною стратегією регіонального розвитку, плану заходів з реалізації регіональної стратегії розвитку, програм і проектів регіонального розвитку, використання коштів Державного фонду регіонального розвитку [8].

У листопаді 2019 р. Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 110-р було започатковано експериментальний проект щодо реорганізації установи «Агенція регіонального розвитку Херсонської області» в установу «Агенція регіонального розвитку «Офіс євроінтеграції» Херсонської області». Уряд України мав намір реалізувати у 2020-2024 рр. подібні проекти в усіх регіонах України. Зокрема, у 2021 р. такі

перетворення плануються в Сумській, Одеській та Харківській обл. У Міністерстві з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України зазначають, що такі офіси створять для залучення інвестицій і впровадження європейських цінностей на рівні регіонів, проведення тренінгів для керівників ОТГ з питання розвитку програм зі структурами Європейського Союзу [9].

Утім, слід зважати на реальний ризик того, що створення офісів євроінтеграції на базі АРР може призвести до надмірного їх ухилу в бік реалізації інвестиційних проєктів з партнерами із ЄС. А це, своєю чергою, може зашкодити розширеній проблематиці адаптації регіонального та місцевого розвитку до європейських норм, поглибленню співробітництва з Європейським Союзом у сферах освіти та науки, історії, культури тощо. Важливим видається належне централізоване методичне забезпечення діяльності таких офісів [10].

В умовах нестачі фінансового ресурсу бізнесу та традиційно соціального спрямування видатків держбюджету важливим інструментом поштовху розвитку інноваційної інфраструктури та інноваційної діяльності в регіонах України є *державно-приватне партнерство*. Його активізація визначена ДСРР-2020 як одне із завдань у межах напрямку «Підвищення рівня інноваційної та інвестиційної спроможності регіонів». У даному контексті програмним документом передбачалося [1]:

1) забезпечення ефективної реалізації механізму державно-приватного партнерства шляхом удосконалення відповідної нормативно-правової бази;

2) утворення консультаційних центрів з питань державно-приватного партнерства на загальнодержавному та регіональному рівні, а також уповноважених органів, відповідальних за впровадження державно-приватного партнерства в Україні, визначення функцій, завдань та обов'язків таких органів;

3) створення системи моніторингу стану реалізації інвестиційних проєктів, у тому числі в рамках державно-приватного партнерства, та здійснення контролю за їх реалізацією;

4) забезпечення створення системи підготовки фахівців з питань управління інвестиційними проєктами, у тому числі в рамках державно-приватного партнерства;

5) створення умов для розвитку міжрегіональної та міжнародної кооперації з реалізації інвестиційних проєктів, у тому числі в рамках державно-приватного партнерства;

6) розширення на законодавчому рівні можливостей задіяння потенціалу та механізму державного замовлення для стратегічно важливих для регіону підприємств, налагодження виробництва окремих видів продукції відповідно до потреб внутрішнього ринку.

Проте, у 2018-2019 рр. жодне із зазначених завдань не було профінансоване держбюджетом України [11]. Аналогічно було й

ситуація у 2020 р. Так, жоден із фактично реалізованих 39 договорів щодо державно-приватного партнерства не стосувався інноваційної діяльності (загалом у 2020 р. було укладено 192 відповідних договорів) [12]. Отже, вітчизняна державна регіональна політика не забезпечила належних умов для активізації державно-приватного партнерства, яке могло б стати інструментом розвитку інноваційного потенціалу та інтелектуального капіталу регіонів та країни загалом.

Отже, на тлі не вирішених раніше проблем правового, організаційного та економічного характеру щодо функціонування інноваційної інфраструктури та інфраструктури підтримки бізнесу політика реалізації ДСРР-2020 була малоефективною в контексті формування сприятливого організаційно-інституційного середовища активізації інноваційної активності регіонів країни. Деструктивними чинниками в даному контексті залишаються: відсутність комплексного підходу та належної взаємодії всіх учасників інноваційної діяльності на регіональному рівні, відсутність програм інноваційного розвитку регіонів на найближчі роки, в яких би чітко були сформовані пріоритетні напрями їх інноваційної діяльності, завдання, необхідні заходи, виконавці, обсяги, джерела фінансування та очікувані результати. Разом з тим, варто також наголосити, що, враховуючи необхідність формування розвинутої інфраструктури підтримки інноваційного бізнесу, одним із ключових пріоритетів державної та регіональної влади мало б бути не лише зростання кількості об'єктів інноваційної інфраструктури та інфраструктури підтримки підприємництва, а й рівномірне їх розміщення у районних центрах, малих і середніх містах та ОТГ [13].

### *Література*

1. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 06 серпня 2014 р. № 385. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF#Text>.
2. Кондратенко О., Ніколаєв О. Роль бізнес-інкубаторів у активізації інноваційного розвитку України. URL : <http://www.venu-journal.org/download/2018/2/18-Kondratenko.pdf>
3. Українська асоціація бізнес-інкубаторів та інноваційних центрів : офіційний сайт. URL : <http://www.novekolo.info/ua/>.
4. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Офіційний веб-сайт. URL : <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=0ced3c9f-a057-4852-9072-151dd387356a&title=Institutsii-SchoZabezpechuiutPidtrimkuPidprimnitstva>.
5. Мінекономіки оновило інформацію про індустриальні парки в Україні. URL : <https://auc.org.ua/novyna/minekonomiky-onovylo-informaciyu-pro-industrialni-parku-v-ukrayini>.

6. Аналітичний огляд діяльності ринку управління активами в Україні за 4-й кв. 2020 та 2020 рік. Загальні результати. URL : <https://www.uaib.com.ua/analituaib/publ-ici-quart/uaib-analitichniy-oglyad-za-4-y-kv-2020-ta-2020-rik-zagalni-rezultati>.
7. Ринок в цифрах. Регіональний розподіл КУА, ІСІ, активів. URL : <https://www.uaib.com.ua/analituaib>.
8. Сачук А. Перспективи посилення інституційної спроможності агенцій регіонального розвитку. *Стратегія розвитку*. 2019. № 13. С. 22. URL : [https://drive.google.com/file/d/1-8cMjqPb8h0KTSa\\_OrpGXXG98-9V3h4Ce/view](https://drive.google.com/file/d/1-8cMjqPb8h0KTSa_OrpGXXG98-9V3h4Ce/view).
9. Перший офіс з євроінтеграції в регіонах запускають у Херсоні. URL : [https://ukr.lb.ua/news/2020/02/13/449812\\_pershiy\\_ofis\\_z\\_ievrointe\\_gratsii.html](https://ukr.lb.ua/news/2020/02/13/449812_pershiy_ofis_z_ievrointe_gratsii.html)
10. Децентралізація і формування політики регіонального розвитку в Україні : наук. доп. / Шевченко О. В., Романова В. В., Жаліло Я. А. та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук Я. А. Жаліла. Київ : НІСД, 2020. 153 с.
11. Державна стратегія регіонального розвитку до 2020 року (фінансування заходів у 2018-2019 рр.). URL : <http://rdpa.regionet.org.ua/article?id=340:financing-dsrr>
12. Стан здійснення державно-приватного партнерства в Україні. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL : <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9fc90c5e-2f7b-44b2-8bf1-1ffb7ee1be26&title=StanZdiisnenniaDppVUkraini>.
13. Інноваційний потенціал регіонів України в контексті формування стратегій смарт-спеціалізації : наук. доп. / Лещух І. В., Патицька Х. О. ; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». Львів, 2020. 99 с.

**М. В. Оліховська,**

*к.е.н., доцент, доцентка кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**М. І. Іваночко,**

*магістр, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**О. В. Валовий,**

*магістр, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК АКТИВНА РЕАЛІЗОВАНА ЧАСТИНА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Актуальність теми.

Світове суспільство поступово переходить до стадії розвитку економіки, заснованої на знаннях, де особливе значення має перетворення знання в ефективне виробництво. Нова роль людини, як творця і носія

знань у суспільстві і суттєві зміни в економіці, організаційній культурі й технології, що пов'язані з формуванням ринкового середовища, по-новому поставили такі завдання як відбір, підготовка, навчання, використання творчих здібностей персоналу підприємств. Рішення цих завдань в рамках традиційної кадрової політики виявилось вже неможливим.

Сьогодні стратегічні і тактичні цілі підприємства можуть бути реалізовані тільки кадрами, які відповідають як кваліфікаційним вимогам, що обумовлюються конкретною виробничою і управлінською технологією, так і мотиваційним вимогам, необхідним для переходу в мінливе підприємницьке середовище. Стратегія розвитку підприємства, в основі якої лежить орієнтація на нововведення, систематичне оновлення продукції (послуг), підвищення рівня конкурентоспроможності, пред'являє специфічні вимоги як до організації бізнес-процесів, так і до кадрової складової потенціалу підприємств.

Мета дослідження – це дослідження трактування поняття «людського капіталу» з різних підходів до розуміння та обґрунтування видової систематизації людського капіталу.

Аналіз дослідження. Освіта ж як суспільне явище має дуалістичну природу: з одного боку, вона реалізується як суспільна власність, а з іншого – як приватна власність особи. Здобуваючи освіту, її споживачі підвищують свою соціальну значущість (трудова, професійна, рольова), забезпечують собі кращий життєвий рівень і конкурентоспроможність. Іншими словами, власник освіти використовує її як життєво важливий засіб, як певний капітал, який, до речі, накопичується працею. Це не просто процес, а пізнавальний процес.

Перший послідовник Шульца Т. – Беккер Г. розвинув ідею, обґрунтувавши ефективність вкладень у людський капітал і сформулювавши економічний підхід до людської поведінки. За Беккером Г.: людський капітал – це отримані знання, навички, мотивація і енергія, яким притаманні людські істоти і, які можуть використовуватися в течії певного періоду часу в цілях виробництва товарів і послуг [1].

Тоффлер Е. вважає, що людський капітал – це виникнення нової системи отримання багатства, що використовує фізичні сили людини, його розумові здібності. В цілому, людський капітал є мірою, втіленою в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає природжені здібності і талант, а також освіту і придбану кваліфікацію [7].

Сміт А. вважав, що придбання людиною корисних здібностей, а також утримання їх власником протягом його виховання і учнівства, завжди вимагає реальних витрат. Ці корисні здібності представляють собою основний капітал, який будучи частиною стану людини, разом з тим стає частиною багатства всього суспільства. Більшу сприятливість і вміння робітника можна розглядати з тієї ж точки зору, як і машини і знаряддя виробництва, які скорочують або полегшують працю і які, хоча і вимагають певних видатків, але вони відшкодовуються разом з

прибутком [6, с. 295].

Великий економічний словник визначає: капітал «людський» – освіта, кваліфікація, придбаний в процесі виробництва; знання і навички, які реалізовані у робочій силі [3, с. 343].

Людський капітал розглядається як особливий вид капіталовкладень, сукупність витрат на розвиток відтворювального потенціалу людини, підвищення якості і поліпшення функціонування робочої сили. Відмічено, що якісні характеристики робочої сили, здібності людини до трудової діяльності, його уміння, знання, навички можна розглядати як людський капітал. Цей капітал складається з природних здібностей окремої людини і може бути збільшений в процесі професійної підготовки, набуття досвіду роботи [5].

З урахуванням принципу функціонального підходу до визначення людського капіталу – це не просто сукупність знань, навичок, здібностей, які має людина, але і:

- 1) накопичений запас навичок, знань, умінь;
- 2) такий запас навичок, знань, здібностей, які за доцільне використовувати людиною в тій або іншій сфері громадського виробництва і який сприяє підвищенню продуктивності праці;
- 3) доцільне використання цього запасу у вигляді високопродуктивної діяльності, закономірно призводить до збільшення заробітку і доходу;
- 4) збільшення доходу стимулює зацікавлену людину шляхом вкладень, які можуть торкатися здоров'я, освіти, і збільшити, накопити власний запас навичок, знань, щоб надалі його знову застосувати.

З точки зору функціонально-цільового підходу людський капітал розглядається як сукупність якостей, що визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, родини, підприємства і суспільства. Такими якостями зазвичай вважають: здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність.

Як бачимо, спочатку більшість дослідників під людським капіталом розуміли лише сукупність інвестицій в людину, що підвищує його здатність до праці – освіта і професійні навички. Надалі поняття людського капіталу розширилося і людський капітал було визнано важливішим елементом національного багатства.

З безлічі характеристик, що становлять потенціал людини, теорія людського капіталу досліджує ті сторони, які істотно впливають на зміну прибутків. Це відноситься переважно до здоров'я, творчих здібностей, освіти, професійних навичок, заповзятливості, мобільності. Найбільша кількість досліджень пов'язана з ефективністю інвестицій в освіту [8, с. 63-64].

У цілому виділяють дві основні причини виникнення інтересу до цього поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на

дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності [4].

Богиня Д. та Грішнова О. під людським капіталом розуміють сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [2].

Автори цієї роботи далі звертають увагу на декілька принципових моментів, що впливають з цього визначення:

1. по-перше, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;
2. по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, який використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;
3. по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника;
4. по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Очевидність виділення трьох вказаних рівнів визначається мотивами застосування категорії «людський капітал». Особа – носій людського капіталу чи системи знань, вмінь, фізичних та фізіологічних можливостей, переслідує мету збільшення доходів, забезпечення високого соціального чи групового статусу.

Водночас, суб'єкт господарювання переслідує мету отримання високого комерційного ефекту від наявного в розпорядженні людського капіталу. Держава гіпотетично спроможна отримати вигоди від використання наявного людського капіталу в умовах конкуренції за фінансово-інвестиційними обмеженнями, природні ресурси та ресурси розвитку в межах світової економіки. Виділена диференціація виступає однією з підстав систематизації та класифікації видів і форм людського капіталу (рис.) [8].

Останні розрахунки, які зроблені експертами Світового банку, включають у людський капітал споживчі витрати – витрати родин на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культуру, а також

витрати держави на ці цілі.

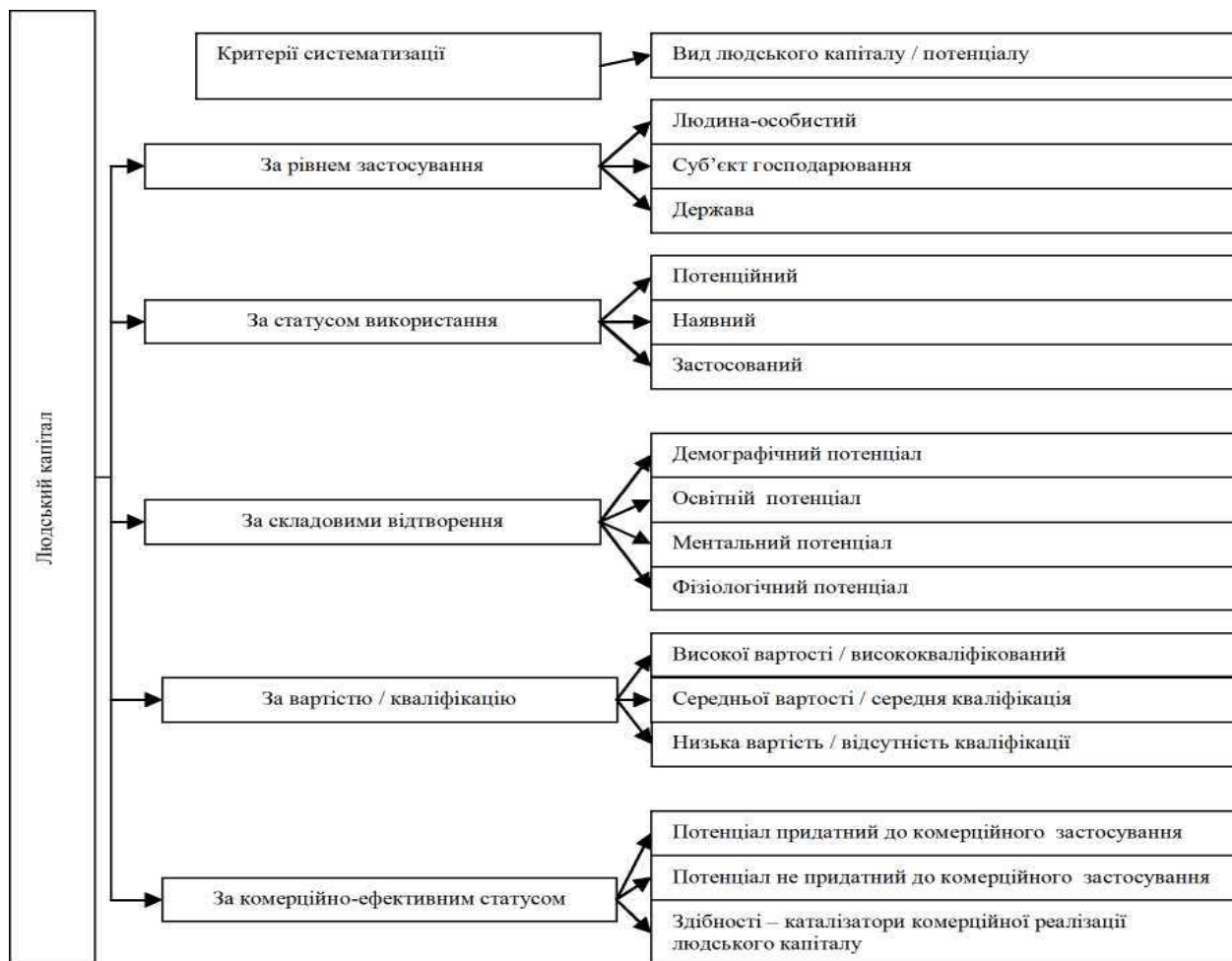


Рис. Видова систематизація людського капіталу

### Висновки

1) Категорія «кадровий потенціал» припускає розгляд кадрів як активних елементів підприємства (організації, компанії, фірми) на відміну від терміна «людські (трудові) ресурси», що дорівнює кадри до інших видів ресурсів. Цим підкреслюється, що головне на підприємстві (в організації, компанії, фірмі) – не потенціали окремих працівників, а її єдиний кадровий потенціал, як в системі – головне взаємодія між елементами, які її формують. Потенціал працівника не є величиною постійною, він може змінюватися як збільшуватися, так і зменшуватися. Творчі здібності, що накопичуються в процесі трудової діяльності працівника, підвищуються в міру засвоєння нових знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці. Кадровий потенціал характеризує рівень можливостей працівників та їх здатність до взаємозв'язків між працівниками та взаємодії з іншими складовими потенціалу підприємства.

2) Категорії «трудовий потенціал», «кадровий потенціал», «людський капітал» є взаємозалежними та пов'язаними між собою та поділяються в залежності від рівнів управління. Перший рівень – трудовий

потенціал: держава, регіон, галузь; другий рівень – кадровий потенціал: підприємство, працівник; третій рівень – людський капітал: працівник.

3) Чим вище кадровий потенціал підприємства, чим вище потенційні можливості найнятої робочої сили, тим більш складні завдання можуть вирішуватися колективом (відносно випуску продукції, її якості, швидкості освоєння нових її видів, ефективності виробничо-господарської діяльності й т.д.).

4) Постіндустріальна епоха і сучасний науково-технічний розвиток суспільства призвели до того, що головним ресурсом у світі стає людський капітал. Людина, її особистість і індивідуальність, творчий потенціал та здібності, бажання та задуми, творча наснага та креативність, освіта та відповідальність становлять основу будь-якої діяльності.

5) Доведено, що за таких умов, людський капітал, є сукупною вартістю набутих знань, умінь і навичок людини, що перетворюється на основу економічного розвитку окремого підприємства (організації), подальшого соціально-економічного прогресу національних економік та глобальної економіки в цілому.

### *Література*

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посібник. Київ : Знання-Прес, 2001. 313 с.

2. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. 5-е изд. Москва : Институт новой экономики, 2002. 1280 с.

3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.

4. Світлична В. Л. Людський капітал як особлива форма капіталу. *Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів* : матеріали Міжнар. науково-практ. конф. (м. Одеса, 9 січня 2013 р.). Одеса : «Атлант», 2013. С. 101-103.

5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. II. О природе капитала, его накоплении. Москва : ОКСМО, 2007.

6. Тоффлер Е. Нова парадигма влади. Знання, багатство й сила. Харків : Акта, 2008. 688 с.

7. Хромов М. І. Інвестиції в людський капітал: особливості визначення та критерії оцінки ефективності. *Економіка промисловості*. 2010. № 2. С. 188-195.

*М. В. Оліховська,  
к.е.н., доцент, доцентка кафедри менеджменту, економіки та туризму,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*Л. І. Лелик,  
к.е.н., доцент, професор МКА, заступниця директора,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*Х. Я. Бойко,  
магістр, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ ЯК НОВОЇ ПАРАДИГМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Актуальність теми. Історична межа між ХХ ст. і ХХІ ст. позначилась формуванням нового етапу розвитку суспільства – переходу від індустріальної економіки до економіки знань, глобалізації суспільного розвитку, зростання ролі людського капіталу у створенні національного доходу. Збереження та якісний розвиток науково-технічного та кадрового потенціалів в цьому контексті відіграють ключову роль для економіки України та суб'єктів господарювання її господарського комплексу. Важливим є розуміння причин виникнення системних проблем у вітчизняній економіці, які зосереджені довкола формування економіко-правових відносин якісно нової системи мотивації людей до праці в умовах становлення економіки знань.

Мета статті – це обґрунтування визначення поняття «технологічне знання», дослідження окремого соціально-конструктивного підходу до трактування «сучасного знання», формування висновків щодо економіки знань при сучасних суспільних змінах.

Аналіз дослідження. Із поширенням ролі та впливу високих технологій Федулова Л. пов'язує появу терміну «технологічне знання» [4, с. 26]. Вона наголошує: «Технологічні знання є основним джерелом стійкого зростання економіки і це призводить до того, що величезні відмінності у темпах довгостроково зростання між окремими країнами і регіонами, можна пояснити відмінностями у рівні знань, технологій та продуктивності праці» [4, с. 26].

Якщо звернутися до суті поняття «економіка знань», то воно трактується науковцями по-різному, але усі вони відзначають спільну основу такої економіки. Розглянемо деякі з цих трактувань, які найбільш точно, з нашої точки зору, розкривають зміст цього поняття.

В області макроекономіки на стику політики і економічної науки термін «економіка знань» застосовується в загальносвітовому масштабі для позначення суспільства майбутнього, до якого зараз йде цивілізація розвинених країн. Дебора А. в роботі «Глобальний імпульс стратегії знань» із цього приводу пише: «В теперішній час проводяться сотні

конференцій, присвячених аспектам економіки, заснованої на знаннях, в усіх куточках земної кулі. Те, що почалося в 1987 р. як ініціатива, яка спрямована на використання інтелектуального капіталу нації, перетворилося на глобальний порядок денний міжнародної співпраці. Технологія управління знаннями є універсальною і може застосовуватися в малих, середніх і великих підприємствах» [1].

В умовах глобалізації, вдосконалення систем зв'язку і способів генерації нових технологій все частіше виникає потреба в перегляді старих методів управління і організації. У виробництві зростає значення таких інтелектуальних продуктів як «ноу-хау», знання компанії (підприємства, організації) та ін.

Нові методи управління, які пропонуються теоретиками і тестуються практиками, тісно пов'язані з поняттям «економіки знань». Вони називаються методами «управління знаннями», а також інструментами нової «економіки знань». Зараз в літературі і в Інтернеті можна зустріти безліч праць по управлінню знаннями та іншим аспектам поведінки керівника в новій економіці. Серед них роботи таких авторів як: Бакмен Р., Гейтс Б., Шміт Б., Браун Л., Куїнн Дж. Б., Чарлі Л., Флоріда Р. Наприклад, Бакмен Р. у книзі відмічає: «Наступила епоха компаній, орієнтованих на знання (knowledge-driven). І в цій ситуації попереду опиняється той, хто зумів сконцентрувати у рамках своєї організації неформалізований інтелектуальний досвід і зрозумів, як передавати його від одного співробітника іншому» [2].

Як загальнонаукова категорія знання розглядається конструкція світу, яка створена людиною, в основі якої лежить «осмислення дійсності свідомістю»[6].

Такий підхід одержав назву соціально-конструктивного. У його рамках термін «знання» використовується у трьох площинах, як:

1. здатності, уміння, навички, засновані на поінформованості людини про те, що і як необхідно зробити та які операції при цьому здійснити;

2. синонім значимої (релевантної) інформації. Знання – це інформація, що одержана в процесі обробки змісту і значення. У цьому разі знання буде відповідати критерієві істинності, тобто відповідальності своєму предметові;

3. особливий вид діяльності, результатом якого виступає нагромадження знань. При цьому, розрізняють практичну діяльність, що веде до збагачення ситуативного досвіду, і теоретичну, спрямовану на продукування нових знань [3, с. 10].

Термін «економіка знань» вперше впровадив у науковий оборот Махлуп Ф. ще у 1962 р. [8]. Він включив до нього сфери освіти, досліджень і розробок, зв'язку, інформаційного забезпечення; і розглядав економіку знань як один із секторів, що відіграє вирішальну роль у функціонуванні економічної системи. Однак, вже в 1970-і рр. стало

зрозуміло, що економіка знань – новий тип економічної організації суспільства, в якому вирішальна роль належить сектору знань, а виробництво знань є джерелом зростання економіки.

Пізніше Друкер П. визначає нове знання як головний економічний ресурс [9]. При цьому, на його думку, саме нова економіка є «економікою знань», сфера виробництва і розповсюдження інформації – «індустрія знань», а все суспільство – це «суспільство знань». Тобто, не старі фактори виробництва, а виключно знання створюють сьогодні продуктивність. І це є підґрунтям для економічного зростання.

Друкер П. доводить, що у нових економічних умовах знання є взагалі єдиним ресурсом, який має значення поміж традиційних факторів виробництва (мається на увазі праця, капітал та земля). Він відзначає, що становлення глобального капіталізму відбулося під впливом радикальних змін у самій концепції знання, що стало одним з ведучих ресурсів, перетворившись з товару приватного у товар суспільний. Цю зміну ролі знання вчений називає «революцією в управлінні, яка в умовах глобальної економіки охопила увесь світ» [9, с. 69]. Відтепер, як вважає автор, значення має тільки підвищення продуктивності праці людей, не зайнятих фізичною працею. Але, суспільство, у якому живе постіндустріальний світ, на його думку, ще передчасно розглядати як «суспільство знання». Сьогодні можна говорити лише про створення «економічної системи на основі знання» (knowledge-based economy) в рамках «посткапіталістичного».

З точки зору Кастельса М. у 1980-х рр. революційні зміни у сфері комп'ютерних технологій, систем зв'язку і загально високий рівень НТП, стали передумовою до розвитку теорії інформаційного суспільства у рамках постіндустріальної теорії [7].

Белл Д. у своїх дослідженнях визначив основні характеристики інформаційного суспільства і його відмінності від попередніх економічних організацій суспільства.

Наприкінці ХХ ст. європейські і американські дослідники замість поняття «інформаційне суспільство» впроваджують такі поняття як «суспільство знань» («knowledge society», «knowledgeable society»), підкреслюючи тим самим значення і роль не стільки самої інформації, скільки знань.

До середини 1990-х рр. формується нове поняття – «економіка, яка створює, поширює і використовує знання для забезпечення свого росту і конкурентоспроможності» [10, с. 6].

Тоффлер Е. зазначав, що економісти виявилися сам на сам із системою багатства, що за кілька десятиліть утратила залежність від ресурсів, які вичерпуються, пройшовши шлях до головного фактора свого зростання – знання [5, с. 174].

Тайчі С., досліджуючи нове суспільство, відзначає, що в сучасних умовах традиційні фактори виробництва вже не визначають ту цінність,

яку споживачі визнають за тим або іншим продуктом. Але характерною ознакою сучасного суспільства є не сам факт широкої поширеності знань, а те, що вони безпосередньо втілюються в більшості створюваних у суспільстві благ і в такий спосіб економіка перетворюється в систему, що функціонує на основі обміну знань та їхньої взаємної оцінки.

Висновки.

1. Характер дії економіки знань багато в чому залежить від її здатності діяти в мережевій структурі. Зазначене свідчить, що групи будуть формуватися швидше, ніж буде зростати кількість транзакцій. Організації, що покладаються на зростання транзакцій, будуть неконкурентними в економіці знань.

2. У сучасних умовах експертні співтовариства, які оперативно розбирають, аналізують, відкидають або підтримують будь-яке твердження, утворюють ядро економіки знань та існують практично у кожній темі, забезпечуючи підтримку, захист, критику і планування майбутнього організації, навколо якої вони сформувалися.

3. Принципово новим на даному етапі є те, що в економіку стали включати не тільки самі технології, а й весь механізм виробництва знань, тобто економіка знань – це не тільки економіка виробництв. Це й університети, і фундаментальна наука, і система комунікацій, і патентна система, і прикладна наука, дослідження і розробки.

Отже, додамо деякі ознаки, які властиві цьому типу нової економіки:

1) господарська діяльність перетворюється на процес створення, поширення і використання знань (як ресурсу і кінцевого продукту діяльності), ринкова економіка перетворюється в систему, що функціонує на основі обміну знаннями та їх взаємної оцінки;

2) ідея, яка матеріалізована у знання, стає безпосередньою продуктивною силою;

3) ринкова вартість товару або рішення (технологічного, соціального, організаційного, управлінського) складається переважно за рахунок вартості, створеної знаннями, а залишком є сума традиційних складових – праці, капіталу, ренти;

4) людський прогрес, разом зі знаннями, які людина продукує, перетворюється на рушійну силу розвитку і підвищення конкурентоспроможності економіки;

5) інноваційним ядром нової економіки визнано процес пізнання;

6) теоретичне знання займає головне положення в процесі корінних змін усієї економічної системи і суспільства в цілому;

7) формування єдиного світового господарського та інноваційного простору, взаємозв'язок усіх явищ і процесів;

8) спостерігається віртуалізація економіки, її дематеріалізація, а об'єднувані всесвітньою електронною мережею віртуальні підприємства функціонують незалежно від національних меж;

9) за рахунок людського капіталу і знань йде значне зростання капіталізації високотехнологічних корпорацій та Інтернет-компаній;

10) велику роль починають грати поза раціональні механізми пізнання, особливо в області управління, маркетингу, стратегування, нововведень, відбору кадрів, утворення, тобто в усіх сферах життєдіяльності людини;

11) первинного значення набуває потенціал людини, його можливості, а джерелом цього є саморозвиток, вдосконалення особи, активізація і реалізація потенціалу.

Головні проблеми на шляху розвитку економіки знань в Україні виникають через:

а) відсутність дієвих стимулів;

б) незначні обсяги фінансування наукової і науково-технічної діяльності, відсутність венчурного фінансування;

в) нестабільність державної політики в науково-технічній та інноваційній сфері;

г) нерозвинена інфраструктура підтримки інновацій у підприємстві;

д) розрив між наукою і виробництвом.

Для досягнення успіхів на шляху формування економіки знань в Україні необхідним є виконання таких умов:

1) усвідомлення переваг інноваційної моделі економічного розвитку, розвиток систем «знання-виробництво-знання» (знання нове або доповнене новими ідеями знання, яке отримане шляхом апробації в реальних умовах);

2) формування нового світогляду українського суспільства, розвиток інноваційної культури на всіх рівнях управління (як на рівні держави, кожного індивіда, так і на рівні персоналу підприємств);

3) захист вітчизняного виробника і впровадження принципово нової практики до визначення «українського продукту», «української технології»;

4) удосконалення нормативно-правової бази, що регулює здійснення науково-технічної та інноваційно-інвестиційної діяльності;

5) стратегічний підхід до планування проектних показників на мікро- та макрорівнях, визначення конкретних часових проміжків.

### *Література*

1. Griffin R., Pustay M. International Business. A managerial perspective. Addison : Wesley Publ. Co., 1998. 765 p.

2. Bourgeois L., Duhaime I., Stimpert J. Strategic management (a management perspective). 6th ed. L. : The Dryden Press, 1999. 334 p.

3. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее = The Rise of The Creative Class and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. Москва : Классика-XXI, 2005. 430 с.

4. Федулова Л. І. Технологічна політика: глобальний контекст та українська практика : монографія. Київ : КНЕУ, 2015. 844 с.
5. Тоффлер Е. Нова парадигма влади. Знання, багатство й сила. Харків : Акта, 2008. 688 с.
6. Полани М. Личностное знание. На пути к посткритической философии. Благовещенск : БГК им. И. А. Бодузна Де Куртенз, 1998. 344 с.
7. Копенкина И. Б. Необходимость воспроизводства высококвалифицированных специалистов в условиях современного общества. *Актуальные проблемы экономики предпринимательства* : сб. науч. тр. Воронеж, 2001. Вип. 13. С. 232-234.
8. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.
9. Економіка знань та її перспективи для України : наук. доп. / В. М. Геєць, В. П. Александрова, Ю. М. Бажал, М. С. Данько, В. В. Дем'яненко. Київ : Ін-т екон. прогнозування НАН України, 2005. 168 с.
10. Бурменко Т. Д., Даниленко Н. Н., Туренко Т. А. Сфера услуг: економіка. Москва : КНОРУС, 2007. 328 с.

**Г. І. Пушак,**  
*к.е.н., доцент, доцентка кафедри теоретичної та прикладної економіки,  
Національний університет «Львівська політехніка»*

## **КАДРОВІ РИЗИКИ ПРИ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

В сучасних умовах господарювання економічна безпека будь-якого підприємства є однією з важливих складових його подальшого розвитку. Підсумовуючи дослідження впливу різноманітних негативних явищ на ефективність діяльності підприємства, слід зазначити, що близько 70-80 % їх припадає на ризики, пов'язані саме з управлінням персоналом. Поряд з тим кадрові ризики впевнено зміцнюють свої позиції в цьому аспекті, що визначається зниженням показників прибутковості та незабезпеченням поставлених цілей.

Кадрові ризики характеризуються наявністю загроз для підприємства з боку персоналу, які можуть призвести до небезпеки [2], є невдалим результатом діяльності підприємства, який виникає під впливом негативних чинників зовнішнього середовища та зумовлений відсутністю кваліфікованого персоналу і неефективною кадровою політикою [1].

Виходячи з того, що персонал є джерелом досягнення основних цілей підприємства, саме управління людським ресурсом покликане забезпечити вирішення проблем, пов'язаних з подальшим розвитком підприємства. В контексті цього, кадрові ризики доцільно розглядати як ймовірність виникнення несприятливих подій при прийнятті рішень конкретними працівниками. Такі загрози є комплексними і можуть

проявлятися через втрату важливої інформації, комерційні ризики, недоотримання прибутків, втрату репутації підприємства тощо.

Причини втрати чи спотворення інформації, яка в сучасному світі все частіше розглядається як один з основних факторів виробництва, прямо пов'язані з кадровими ризиками, які, в свою чергу, можуть спричинити такі інформаційні загрози:

- розголошення конфіденційної інформації;
- зумисне пошкодження програмного забезпечення, баз даних підприємства;
- викрадення даних, що є комерційною таємницею підприємства;
- ненавмисне вчинення дій, що призводять до втрати чи розголошення інформації, пошкодження інформаційної системи підприємства.

Іншою групою ризиків, пов'язаних з управлінням персоналом, є ризик втрати коштів підприємства в контексті розкрадання його матеріальних цінностей при невиправданих інвестиціях, спрямованих на навчання, підвищення кваліфікації персоналу. Мова йде про працівників, що скористалися усіма можливостями свого професійного розвитку на даному підприємстві, а потім звільнилися. Такі ризики виникають з низки причин, а саме:

- недостатній рівень організації контролю на підприємстві;
- низьке матеріальне стимулювання праці;
- деформовані соціальні цінності персоналу;
- низький рівень корпоративної культури на підприємстві;
- подвійні стандарти підприємницької діяльності в сучасних кризових умовах господарювання.

При дослідженні впливу кадрових ризиків на діяльність підприємства постає питання щодо їх кількісного оцінювання, що супроводжується певними труднощами, які пов'язані з необ'єктивністю оцінки поведінки людей за кількісними показниками. У наукових дослідженнях, присвячених проблемам кадрових ризиків, виділяють різні підходи щодо їх оцінювання, які різняться між собою складністю застосування, витратами та очікуваними результатами.

Ляшок Н. Ю. пропонує здійснювати кластерний аналіз при оцінці рівня кадрових ризиків, обґрунтовуючи це застосуванням конкретних інструментів зниження їх негативного впливу на кожному з етапів управління персоналом на підприємстві [3]. На думку Пахлової О. В. кількісне оцінювання параметрів кадрових ризиків повинно здійснюватися з використанням двох методів: експертного аналізу (створюється експертна група, яка формує ефективну систему виявлення, оцінки і управління ризиками) та статистичного методу (на основі фактичних даних річної звітності підприємства) [4].

Дослідження кадрових ризиків на практиці є прецедентним явищем, адже в більшості випадках розпочинається лише тоді, коли досягається

певна критична межа у сприйнятті керівником підприємства негативних наслідків, спричинених кадровими ризиками, що виявляються у значних фінансових втратах для даного підприємства.

Важливим є вивчення факторів, що впливають на виникнення кадрових ризиків. До внутрішніх факторів доцільно віднести:

- недостатню кваліфікацію працівників, їх невідповідність поставленим вимогам;
- недосконалу організацію системи управління персоналом;
- неякісну організацію системи навчання;
- неефективну систему мотивації працівників;
- помилки при плануванні потреб у працівниках;
- відтік кваліфікованих кадрів;
- відсутність чи слабку корпоративну політику підприємства;
- зниження кількості та незаохочення раціоналізаторських пропозицій та ініціатив з боку персоналу;
- неякісну перевірку при наймі персоналу тощо.

Зовнішніми чинниками можуть бути:

- краща система мотивації у конкурентів;
- переманювання працівників;
- зовнішній тиск на персонал;
- різного роду узалежненість працівників;
- інфляційні процеси в країні тощо.

В даному контексті слід відзначити, що внутрішні чинники є керованими, тобто залежать від управління підприємством і, опосередковано, від зовнішніх чинників, які, в свою чергу, є некерованими підприємством, проте визначають його кадрову політику та ступінь кадрового ризику.

Управління кадровими ризиками пов'язане з ймовірністю виникнення загроз підприємницькій діяльності і включає процеси виявлення, оцінювання та контролю внутрішніх і зовнішніх чинників їх виникнення. При цьому регулювання загроз потенційних кадрових ризиків корелює з стратегією управління персоналом та стратегічною концепцією безпеки підприємства. Отже, управління кадровими ризиками доцільно розглядати в контексті як системи управління персоналом (HR-системи), так і системи безпеки підприємства.

Управління кадровими ризиками є багатоаспектним поняттям і забезпечує:

- реалізацію функцій, принципів, методів оцінювання та управління, які дозволяють досягти максимального ефекту при невизначеності та непередбачуваності поведінки людських ресурсів;
- реалізацію концепції прийнятного ризику, яка передбачає мінімізацію загроз, а не їх ліквідацію;

- цілеспрямовану послідовність дій при ідентифікації, оцінці, розробці і реалізації програми мінімізації кадрових ризиків, пропонуванні та застосуванні заходів щодо нівелювання втрат при реалізованих загрозах;
- взаємодію суб'єктів (законодавча, виконавча влада держави, управління підприємством, HR-система) та об'єктів управління кадровими ризиками (чинники і джерела їх виникнення на підприємстві).

В сучасній господарській практиці немає єдиних рекомендацій щодо шляхів зменшення впливу або ж запобігання виникненню кадрових ризиків. До найбільш поширених методів слід віднести: трансфер ризику шляхом аутсорсингу, аутстафінгу або лізингу персоналу; страхування відповідальності працівників та роботодавців; попередження та обмеження доступу до інформації; планування і прогнозування персоналу на підприємстві.

Виникнення нових видів кадрових ризиків та проблем на ринку праці сьогодні доцільно пов'язати з сучасним швидким розвитком технологій, діджиталізацією, адже автоматизація виробничих процесів спричиняє все більше скорочення кількості робочих місць. Цифровізація пристосовує виробництво до умов сучасності, робить його більш конкурентоспроможним, проте в діяльності підприємства з'являються нові кадрові ризики, пов'язані з:

- загрозою несанкціонованого доступу до електронних систем (паролі, електронні картки, підписи тощо);
- вимушеною перекваліфікацією та перепідготовкою кадрів;
- складностями пристосування до високоавтоматизованого середовища;
- зменшенням міжособових контактів;
- значним вивільненням робочої сили (зростанням рівня безробіття).

Запровадження цифровізації з одного боку спричиняє ріст економіки, а з іншого – створює нові кадрові ризики, що негативно впливають на результативність діяльності підприємств.

Підсумовуючи слід зазначити, що управління кадровими ризиками є актуальною проблемою сьогодення, яка набуває все більшого значення при ефективному управлінні підприємством. Систему управління кадровими ризиками необхідно будувати на основі чіткої регламентації бюджету і системи мотивації персоналу, як матеріальної, так і відповідного рівня корпоративної культури.

### *Література*

1. Гончаров Є. Кадрові ризики та рівень освіти: інноваційні напрямки в умовах глобалізації. *Проблеми економіки та управління*. 2008. № 628. С. 60-63.
2. Горбачова І. Управління кадровими ризиками в умовах ринку. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 37-42.

3. Ляшок Н. Ю. Використання кластерного аналізу для оцінки кадрових ризиків. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону*: збірник матеріалів регіон. наук.-практ. конф. / Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ. Донецьк : Світ книги, 2008. С. 91-96.

4. Пахлова О. В. Кількісний аналіз кадрових ризиків виробничого підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 2. С. 649-653.

**О. Т. Риндзак,**

*д.е.н., старша наукова співробітниця  
відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
імені М.І.Долішнього НАН України»*

### **ЗВОРОТНА МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УКРАЇНІ**

Людський потенціал є основною цінністю будь-якої країни та необхідною передумовою її подальшого розвитку. Однак соціально-економічна нестабільність та інтенсифікація міжнародної міграції населення при її недостатньому регулюванні призводять до значних втрат людського потенціалу країн-донорів, до яких належить і Україна. В останні десятиліття наша держава займає перші місця у світових рейтингах країн за кількістю емігрантів. Загалом, на території інших держав нараховують 8,2 млн. громадян українського походження [2, с. 17]. Крім того, останніми роками інтенсифікується освітня та тимчасова трудова міграція, яка часто трансформується у постійну (переселенську).

Не зважаючи на обмеження міжнародного руху населення, які були запроваджені більшістю розвинених країн у часі поширення пандемії коронавірусної хвороби, проблема втрат людського потенціалу для України залишається актуальною. Одним з шляхів її вирішення є розробка та реалізація ефективної політики зворотної міграції.

Організація Об'єднаних Націй зворотних мігрантів визначає як осіб, котрі повертаються до країни свого походження після того, як вони перебували у статусі міжнародного мігранта (тривалого чи короткострокового) в іншій країні, і мають намір залишитися у своїй країні щонайменше один рік [4, с. 94]. У рамках цього дослідження зворотну міграцію розглядаємо у широкому значенні, тобто вона включає всі форми добровільного повернення міжнародних мігрантів у країну свого громадянства, не залежно від їхніх подальших намірів. Відповідно до цього, розрізняємо такі типи зворотної міграції:

- стаціонарна (повернення міжнародних мігрантів на батьківщину з метою постійного проживання – переселення);
- тривала (з метою тривалого перебування);
- тимчасова (з наміром знову поїхати за кордон з метою виконання робіт чи надання послуг).

Дослідження тимчасової міграції носять фрагментарний характер. Доступними є лише результати моніторингу процесів міжнародної стаціонарної міграції громадян України. Аналіз її динаміки за останніх 12 років показує скорочення кількості громадян, які повернулись в Україну. Станом на 2020 р. їх було всього 1,5 тис. осіб, що у три з половиною рази менше, ніж у 2008 р. Водночас, згідно з офіційною статистикою, відбулося також і зменшення еміграційних потоків. Так, кількість осіб, які отримали дозвіл на виїзд з України, за період 2008-2014 рр. скоротилася більш ніж удвічі. Починаючи з 2014 р. чисельність таких громадян знову почала зростати і у 2016 р. становила 13,6 тис. осіб (рис. 1).

Найтісніші міграційні зв'язки як у напрямі виїзду, так і повернення наших громадян спостерігаються з Російською Федерацією, США, Ізраїлем, Німеччиною та Молдовою. Хоча, починаючи з 2014 році відбувається поступова переорієнтація міграції із Росії до країн Європейського Союзу.

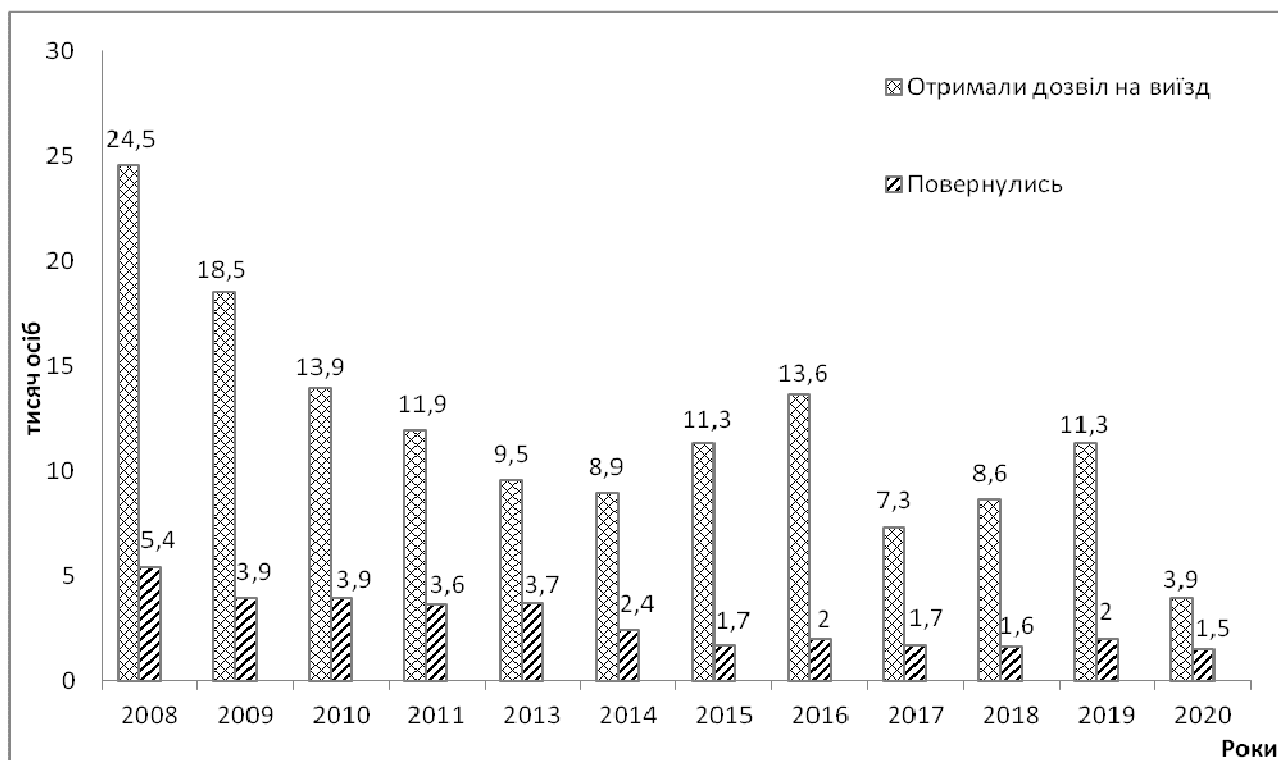


Рис. 1. Динаміка міжнародної стаціонарної міграції населення України (2008-2020 рр.)

Джерело: побудовано автором за даними [3].

Варто зауважити, що існує значна кількість громадян України, які постійно проживають за її межами і набули громадянство іншої держави без офіційних звернень до органів влади і проходження відповідних процедур, тому досі вважаються її громадянами. Відповідно наведені на рис. 1 дані не зовсім точно відображають реальну ситуацію в міграційній сфері, однак дають змогу простежити загальні тенденції розвитку процесів міжнародної стаціонарної міграції громадян України.

Досвід інших країн показує, що запуск спеціальних фінансово-економічних програм сприяє істотному збільшенню грошових переказів мігрантів з-за кордону та їх інвестиційної діяльності на батьківщині [1]. Такий механізм стимулює в подальшому повернення і самих мігрантів. Тому, для розробки ефективної політики повернення мігрантів необхідним є дослідження не лише їхніх намірів та основних потреб, а й фінансової поведінки. Для більш детального вивчення цього питання скористаємося результатами соціологічного дослідження, проведеного працівниками відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів за участю автора (Державна установа «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»). Збір первинної інформації проводився у березні-квітні 2020 року методом опитування. Онлайнкову анкету було поширено через соціальні мережі та сучасні засоби комунікації серед повнолітніх мігрантів – вихідців із Карпатського регіону України (Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська та Чернівецька області), які на момент дослідження перебували за кордоном. В опитуванні взяло участь 163 мігранти, з яких 55,2 % – особи жіночої статі, а 44,8 % – чоловічої. Більшість опитаних – молоді люди у віці до 30 років (37,5 %) та 31-45 років (50,8 %). Частка осіб середнього віку (46-60 р.) становить 6,8 %, похилого віку – 4,9 %. Середній вік респондентів – 35 років.

Результати дослідження показали, що значну частину зароблених за кордоном грошей мігранти витрачають у країні свого перебування. Лише кожен п'ятий витрачає менше 20 % зароблених коштів і ще 16 % – менше половини (30-50 %). Приблизно однакова кількість мігрантів, що становить по 24 % і 23 % витрачають 50-70 % та 80-90 % за кордоном. Частка осіб, котрі витрачають усі гроші у країні свого перебування становить 18 %.

Решта зароблених за кордоном грошей, які не витрачаються у країні перебування мігранта, здебільшого йдуть на задоволення щоденних потреб родини (50,3 % відповідей) та проживання під час його перебування в Україні (32,5 %). Крім того, поширеними способами використання грошей на батьківщині є: придбання товарів довготривалого використання; накопичення заощаджень; ремонт, реконструкція житла. Водночас, майже чверть учасників обстеження зазначили, що не здійснюють грошових переказів в Україну, а ще 7 % не заробляють грошей за кордоном (перебувають у декретній відпустці чи вчаться).

Загалом, результати дослідження виявили низьку готовність мігрантів вкладати зароблені гроші в Україні. Так, більше третини опитаних зазначила, що не має достатньо коштів, а кожен четвертий – не має бажання цього робити. Лише 4 % респондентів вже вкладає свої кошти в Україні.

Найпоширенішими способами можливого вкладу грошей в Україні виявилися інвестиції у підприємницьку діяльність (16 % респондентів) та благодійні внески (підтримка дитячих будинків, будинків престарілих, разова медична допомога потребуючим, допомога малозабезпеченим сім'ям, безпритульним тваринам та ін.) (11 %). Всього 5 % учасників дослідження виявили готовність здійснювати грошові вклади у банках України під відсотки. Серед інших відповідей зазначалося про бажання витратити кошти лише на допомогу сім'ї та батькам в Україні.

Щодо готовності розпочати власну справу в Україні, то тут відповіді респондентів розділились майже навпіл на позитивні та негативні. Так, близько 20 % учасників обстеження дали однозначно негативну відповідь і ще майже третина скоріше негативну. Частка однозначно позитивних відповідей становить 18 % та скоріше позитивних – майже 28 %. Лише 2,5 % опитаних мігрантів уже займається підприємницькою діяльністю в Україні.

Як свідчать результати дослідження, кожен десятий його учасник хотів би розпочати власну справу у галузі торгівлі. Порівну (по 6 %) розподілились респонденти, котрі планують започаткувати готельно-ресторанну справу, бізнес у сфері будівництва, а також охорони здоров'я і соціальної допомоги. Крім того, було вказано і такі види економічної діяльності, як транспорт, туризм і рекреація, промисловість, сільське господарство, інформаційно-комунікаційні технології. Половина опитаних мігрантів відповіла, що не веде і не планує відкривати власну справу в Україні.

Найбільш поширеною відповіддю на питання щодо намірів мігрантів повернутись в Україну стала така: «хотів би повернутись, але не бачу для себе в Україні ніяких перспектив» (31 %). Ще у 12 % опитаних виникають такі думки, але вони ще не визначились. Кожен десятий мігрант має намір повернутись, але не найближчим часом. Вирішили повернутись на батьківщину найближчим часом лише близько 4 % респондентів. І ще така ж кількість мігрантів повернеться після закінчення навчання, стажування чи проекту. Частка осіб, котрі мешкають в Україні, але час від часу їздять на заробітки за кордон, становить 16,6 %. Ще 6 % часто їздить в Україну і деякий час там мешкає. Однозначно не повернеться на рідну землю 16,6 %.

Отже, частка мігрантів, котрі однозначно вирішили повернутися в Україну, є досить малою. За таких умов важливо з'ясувати, які ж обставини могли б спонукати мігрантів до повернення. Результати обстеження показали, що основними такими чинниками могли би стати

високий рівень оплати праці та покращення економічної ситуації в Україні. Сумарно на них вказала більшість учасників опитування (92,6 %).

Третю рангову позицію зайняли сімейні обставини (18 %). З незначним відривом четвертий ранг розділили такі фактори, як гарантована можливість знайти роботу та припинення війни (по 17,4 %). Досягнення пенсійного віку і можливість отримання в Україні пенсії, заробленої за кордоном, є вагомим стимулом для повернення для 15 % респондентів. Кожен десятий учасник дослідження зазначив, що за жодних обставин не повернеться в Україну. Частка осіб, котрі мешкають в Україні, становить 8 %. Решта варіантів відповіді отримали незначну кількість вибору: від 1,2 % (можливість отримати безкоштовну освіту в Україні) до 6,8 % (втрата роботи у країні перебування).

Проблема значних міграційних втрат людського потенціалу України, і Карпатського регіону зокрема, актуалізує необхідність вивчення не лише планів мігрантів, пов'язаних з їх особистим майбутнім, а й з майбутнім їх дітей. Тому у процесі дослідження було поставлено запитання, чи хотіли б його учасники, щоб їх діти поїхали за кордон. Результати опитування показали, що майже у чверті респондентів діти вже проживають за кордоном. Більше десятої частини мігрантів висловили бажання, щоб їх діти поїхали за кордон для постійного проживання. А трохи менше 10 % – для навчання чи стажування.

Лише 6 % респондентів не хотіли б, щоб їх діти їхали за кордон за жодних умов, а 5,6 % – щоб робили це з туристичною, пізнавальною метою. Зовсім мізерна кількість мігрантів бажали б своїм дітям тимчасових чи тривалих заробітків за кордоном.

Отже, учасники опитування продемонструвати низький рівень готовності вкладати свої гроші в Україну, а також повертатися до неї. Результати дослідження слугують додатковим підтвердженням необхідності запровадження мотиваційних механізмів стимулювання зворотної міграції. Розробка рекомендацій щодо їх формування становить перспективу подальших досліджень з цієї проблематики.

### *Література*

1. *Гайдуцький А.* Боротьба за мігрантів. Україні приготуватися. URL : [https://dt.ua/internal/borotba-za-migrantiv-ukrayini-prigotuvatisya-289703\\_.html/?action=sort&sort=popular&slice=0&limit=20](https://dt.ua/internal/borotba-za-migrantiv-ukrayini-prigotuvatisya-289703_.html/?action=sort&sort=popular&slice=0&limit=20).
2. Міграція в Україні: факти і цифри / упоряд. О. Малиновська. Київ : Представництво МОМ в Україні, 2016. 32 с.
3. Статистика з основної діяльності ДМС України. *Державна міграційна служба України* : офіц. веб-сайт. URL : <https://dmsu.gov.ua/diyalnist/statistichni-dani/statistika-z-osnovnoj-diyalnosti.html>.

4. United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Recommendations on Statistics of International Migration. *Statistical Papers*. 1998. Series M. № 58. Rev. 1. 95 p.

*Л. К. Семів,  
д.е.н., проф., професорка кафедри менеджменту  
та соціального забезпечення,  
Університет банківської справи*

## **СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ ЗАСОБІВ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ СОЦІАЛЬНІЙ ВРАЗЛИВОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Конституція України як соціальної держави містить законодавчо закріплені соціальні права на соціальний захист і достатній життєвий рівень та гарантує їх дотримання. Це зобов'язує державу відповідним чином регулювати економічні процеси, встановлювати і застосовувати справедливі та ефективні форми перерозподілу суспільного доходу з метою забезпечення добробуту всіх громадян. Така організаційно-правова діяльність держави дозволяла би сподіватися на позитивний перебіг подій, відповідно сформуванню впевненість у дотриманні належного рівня людського розвитку своїх громадян. Однак нинішня українська дійсність багата на такі соціальні явища як невизначеність, вразливість, нестійкість, які в умовах глобалізації, погіршення демографічної ситуації, постаріння населення, глобальний масштаб пандемії коронавірусного захворювання, великого впливу факторів політичного характеру (війна на Сході України). Це все стає реальною загрозою зростання масштабів нереалізованих можливостей українців, загрозою зниження рівня життя, зростання масштабів бідності тощо.

В українській науці відповідно до цих реалій формується і вдосконалюється науковий термінологічний апарат дослідження. Поряд з такими поняттями як бідність, зубожіння, маргіналізація, прекаріат, соціальне відторгнення тощо, т.т. процесами, які породжені системою ризиків і невизначеностей глобального і національного характеру, науковці виділяють дефініцію соціальної вразливості, яка об'єктивно доповнює і розвиває систему понять соціальної економіки. Традиційне тлумачення соціальної вразливості – це феномен, що породжений множинністю політичних та соціально-економічних факторів (в найширшому діапазоні і масштабі впливу) і модифікує, ускладнює середовище людського розвитку країни, окремих регіонів, призводить до проявів соціально-економічної нестабільності життя людей, особливо осіб працездатного віку. Відтак наука і практика вимагає поглиблених наукових досліджень і вироблення відповідного механізму соціальної

політики, направленою на зниження рівня соціальної вразливості населення.

Серед заходів такої політики на державному рівні в разі настання соціального ризику (втрата здоров'я та/чи засобів до існування працівників) має місце організаційно-правова діяльність держави щодо матеріального забезпечення, та соціального обслуговування на основі використання спеціально створених фінансових джерел і як правило, адресується особам працездатного віку.

Одне з ключових пунктів у визначенні соціального забезпечення – це соціальний ризик, з яким стикається людина на всіх етапах свого існування як можливістю будь-якої небезпеки. Ризик є постійною складовою життєдіяльності людини у всі періоди її життя, особливо в період її трудової активності.

Суть соціального забезпечення трактується як організаційно-правова діяльність держави щодо матеріального забезпечення, соціального обслуговування, на основі використання спеціально створених фінансових джерел особам у випадку соціального ризику. Це система управління соціальними ризиками з метою компенсації шкоди, зниження або запобігання їх дії на процес розширеного відтворення населення. Як соціально-економічна категорія соціальне забезпечення є відносинами щодо перерозподілу національного доходу з метою забезпечення встановлених соціальних стандартів життя для кожної людини в умовах дії соціальних ризиків. Крім того, соціальне забезпечення – це соціальна технологія і технологія соціальної роботи є одним із провідних напрямків роботи організацій та установ Міністерства соціальної політики України. Мінімізація соціальних ризиків у сфері праці здійснюється через комплекс соціально-економічних заходів, що спрямовані на відшкодування громадянам втраченого заробітку внаслідок настання непрацездатності та їх державне забезпечення незалежно від результатів їх праці. Соціальне забезпечення поширюється на громадян, які працюють за наймом, членів їх сімей та непрацездатних осіб. Для непрацездатних (безробітних) громадян гарантується матеріальне забезпечення та соціальне обслуговування за рахунок соціального страхування і виплат з державного та місцевих бюджетів [1].

*Соціальне забезпечення у документах міжнародного рівня.* Розгляд механізмів соціального забезпечення, як управлінське реагування на той чи інший соціальний ризик, підтверджується практикою соціальної політики у зарубіжних країнах. Соціальні ризики в соціально-трудої сфері закріплені міжнародним законодавством і засвідчують факт допомоги держави чи суспільства в разі їх настання для працездатної особи. Різні аспекти соціального захисту і соціального забезпечення містяться у таких документах міжнародного рівня як:

- Загальна декларація прав людини (1948 р.);
- Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні

права (1966 р.);

- Європейська соціальна хартія (1961 р.);
  - Конвенції Міжнародної Організації Праці;
  - Європейська хартія про основні соціальні права трудящих (1989 р.)
- тощо.

Серед соціальних ризиків у сфері праці, які є підставою для здійснення заходів соціального забезпечення, виділяють: повну, часткову, тимчасову втрату працездатності; втрату годувальника; нещасний випадок на виробництві; професійне захворювання; безробіття з незалежних від особи причин.

Конвенція МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» обґрунтовує концепцію соціального захисту, серед основних напрямів якого до працересурсної сфери належать; допомога у зв'язку з безробіттям; пенсії з виробничого травматизму; допомоги з нагоди втрати годувальника.

Декларація МОП «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» стрижневим елементом економічної та соціальної політики будь-якої країни визначає повну й продуктивну зайнятість. Тож на міжнародному рівні визначено і закріплено таку соціальну норму, за якою найвищим рівнем соціального захисту є якомога ширше забезпечення зайнятості працездатного і частково працездатного населення. Відтак доходи від зайнятості мають бути основою формування страхової та фіскальної бази систем соціального захисту задля зменшення впливу соціальних ризиків та повернення особи на ринок праці.

*Соціальне забезпечення економічно активного населення у практиці соціальної політики України.* В період становлення та розвитку соціальної політики України увага до її складової – соціального забезпечення була прикута з перших років державної незалежності. У 1993 р. було схвалено Концепцію соціального забезпечення населення України, в якій вперше запропоновано комплексну реформу національної системи соціального забезпечення. Відповідно статтю 46 Конституції України (1996 р.) було гарантовано право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення в разі повної або часткової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них причин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Фундаментальною основою державної системи соціального забезпечення населення є загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Це одна з найпоширеніших інституціональних форм соціального забезпечення в Україні і у світі, що гарантує матеріальне забезпечення й підтримання тимчасово непрацездатних громадян за рахунок фондів, сформованих працездатними членами суспільства.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.) визначає систему прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок

безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Управління Фондом здійснюється на паритетній основі представниками державної сторони, застрахованих осіб та роботодавців. З 1 січня 2001 року функції виконавчої дирекції Фонду покладені на Державну службу зайнятості.

Чинне законодавство про зайнятість, практичний досвід здійснення соціальної політики зобов'язують розглядати соціальне забезпечення економічного активного населення в розрізі таких структурних частин:

- реалізація державної соціальної політики Державною службою зайнятості (послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, соціальні послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття та здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи);
- допомога по безробіттю (Постановою Кабінету міністрів України «Про внесення змін до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» (№ 244 від 29 березня 2020 р.) введено тимчасовий порядок обслуговування безробітних. Відповідно на період дії карантину статус безробітного надається з першого дня подання заяви про надання статусу безробітного, виплата допомоги по безробіттю призначається з першого дня реєстрації);
- допомога по частковому безробіттю;
- допомога на поховання безробітного;
- соціальне обслуговування в системі заходів соціального забезпечення на ринку праці (професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації, профорієнтація; пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян, здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб тощо);
- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням (зокрема, у період карантину надання клієнтам профінформаційних та профорієнтаційних послуг в онлайн-режимі: індивідуальні відеоконсультації, організація різноматичних вебінарів дозволяють оперативно інформувати населення про послуги та можливості служби зайнятості, поширювати нові ідеї щодо шляхів пошуку роботи тощо);
- соціальне забезпечення військовослужбовців і членів їх сімей;
- матеріальне забезпечення у разі настання нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
- тіньова зайнятість і соціальне забезпечення;

- трудова міграція і соціальний захист мігрантів.

Кожна з цих аспектів соціального забезпечення, по суті, є деталізованим напрямком здійснення соціальної політики протидії соціальній вразливості населення.

Таким чином, в сучасних умовах багатьом соціальним процесам у сфері праці властива певна невизначеність, нестабільність, що і породжує соціальні ризики передусім у сфері праці, а отже, провокує зростання рівня соціальної вразливості як всього населення, так і окремих груп. Зокрема, соціальні ризики сигналізують про: настання критичного дисбалансу між професійно-кваліфікаційними структурою попиту та пропозиції робочої сили в територіальному та галузевому розрізах; невідповідність у доходах і витратах окремих груп населення; деформацію соціально-економічного розвитку окремих територій тощо. Ліквідація чи мінімізація цих ризиків вимагає виваженої державної політики щодо матеріального забезпечення та соціального обслуговування передусім економічно активного населення з метою компенсації завданої шкоди у випадку настання соціального ризику.

### *Література*

1. Надрага В. І. Соціальний захист в системі мінімізації соціальних ризиків. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* : збірник наукових праць ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана». 2014. № 2 (8). С. 486-491.

*Т. М. Степура,*

*д.е.н., доцент, доцентка кафедри теоретичної та прикладної економіки,  
Національний університет «Львівська політехніка»*

*В. Є. Потапенко,*

*магістр, Національний університет «Львівська політехніка»*

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ ВИМІРЮВАННЯ НЕРІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

Проблема нерівності така ж вічна як суспільство, водночас надзвичайно актуальна у сучасному світі, який все більше поляризується унаслідок глобалізаційних процесів, виникнення нових механізмів економічного зростання та досягнення окремими країнами і верствами населення високих показників добробуту. Темпи сучасних змін спричинені, зокрема, процесами інтелектуалізації та диджиталізації сфери праці, зміною вимог до компетентностей працівників, особливо у країнах, де основним джерелом доходів населення є заробітна плата. Так, у 1970-х роках доходи американських топ-менеджерів (до сплати податків) були у 30 разів вищі, аніж середні доходи робітників, у 2010 же вони у 263 рази

більші. Ті самі цифри у Великобританії становлять 47 разів та 81. Із кінця 1970-х «чистий» дохід 20 % найбагатших зростав у США у 5 разів швидше, аніж дохід 20 % найбідніших, у Великобританій – у 4 рази [1]. Значно гірша картина у тих державах, де високою у доходах населення є частка соціальних трансфертів, у тому числі й в Україні, де заробітні плати є низькими, а джерелом створення багатства є доступ до ресурсів та висока корумпованість.

За проведеним нами аналізом формування показників реальної вартості життя в Україні у порівнянні з мінімальними стандартами призвело до зубожіння у 2015 році більше ніж 50 % українців. Підняття мінімальної заробітної плати у 2017 році до 3,2 тис. грн. дещо вирівняло диференціацію, однак 23 % населення у 2019 році все ще залишалися за межею фактичної бідності, у той час як маргіналізацію за доходами відчували 1,1 % (проти 6,4 % у 2015 році) [обчислено за: 2, 3]. При цьому мінімальна заробітна плата за 2015-2020 роки жодного разу не перевищила фактичного прожиткового мінімуму, який у середньому у 2,3 рази більший від своєї нормативно встановленої величини. Така ситуація поглиблює нерівність в українському суспільстві.

Водночас, наявність значних депривацій українців у доходах і навіть у задоволенні найнеобхідніших потреб (за оцінкою *Food and Agriculture Organization* при ООН у 2017-2019 роках майже 4 % українців відчували голод [4]) не адекватно відображаються у показниках оцінки нерівності, які обчислюються органами статистики України. Одним з основних таких статистичних показників, який характеризує нерівність розподілу сукупних доходів населення серед домогосподарств в Україні, є індекс Джині [1]. Так, чим меншим є значення даного показника, тим рівномірнішим є розподіл доходів серед населення. За даними Державної служби статистики індекс Джині в Україні в період між IV кварталом 2017 року та IV кварталом 2020 коливається в межах від 0,274 до 0,282 частки одиниці [2]. Отже, індекс Джині в Україні є дуже стабільним і знаходиться на одному з найнижчих рівнів у світі. За даними Світового Банку у 2018 році Україна посіла шосте місце у світі за даним показником [5], що видається чудовим результатом для країни, яка декілька років тому пережила економічну кризу, гарячу фазу війни, втрату територій з понад мільйоном внутрішніх біженців, що мало б посилити розшарування населення за доходами та витратами.

Очевидно, що даний показник не повністю відображає реальне розшарування населення за доходами. Тому нами було висунуто припущення про спотворення його значення та суттєве обмеження, адже він не враховує фактор тіньової економіки. За розрахунками Міністерства економіки України, у 2017-2020 роках обсяги тіньової економіки становили 30-35 % ВВП [6]. Тож, для визначення реальних доходів домогосподарств варто звернути увагу на структуру тіньової економіки.

У 2017-2018 роках левову частку тіньової економіки, 56,7-60,2 %, склали незареєстровані доходи від ведення бізнесу. Близько 21 % тіньової економіки припадає на незареєстрованих працівників, решту тіньової економіки складала неофіційна частина заробітної плати офіційно працевлаштованих працівників [7]. Вважаємо справедливим твердження про те, що сума незадекларованих доходів від бізнесу формує дохід більш багатих домогосподарств, у той час як зарплата незареєстрованих працівників є доходом найбідніших домогосподарств, що частково підтверджується регулярним переваженням зареєстрованих витрат двох перших децильних груп домогосподарств над офіційними доходами [2].

Лише цей фактор викликає збільшення реального розшарування суспільства за доходами, так як незареєстровані доходи багатших домогосподарств приблизно втричі більші, за такі доходи бідніших домогосподарств [7]. Проте, неможливість визначення сум прихованих доходів кожного конкретного домогосподарства призводить до нехтування такими доходами у офіційній статистиці, що суттєво її викривляє.

Крім того, маємо тісно пов'язану зацікавленість працівників та працедавців у існуванні тіньової економіки. Представники найбідніших домогосподарств, приховуючи свої доходи, ухиляються від сплати податків, які наразі становлять майже п'яту частину від заробітної плати, залишаючи у власному розпорядженні додаткові кошти і отримуючи право на певну соціальну підтримку з боку держави. Для працедавців зацікавленість полягає у економії на внесках з ЄСВ та несплаті ПДФО.

Альтернативним методом оцінювання розшарування суспільства за доходами і витратами могло б стати самооцінювання таких показників самими домогосподарствами. Але і в цьому напрямі є суттєві проблеми, адже за даними вибіркового опитування у 2019 році 88,8 % домогосподарств відзначили, що не мали змоги робити заощадження, при цьому, 36,7 % домогосподарств постійно відмовлялися собі у найнеобхіднішому, крім харчування [8]. У той же час 28 % домогосподарств, які мають два житла, відносять себе у 30 % найбідніших домогосподарств країни [9]. Тобто, за результатами цих двох опитувань, можна зробити висновок, що частка домогосподарств, що мають два житла, відносить себе до частини домогосподарств, які економлять на всьому, крім їжі.

Отже, у прикладному управлінському контексті дослідження розшарування населення за доходами і витратами в Україні сформувався декілька фундаментальних проблем:

- величезні об'єми прихованих доходів домогосподарств у країні розривають зв'язок між дійсним станом речей та результатами статистичних розрахунків;

- у державі недостатня готовність суспільства до зменшення частки тіньових доходів, що унеможливує отримання реальної інформації про доходи і витрати домогосподарств, а відповідно, і про ступінь дійсного розшарування суспільства за даними показниками;

– визначення міри нерівномірності розподілу доходів домогосподарств за методами суб'єктивних оцінок дає результати абсолютно протилежні до результатів досліджень за об'єктивними показниками.

З методологічного погляду, доцільним є доповнення розрахунків нерівності українського суспільства методиками декомпозиції коефіцієнту Джині, що дозволяє кількісно визначити внески окремих складових у формування економічної нерівності населення [10, с. 114]. Забезпечення вищої достовірності показника також може бути досягнуте шляхом обрахунку індексу Джині за витратами, а не доходами, оскільки при проведенні вибіркового обстеження члени домогосподарств охочіше і відвертіше відповідають на питання щодо свого споживання. Проблемою, яку належить вирішити у методологічному плані є також непропорційність представлення усіх верств населення в опитуванні (більше домогосподарств сільської місцевості, аніж міської), поза межами обстежень залишаються крайні за доходами верстви. Удосконаленню оцінок також допомогло б врахування у доходах населення непрямих податків, імпутованої ренти, вартості соціальних трансфертів у вигляді послуг (освітніх, медичних та інших) [11]. Такі проблеми можливо вирішити лише шляхом проведення додаткових обстежень домогосподарств.

Отже, в ситуації, коли результати самооцінки доходів домогосподарств відображають скоріше їх настрої, а не соціально-економічне положення, офіційні дані про доходи населення викривлені тіншовими доходами, єдиним державним рішенням, яке може забезпечити дійсну та чітку оцінку міри розшарування суспільства за доходами та витратами, є виведення абсолютної більшості доходів домогосподарств з тіні. У методологічному ж плані оцінка нерівності населення України є доволі слабкою і потребує значних покращень.

### *Література*

1. Больное общество и мир после капитализма. URL : <http://dialogs.org.ua/ru/cross/page33571.html>.
2. Державна служба статистики України. Офіційний веб-сайт. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Міністерство соціального розвитку. Офіційний веб-сайт. URL : <https://www.msp.gov.ua/>.
4. Legatum Prosperity Index 2019. Creating the Pathways from Poverty to Prosperity. URL : <https://li.com/reports/2019-legatum-prosperity-index/>.
5. Gini index. World Bank estimate. URL : <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI>
6. Тенденції тіншової економіки. Міністерство економіки України. 2020. URL : <https://cutt.ly/SgUUbHS>

7. Тіньова економіка в Україні. Результати дослідження 2019 року КМІС. 2020. URL : <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=897>.
8. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств у січні 2020 р.). Стат. збірник. 2020. URL : <https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2018/gdvdg/sdrd2017.zip>.
9. Лібанова Е. Україна: глибина нерівності. URL : <https://zn.ua/ukr/internal/ukrayina-glibina-nerivnosti-.html>.
10. Лібанова Е. М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу. НАН України, Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи. Умань : Видавець «Сочінський М.М.», 2020. 456 с.
11. Саріогло В. Г., Лешенок У. С. Оцінка наявного доходу домогосподарств на місцевому рівні. *Статистика України*. 2020. № 2-3. С. 32–39. DOI: 10.31767/su.2-3(89-90)2020.02-03.04.

**Р. Т. Теслюк,**  
к.геогр.н., с.н.с., докторант,  
ДУ «Інститут регіональних досліджень  
ім. М. І. Долишнього НАН України»

## **ПРОБЛЕМИ ДЖЕРЕЛЬНОЇ БАЗИ ДОСЛІДЖЕНЬ ДЕМОГРАФІЧНИХ ВТРАТ ВНАСЛІДОК ГОЛОДОМОРУ-ГЕНОЦИДУ В 1932-1933 РОКАХ**

Перша половина ХХ століття для України позначена низкою соціально-демографічних катастроф, найбільшою з яких є Голодомор-геноцид 1932-1933 років. Масштаби та наслідки цієї катастрофи відчужаються й досі – в ненароджених поколіннях, у штучній деформації демографічної, мовно-етнічної, соціально-політичної та культурно-світоглядної структур суспільства, травмованій ментальності. Тому справедливо один з найвидатніших дослідників українського Голодомору Дж. Мейс охарактеризував українське суспільство початку 90-х років ХХ століття як постгеноцидне, а внаслідок радянізації «українська нація втратила консенсус щодо власної національної ідентичності, історії і культурних цінностей» [1].

Лише з розпадом СРСР розпочався процес усвідомлення подій 1932-1933 років як злочину радянської влади і лише на п'ятнадцятому році незалежності було прийнято відповідний Закон України «Про Голодомор 1932-1933 років в Україні», в якому ця трагедія визнається актом геноциду українського народу [2].

Дослідження демографічних втрат внаслідок цього злочину має багату бібліографію, при цьому помітною є амплітуда кількісних оцінок

цих втрат. Значною мірою це зумовлено якістю використовуваної джерельної бази, зокрема рівнем агрегації демографічної статистики, її достовірністю та повнотою. Головною причиною відсутності даних про населення Української Соціалістичної Радянської Республіки (УСРР) 1920-1930 років є навмисне знищення архівних документів, репресії стосовно провідних науковців-демографів та статистиків, спотворення результатів Всесоюзних переписів населення 1937 та 1939 рр., відсутність обліку міграційного руху.

Усю джерельну базу для оцінки демографічних втрат внаслідок Голодомору-геноциду 1932-1933 рр., можна впорядкувати у такі групи:

*1. Всесоюзні переписи населення – 1926, 1937 та 1939 років.* Використання результатів переписів населення є необхідною умовою демографічного дослідження, адже вони містять (чи повинні містити) низку характеристик населення, його просторове розміщення та слугують підставою для ретроспективних розрахунків демографічної динаміки у міжпереписні роки.

Перший<sup>2</sup> Всесоюзний перепис в СРСР було проведено 17 грудня 1926 року. Його повні результати добре висвітлено у 56 томах, три з них (XI-XIII) присвячені УСРР. Загалом якість даних цього перепису визнається задовільною, з певним коригуваннями вони можуть слугувати в якості опорних даних для подальших розрахунків показників природного руху населення та його статевовікової структури у доголодоморний період. Головними заувагами до них є необхідність виправлення чисельності населення у віці, кратному 5 (особливо у вікових групах старших від 15-ти років), що зумовлене округленням віку людини під час перепису, та недооблік народжуваності. Результати перепису 1926 року були оприлюднені окремо для більшості округ УСРР, з деталізацією за усіма населеними пунктами, як правило, з розподілом за етнічною ознакою. Наявність цієї демографічної інформації є важливою для розрахунків демографічних втрат на рівні окремих адміністративних районів, містечок та сіл.

Результати перепису 1937 року майже одразу після його проведення було визнано «дефектними» та засекречено до кінця 1980-х років. Це зумовило недостатню розробку даних цього перепису та обмежене їхнє використання для розрахунку демографічних втрат внаслідок Голодомору-геноциду. Найповніші з доступних узагальнені результати по СРСР вийшли друком лише у 2007 році [3]. На жаль, невідомою залишається вікова структура населення УСРР, як і багато інших його характеристик. Поряд з цим важливим документом є попередні результати перепису [4], збережені у Центральному державному архіві громадських організацій України<sup>3</sup>. Результати подано в розрізі тогочасного адміністративно-

<sup>2</sup> Переписи 1920 і 1923 років стосувалися лише міського населення.

<sup>3</sup> У 1945-1991 рр. – Партійний архів Інституту історії партії при ЦК Компартії України – філії Інституту марксизму-ленінізму при ЦК КПРС.

територіального устрою країни (районів та міськрад УСРР), та у порівнянні з переписом 1926 р. (в адміністративних межах 1937 р.), однак вони не дезагреговані за статтю та віком. Про певні маніпуляції з остаточним підсумком перепису свідчить порівняння опублікованих його даних по УСРР з Російського Державного архіву економіки (РДАЕ) (28 387 тис. ос.) [3, с. 45] та зведених даних з ЦДАГО (28 217 тис. ос.) [4, арк. 14]. Загалом з урахуванням цих розбіжностей матеріали перепису 1937 року є придатними для проведення розрахунків показників природного руху населення у післяголодоморний період.

Набагато більші розбіжності помічаємо в результатах перепису 1939 року, який радянською владою вважався зразковим. Зокрема, архівні дані з РДАЕ свідчать про загальну чисельність населення УСРР 29 269 млн ос. [5, арк. 30], натомість за офіційну чисельність населення було прийнято 30 946 млн ос. [6, с. 8]. Крім цього цей перепис відбувся після доби Великого терору (1937-1938 рр.), який суттєво вплинув на демографічну ситуацію в УРСР [7, с. 274-276]. З огляду на ці аргументи, застосування матеріалів перепису 1939 року для оцінки демографічних втрат внаслідок Голодомору-геноциду не є критично необхідним. Для цього необхідна критична оцінка та аналіз його результатів на нижчих адміністративних рівнях та порівняння різних джерел даних.

*2. Матеріали поточної демографічної статистики.* У доголодоморний період дослідження демографічних процесів в УСРР активно проводилися вченими Інституту демографії та Центрального статистичного управління (ЦСУ) УСРР. Окрім даних переписів, вагомою джерельною базою є праці А. Хоменка, М. Птухи, Ю. Корчак-Чепурківського та інших вчених. Видавався щорічник «Природний рух населення», що містить багатий демографічний матеріал в розрізі округ та найбільших міст УСРР. Однак у 1930 році припиняє існування ЦСУ УСРР, до середини 1930-х років усі демографічні дослідження було згорнуто, Інститут демографії закрито (у 1938 році), а більшість демографів репресовано. Багато з напрацьованого було втрачено в 1941 році.

За відсутності демографічної статистики важливим джерелом даних є поточні обліки населення. Зокрема, такі обліки проводив Народний комісаріат фінансів (НКФ) з метою визначення кількості платників сільськогосподарського податку. Результати обліку, проведеного в другій половині 1931 року разом із результатами тогорічного міського обліку, опубліковано в серії статистичних збірників по кожній з семи областей та Автономній Молдавській Республіці (АМСРР). Дані такого обліку за 1934 р. у розрізі районів та міськрад УСРР містяться у згаданому вище документі ЦДАГО. Ці обліки є найближчими в часі до 1932-1933 років, що дає підстави для статистичних розрахунків ймовірних втрат сільського населення.

Видані у другій половині 1930-х років статистичні збірники зі зрозумілих причин не містять оновлених даних стосовно населення,

подаючи інформацію на початок 1932 (що збігаються з даними міського та сільськогосподарського обліків 1931 року) або 1933 років (джерело не вказується).

*3. Первинна демографічна інформація.* Враховуючи нестачу демографічної статистики та часті випадки її фальсифікації особливо цінним джерелом є первинні демографічні дані, що знаходяться в українських архівах

Передусім це книги записів актів цивільного стану (смертей і народжень), що дозволяють відслідкувати природний рух населення сіл, міст та районів УСРР за весь досліджуваний період (1927-1936 роки). Як відомо, реєстрація смертності в у 1933 році була далеко не повною, крім того, оскільки дані про померлих є прямими свідченнями Голодомору, у 1933 році було прийнято відповідну постанову, згідно з якою ці книги було вилучено з сілрад та передано на контроль виконкомом партії, а сам процес реєстрації відтоді контролювався місцевими органами НКВС.

Тим не менше частина цих книг за 1932-1933 роки збереглася, їхній зміст покладено в основу багатотомного видання «Національна книга пам'яті жертв Голодомору 1932-1933 років» (у 28 тт.) [8]. Важливість цього джерела підкреслено рішенням про передачу таких книг на державне зберігання до обласних архівів, в яких сформовано їхні колекції за міжвоєнний період. Аналіз повноти цих колекцій дозволить сформулювати перелік районів та міськрад, дані про природний рух в яких збережено якомога повнішою мірою.

Для розрахунку демографічних процесів у 1927-1936 роках крім природного руху обов'язковою складовою є міграційний рух. Останні з доступних статистичних даних про міграцію в УСРР містяться у матеріалах перепису 1926 року. Опитувальні листи переписів 1937 та 1939 року не містили жодних запитань стосовно місця народження та тривалості проживання на певній території. Статистика міграційних переміщень частково збережена в українських архівах (наприклад, [9]). Окрім цього в них зберігається багато розрізненої інформації стосовно депортацій населення, планів вербування робочої сили на новобудови та заводи Донбасу і Нижнього Подніпров'я, переселення у післяголодоморний період з РСФСР та Білоруської СРР на південь УСРР, заселення спорожнєлих хат Харківського області тощо. Для отримання комплексного уявлення про міграційний рух населення УСРР в 1927-1936 роки потрібно впорядкувати та систематизувати ці та інші архівні документи.

*4. Експертні та емпіричні оцінки.* Дослідження демографічних втрат внаслідок Голодомору-геноциду 1932-1933 років має багату бібліографію [10]. Кожен з розроблених методологічних підходів опирається на відповідну джерельну базу, яку варто ґрунтовно аналізувати. Особливо це стосується досліджень, що базуються на широкому архівному матеріалі різного адміністративного рівня. За відсутності або часткової обмеженості доступу до архівів пошук таких науково опрацьованих матеріалів може

дати поштовх до удосконалення методів розрахунку природного та міграційного руху населення в досліджуваний період та загалом оцінки демографічних втрат.

Проведений аналіз джерельної бази демографічних даних періоду 1926-1939 рр., якою оперують більшість дослідників-демографів, засвідчив домінування використання даних, зведених на рівні УСРР. Часто ця демографічна статистика використовується без належного критичної оцінки та урахування обґрунтованих аргументів істориків – дослідників Голодомору. Для поліпшення достовірності отриманих результатів розрахунків демографічних втрат потрібно ретельно перевіряти якість та достовірність джерел. При цьому пріоритетними мають бути первинні архівні джерела демографічної інформації, зокрема, на нижчих адміністративних рівнях (села, міста, райони).

### *Література*

1. Мейс Дж. Ваші мертві вибрали мене... Спадщина Голодомору: Україна як постгеноцидне суспільство. *День*. 2003. № 26. URL : <https://day.kyiv.ua/uk/article/panorama-dnya/vashi-mertvi-vibrali-mene> (дата звернення : 30.05.2021).

2. Про Голодомор 1932-1933 років в Україні : Закон України від 28.11.2006 р. № 376-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 50. С. 504. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/376-16#Text> (дата звернення : 30.05.2021).

3. Всесоюзная перепись населения 1937 года: Общие итоги : сборник документов и материалов. Москва : Российск. полит. энцикл. (РОССПЭН), 2007. 320 с.

4. Докладные записки, статистические данные Управления народно-хозяйственного учета УССР в ЦК КП(б)У о предварительных итогах переписи населения Украины. Письма ЦК КП(б)У обкомам партии о проведении проверки правильности переписи населения. *ЦДАГО України* (Центр. держ. архів громад. об'єднань України). Ф. 1. Оп. 20. Спр. 7165.

5. Сравнение предварительных неполных итогов переписи населения 1939 года с итогами переписи 1926 года и переписи 1937 года (табл. № 4). *РГАЭ* (Российский государственный архив экономики). Ф. 4372. Оп. 92. Д. 161.1. Л. 1-34.

6. Численность населения СССР на 17 января 1939 г. по районам, районным центрам, городам, рабочим поселкам и крупным сельским населенным пунктам. По данным Всесоюзной переписи населения 1939 г. Москва : Госпланиздат, 1941. 266 с.

7. Сергійчук В. Голодомор 1932-1933 років як геноцид українства. Вишгород : ПП Сергійчук М.І., 2018. 432 с.

8. Національна книга пам'яті жертв Голодомору 1932-1933. URL : <https://holodomormuseum.org.ua/hololomor/natsionalna-knyha-pam-iati-zhertv-holodomoru-1932-1933/> (дата звернення : 30.05.2021).

9. Статистические разработки отрывных талонов адресных листков о механическом движении населения за 1932 год по Харьковской области. *Держ. архів Харківської обл.* Ф. Р-5231. Оп. 2. Спр. 2.

10. Публікації. URL : <https://holodomormuseum.org.ua/hololomor/publikatsii/> (дата звернення: 30.05.2021).

*У. В. Чиж,  
студентка, Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*А. М. Ахек'ян,  
к.ф.-м.н., директор,  
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Управління кар'єрою працівників підприємства однаково є важливим як для працівника, так і для самого підприємства. Оскільки, з професійним зростанням працівник набуває нових ділових якостей, знань, вмінь та прагнень, що у свою чергу позитивно впливає на фінансову діяльність та успішність підприємства.

Динамічні умови середовища функціонування підприємства вимагають постійних змін, адаптації, пошуку різних маневрів вирішення проблемних ситуацій, так само і працівник не може без ротацій, змін, зростання інакше він не зацікавлений розвиватися на даному підприємстві. Управління кар'єрою працівників повинно включати та враховувати фактори впливу внутрішнього і зовнішнього середовища, щоб сформувати ефективну систему управління кар'єрою працівників, яка буде характеризуватися мобільністю, стійкістю, стабільністю та ефективністю.

Управління кар'єрою працівників є сигналом для розвитку та оновлення підприємства. Кар'єра характеризується або підвищенням статусу або пониженням залежно від організаційних, кваліфікаційних та продуктивних характеристик праці.

Розвиток кар'єри базується на функції управлінського впливу, отримання додаткових владних повноважень дають можливість здійснювати більший вплив на діяльність підприємства.

Управління кар'єрою досліджували У. Бреддик, Л. Балабанова, О. Віденко, Г. Десслер, В. Жуковська, Н. Майорчак, Н. Мозола, Е. Молл, М. Морозова, С. Мішина, Ю. Мішин, Г. Саймон, Д. Смитбург, В. Томпсон, О. Щотка, В. Федоренко та ін.

Головною характеристикою управління кар'єрою працівників підприємства є забезпечення стабільного кар'єрного процесу, який базується на використанні принципів (див. табл. 1).

## Обґрунтування принципів управління кар'єрою та розвитком працівників на підприємстві

№	Принципи управління кар'єрою: [1]
1.	<p style="text-align: center;"><u>«Безперервності»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ніколи не зупинятися на досягнутому результаті;</li> <li>• професійні вміння та знання повинні відповідати займаній посаді та соціальному статусу;</li> <li>• системний характер професійного зростання запорука успішності, фінансової стабільності та професійної важливості.</li> </ul>
2.	<p style="text-align: center;"><u>«Осмислення»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• будь-які кар'єрні вчинки повинні бути цілеспрямованими та відповідати головному завданню;</li> <li>• важливо є об'єктивна професійна оцінка, прагнення досягнення кращих результатів;</li> <li>• розуміння того у якому кар'єрному напрямку є бажання рухатися, складання плану дій та досягнення цілей їх реалізації.</li> </ul>
3.	<p style="text-align: center;"><u>«Швидкості»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• намагатися бути більш швидким при досягненні завдань та цілей ніж колеги по роботі;</li> <li>• напрацювання лідерських позицій у колективі;</li> <li>• формування надійної команди із збереженням лідируючих позицій.</li> </ul>
4.	<p style="text-align: center;"><u>«Маневреності»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• потрібно розуміти, що на шляху до лідерських позицій потрібно маневрувати у своїх діях та рішеннях, рух прямо може зіштовхнути з іншими конкурентами;</li> <li>• пошук компромісів у складних ситуаціях;</li> <li>• критичне мислення, адаптація до умов, які виникли;</li> <li>• маневреність у кар'єрі, перевага сильних духом та успішних.</li> </ul>
5.	<p style="text-align: center;"><u>«Економічності»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• виграє у кар'єрному просування той працівник, який дає найкращий результат при мінімальних витратах;</li> <li>• постійний аналіз своїх професійних компетенцій з аналогічними працівниками, оцінювати свої переваги з</li> </ul>

	реальними можливостями.
6.	<p align="center"><u>«Примітності»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• чим більше визнання людини, тим більша потреба у її праці;</li> <li>• потрібно налогошувати на своїх перевагах бо їх можуть не помітити;</li> <li>• вміння подати себе та своїх вмінь і знань запорука успішної кар'єри.</li> </ul>

Важливо визначити основні інструменти управління кар'єрою та професійним розвитком працівників на підприємстві:

- діагностика якості професійного розвитку працівників;
- аналіз потреб у персоналі та керівниках підрозділів;
- планування розвитку працівників (навчання, стажування, проведення тренінгів керівництва підлеглим);
- ротація працівників у межах підрозділів підприємства;
- посадове підвищення працівників згідно оцінки ефективності їхньої роботи;
- проведення конкурсів на заміщення посад, застосування само менеджменту на підприємстві;
- оцінка ефективності управління кар'єрою працівників на підприємстві за допомогою системи показників;
- оптимізація та підвищення прагнень працівників;
- створення сприятливих умов для кар'єрного зростання, підвищення професійних якостей та самовираження на підприємстві.

Методи розвитку персоналу можна використовувати такі як наставництво, навчання на робочому місці, коучинг, розвиваюча діагностика, тренінг.

Формування системи управління кар'єрою персоналу на підприємстві дасть змогу реалізувати кар'єрні амбіції персоналу за рахунок підвищення професіоналізму, ділових якостей та ефективності діяльності. Система повинна включати у себе різні інструменти, методи управління кар'єрою, оцінювати кожного працівника як невід'ємний елемент механізму управління підприємством. Від ефективності діяльності якого залежить конкурентоспроможність, прибутковість, фінансова стійкість, незалежність підприємства.

### *Література*

1. Веснін С. Н. Управління персоналом: теорія і практика. Москва : Кнорус, 2009. 517 с.
2. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : навч. посіб. Київ : ВД «Професіонал», 2004. 192 с.
3. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2009. 313 с.

# Суспільні трансформації і безпека: людина, держава, соціум

*Матеріали доповідей Міжнародної  
науково-практичної конференції  
(м. Львів, 04 червня 2021 р.)*

Оргкомітет не завжди поділяє думку та погляди авторів.  
Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, географічних назв,  
цитат, цифр та інших відомостей несуть автори публікацій.

Підписано до друку 29 червня 2021 р.

---

Формат 60x84 1/16

Папір офсетний

Друк офсетний

Тираж 100

---

Львівський інститут МАУП  
79059 м. Львів, вул. Гетьмана Мазепи, 29