

**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 БИДГОЩІ (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,
присвяченої 25-річчю Львівського інституту
ПрАТ “ВНЗ “МАУП”
(м. Львів, 08 червня 2023 р.)*

Львів
2023

УДК 316.3:338.22+65.012.32+159.9
С 904

Суспільні трансформації: людина, держава, соціум: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (08 червня 2023 р.). Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023. 277 с.

Рекомендовано до друку Вченою радою Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (протокол № 11/22/23 від 29 червня 2023 р.)

У збірнику представлені матеріали доповідей конференції, присвяченої 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:

- | | |
|------------------------|---|
| <i>Ахек'ян А.М.</i> | директор Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» |
| <i>Лелик Л.І.</i> | заступник директора Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» |
| <i>Садова У.Я.</i> | керівник Науково-дослідного центру соціальної і демографічної політики та управління «Демос», професор кафедри теоретичної та прикладної економіки НУ «Львівська політехніка» |
| <i>Парфенюк Є.І.</i> | заступник директора з навчально-методичної та виховної роботи Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» |
| <i>Оліховська М.В.</i> | завідувач кафедри менеджменту, економіки та туризму Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» |
| <i>Біль М.М.</i> | старший науковий співробітник ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України» |
| <i>Ляш О.І.</i> | професор кафедри економічної кібернетики НТУ України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» |
| <i>Магас Н.В.</i> | заступник завідувача кафедри менеджменту, економіки та туризму Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» |
| <i>Компанович М.С.</i> | завідувач кафедри психології Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» |
| <i>Мединська Т.В.</i> | доцент кафедри фінансів, кредиту та страхування Львівського торговельно-економічного університету |
| <i>Гринькевич В.М.</i> | доцент кафедри менеджменту, економіки та туризму Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» |
| Комп'ютерний макет | фахівець Львівського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» Попович Т.О. |

- © Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023
- © ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України», 2023
- © Національний університет «Львівська політехніка», 2023
- © Львівський торговельно-економічний університет, 2023

Вітальне слово співорганізаторам і учасникам Конференції

Україна і весь цивілізований світ сьогодні переживають кардинальні зміни в усіх сферах суспільного життя. Наша країна відстоює не лише право на існування та політичну незалежність, але й реальні, а не декларативні цінності поваги до свободи, гідності та демократії. В умовах російської військової агресії ціною величезних втрат українці ще раз доводять, що якість людського капіталу має вирішальне значення у подоланні будь-яких викликів і загроз. Саме тому збереження і розвиток людських ресурсів, їх інтелектуального потенціалу є надзвичайно важливим завданням академічних та освітніх закладів, інститутів влади та громадянського суспільства. Наукові зустрічі у форматі міжнародних конференцій є одним із важливих напрямів реалізації цього завдання.

2023 року Львівський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом організовує Міжнародну науково-практичну конференцію «Суспільні трансформації і безпека: людина, держава, соціум» у час свого 25-річчя. Чверть століття тому новий регіональний освітній заклад у Львові, створений з ініціативи засновників Міжрегіональної Академії управління персоналом, підтримки місцевих органів влади, Львівського центру науково-технічної та економічної інформації, став потужним стимулом для розвитку вищої освіти в галузі економіки та менеджменту персоналу, інноваційним майданчиком для комунікацій, обміну досвідом, реалізації спільних наукових та освітніх проєктів.

Участь у ювілейній конференції взяли представники трьох регіональних підрозділів МАУП, інших ЗВО, академічних і професійних установ-співорганізаторів (НУ «Львівська політехніка», Львівського торговельно-економічного університету, ДУ «Інститут регіональних досліджень НАН України імені М. І. Долішнього», Університету економіки в Бидгощі (Польща), Міжнародного університету фінансів, Львівського обласного об'єднання організацій-роботодавців), а також Національного музею Голодомору-геноциду, Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Львівського національного університету імені Івана Франка, Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, Рівненського технічного фахового коледжу, Чернівецького кооперативного фахового коледжу

економіки і права, загалом – 68 викладачів і дослідників університетського середовища, інститутів Національної академії наук України, представників громадських організацій, а також здобувачів вищої освіти.

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 впливу і наслідків російської військової агресії на економіку та інші сфери суспільної життєдіяльності в Україні та глобальному світі.

Сподіваюсь, що матеріали Міжнародної науково-практичної конференції будуть цікавими і корисними не лише для її організаторів та учасників, але й усіх, хто зацікавлений в інтелектуальному поступі, нових знаннях задля перемоги та післявоєнного відновлення України.

З повагою,
директор Львівського інституту
«ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Артем АХЕК'ЯН

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| СЕКЦІЯ 1. СУСПІЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ І ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНИМИ ПРОЦЕСАМИ В СУСПІЛЬСТВІ ЗНАНЬ. ІСТОРИЧНИЙ ТА ПОЛІТИЧНИЙ КОНТЕКСТИ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ..... | 10 |
| Ахек'ян А. М., Керасюк М. М. Інноваційна діяльність у системі освіти в умовах війни..... | 11 |
| Байцар О. Й. Креативний підхід до інноваційної організації освітнього процесу..... | 17 |
| Компанович М. С. Супервізія у психологічній практиці..... | 22 |
| Компанович М. С., Ахек'ян М. А. Техніки йоготерапії в корекції наслідків ПТСР..... | 24 |
| Левченко М. О. Проектування інноваційних технологій в туризмі для працівників освіти..... | 28 |
| Лисенко Ю. В. Питання соціальної безпеки в умовах суспільних трансформацій у перспективі повоєнного відновлення України..... | 34 |
| Оліховська М. В., Златоус С. Д. Переваги створення та рівні розвитку гендерного підходу в системі менеджменту..... | 37 |
| Петринич О. Г. Проблеми адаптації особистості в сучасних умовах | 43 |
| Петринич О. Г., Кравчишин М. Я. Когнітивний стиль особистості та процес спілкування..... | 47 |
| Романець З. О. Вплив сімейних стосунків на психічне здоров'я дитини..... | 51 |
| Садова У. Я., Дідух Н. М. Інноваційний науковий керівник: від навиків і обов'язків до бренду й стратегії саморозвитку..... | 56 |
| Чабанюк О. М., Друль П. Ю. Формування ефективного стилю керівництва в освіті: ціннісні орієнтації..... | 63 |
| Щербовських М. В., Дика Л. Є. Вплив мовного середовища на | 66 |

соціалізацію та мовленнєвий розвиток.....

**СЕКЦІЯ 2. ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА, БЕЗПЕКА БІЗНЕСУ ТА
РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ
ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЙ. УПРАВЛІННЯ
ФІНАНСОВИМИ СИСТЕМАМИ НА МІКРО-, МЕЗО- І
МАКРОРІВНЯХ..... 72**

Баран Р. О. Формування систем менеджменту в організації (на прикладі ТзОВ «Провесінь»)..... 73

Батюк Д. В. Цінова дискримінація на монопольному ринку..... 76

Боднарюк І. Л., Сасоліна Н. М. Тенденції розвитку ринку облігацій внутрішньої державної позики..... 80

Боршош А. В. Безпека бізнесу в контексті криптовалюти..... 86

Гринькевич В. М., Балагура Н. М. Діяльність служби маркетингу в організації..... 89

Гринькевич В. М., Гладчук Ю. І. Історичні аспекти розвитку процесів диверсифікації у діяльності фірми..... 93

Гринькевич В. М., Невінська Л. М. Теоретичні аспекти банкрутства організації..... 96

Квасній Л. Г., Вахнянин В. В. Зарубіжний досвід впровадження стратегії прямих можливостей підприємства..... 100

Клочко А. О. Стандартизація та взаємосумісність сектору безпеки й оборони України з відповідними силами НАТО..... 104

Коломієць В. І. Валютно-фінансова система в ісламських країнах (податки, банківський сектор, валюта)..... 106

Коняєва Д. О. Інвестування у бізнес під час війни та безпека інвесторів в Україні..... 109

Магас Н. В., Музика М. С. Формування інформаційної бази для аналізу фінансового стану підприємства..... 113

Магас Н. В., Сакало О. Б., Проник А. В. Теоретичні аспекти позикової політики підприємства..... 117

| | |
|--|-----|
| Магас Н. В., Турчина І. В. Вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства на інвестиційні можливості..... | 122 |
| Мединська Т. В., Середич М. Р. Податок на додану вартість: структура надходжень до бюджету України в умовах воєнного стану | 126 |
| Назарчук В. Ю. Як іноземні інвестиції впливають на економіку України..... | 130 |
| Олійник Н. Р., Лесько С. Р. Проблеми та перспективи розвитку ІТ-індустрії в Україні..... | 132 |
| Оліховська М. В., Лелик Л. І., Веретик Н. Б. Оцінка конкурентної поведінки та вибір конкурентної стратегії організації..... | 136 |
| Оліховська М. В., Оліховський В. Я., Ганко Й. Т. Застосування сучасних інструментів маркетинг-міксу в системі менеджменту підприємства..... | 144 |
| Парфенюк Є. І., Оліховська М. В., Ільків М. Р. Організація аналітичної роботи для проведення економічного аналізу у системі менеджменту підприємства..... | 151 |
| Поставчук Ю. П. Фінтех-екосистеми: сутність та їх характерні особливості..... | 154 |
| Рішняк О. Р., Манєров Д. А. Складові процесу маркетингової діяльності на підприємстві..... | 157 |
| Руцишин Н. М., Атаманенко О. І. Транснаціональні корпорації та їх вплив на вітчизняну економіку..... | 160 |
| Степура Т. М., Олійник Ю. Б. Податок на виведений капітал як інноваційна форма оподаткування: досвід Естонії..... | 163 |
| Стефанишин О. Б., Буракова І. І., Бураков О. М. Теоретико-методологічні засади і практичні рекомендації удосконалення цінової політики підприємства..... | 167 |
| Стойко Г. В., Лах М. Р. Корпоративна культура як стратегічний чинник формування конкурентоспроможності компанії..... | 172 |
| Стойко Г. В., Чепіль В. В. Теоретичні аспекти управління виробничими запасами підприємства..... | 179 |
| Стручок Н. М., Віткович О. О. Шляхи підвищення конкуренто- | 183 |

| | |
|--|------------|
| спроможності послуг підприємств готельної індустрії при виході на міжнародний ринок..... | |
| Томашівський О. З. Система фінансового забезпечення агробізнесу в Україні та в умовах Європейського Союзу..... | 187 |
| Флис І. М. Щодо економічної диктатури як варіанту виходу країни з повоєнної кризи..... | 191 |
| Чабанюк О. М. Обґрунтування вартості недоотриманого доходу та упущеної вигоди за даними бухгалтерського обліку..... | 195 |
| Яворська В. Г. Вплив війни в Україні на економіку..... | 199 |
| Яворський К. А. Міжнародна фінансова допомога бюджету України з початку 2023 року в умовах повномасштабної війни..... | 201 |
| | |
| СЕКЦІЯ 3. МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ І СВІТІ: СОЦІОКУЛЬТУРНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ. СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, АНАЛІТИКА ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЙ..... | 204 |
| | |
| Андрусин Н. І., Садова У. Я., Яртись С. А. Соціалізація, інтеграція та корпоративна культура персоналу ІТ-компанії: на шляху до майбутніх конкурентних переваг..... | 205 |
| Бачинська М. В. Аналіз діяльності соціальних служб в областях Карпатського регіону України..... | 210 |
| Біль М. М. Проактивна соціальна політика України в нових безпекових умовах..... | 219 |
| Васильців Т. Г., Левицька О. О. Економічні інструменти забезпечення розвитку регіонального ринку праці в умовах війни та міграційної кризи..... | 224 |
| Данилюк Л. Г., Сернич Ю. А. Мотивація праці в організації..... | 229 |
| Корицька О. І., Баран Р. О. Управління людськими ресурсами в сучасних організаціях..... | 234 |

| | |
|---|-----|
| Кулявець С. З. Пріоритети зниження безробіття населення України в умовах повномасштабної війни..... | 236 |
| Литвин Ю. В. Важливість людського ресурсу для подальшого відновлення економіки України..... | 241 |
| Малашенко Ю. А., Єфременко А. Г. Цифровізація міграційної політики ЄС..... | 244 |
| Малімон В. І. Забезпечення соціальних стандартів в Україні в умовах воєнного стану..... | 249 |
| Оліховська М. В., Костецька І. І., Шрунь Т. І. Оптимізація оплати праці та мотиваційного менеджменту організації у нестабільних соціально-економічних умовах країни..... | 255 |
| Стефанишин О. Б. Колективний договір як акт соціального партнерства..... | 262 |
| Теслюк Р. Т. Соціально-демографічні деформації в Україні як наслідки впливу тоталітарних режимів..... | 266 |
| Яворська В. В. Дослідження безробіття Хмельницької області..... | 275 |

**СУСПІЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ І ПРОБЛЕМИ
СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ**

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

**ІСТОРИЧНИЙ ТА ПОЛІТИЧНИЙ
КОНТЕКСТИ СУСПІЛЬНИХ
ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Ахек'ян А. М.,
*к.ф.-м.н., професор МКА, директор,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Керасюк М. М.,
*к.і.н., доц., завідувач кафедри
соціально-гуманітарних і фундаментальних дисциплін,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Інноваційна діяльність у системі освіти в умовах війни

Україна сьогодні – це не тільки про захист і звитяжну боротьбу за свою незалежність, демократичні європейські цінності, а це й про інновації, технології та освіту. Щодня українці продовжують навчати та навчатися – незалежно від місця, часу та обставин життя у час війни.

Поки в Україні триває війна, світ не стоїть на місці й активно розвивається. Цінність людського капіталу непинно зростає. Саме тому розробити новий шлях для освіти – наш важливий виклик і завдання. Основний акцент – на впровадженні технологій та інновацій в освіті, цифровізації й дебюрократизації. Це дозволить впровадити зміни, щоб наші діти здобули знання, які відповідають викликам сучасності. А кожен талановитий українець зміг реалізуватися вдома, в Україні.

Заклади освіти, які впроваджують у свою діяльність інноваційні розробки, активно використовують досягнення науки є рушійною силою для просування інноваційного розвитку та необхідних сутнісних перетворень у системі освіти. Освітній процес потрібно адаптовувати до потреб здобувачів освіти. Базовим компонентом є впровадження в освітній простір компетентнісної освіти, зокрема функціонування оффлайн – та онлайн-ресурсів ціннісних орієнтирів освіти [6].

Розвиток інноваційних технологій стає основою масштабних освітніх реформ, що перетворюють освіту в продуктивний сектор економіки. Формування інтелектуальної еліти нації – вчених, дослідників, суспільних діячів, інноваторів-підприємців є ще одним базовим компонентом розвитку освіти, ще підтримка майбутніх лідерів науки та Hi-tech, впровадження STEM-освіти. Поширення інноваційних технологій в освітній галузі стало об'єктивною закономірністю, зумовленою новою філософією освіти. Інновації варто розглядати як ефективні та результативні нововведення у змісті, методах, засобах і формах навчання

та виховання особистості, в управлінні системою освіти, в організації освітнього процесу, у структурі закладів освіти.

Особливої актуальності набули інновації з початком широко-масштабної війни, що розв'язала російська федерація на території України, коли стало життєво необхідним приймати швидкі, нестандартні, по суті – інноваційні рішення. Система освіти в умовах війни характеризується інтенсивним пошуком нових підходів до навчання, інноваційних форм організації освітнього процесу, ефективних педагогічних та інформаційних технологій.

В цей складний час самі освітяни стали більш активно вести пошук шляхів вирішення проблем в організації навчання здобувачів освіти. Багато закладів освіти, в тому числі і Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП» відкрили у вільному доступі платформи зі своїми навчальними матеріалами.

В умовах війни важливого значення набувають питання створення комфортного освітнього середовища та організації освітнього процесу, особливо для тих студентів, які отримали психологічну травму. З метою надання психоемоційної підтримки населенню під час війни, формування у педагогічних працівників навичок роботи із здобувачами освіти, за підтримки Першої леді України Олени Зеленської започатковано Національну програму психічного здоров'я та психосоціальної допомоги. У Львівському інституті ПрАТ «ВНЗ «МАУП» викладачі-психологи використовують різні методики для подолання психологічного стресу у студентів.

Відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність» інновації – це новостворені і вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що суттєво покращують структуру та якість виробництва і соціальної сфери. Проблеми інноваційних технологій і методів навчання в сучасній вищій освіті актуальні, оскільки посилилася тенденція до гуманізації і гуманітаризації змісту технічної освіти, ліцензовано нові навчальні дисципліни і, як наслідок, зросла потреба в науково-педагогічних працівниках, які змогли б забезпечити інноваційний підхід до реалізації цих тенденцій під час навчально-виховного процесу [7].

Викладачі отримали можливість створювати і втілювати власні інноваційні методики.

Нині в освітній практиці відомі педагогічні технології, які найбільш часто використовуються. Вони так класифікуються:

— структурно-логічні технології: поетапна організація системи навчання, що сприяє логічній послідовності постановки і вирішення дидактичних завдань на основі відбору їх змісту, форм, методів і засобів навчання на кожному етапі процесу з урахуванням поетапної діагностики результатів;

— інтеграційні технології: дидактичні системи, що забезпечують інтеграцію міжпредметних знань і вмінь, різноманітних видів діяльності на рівні інтегрованих курсів (у т. ч. електронних);

— професійно-ділові ігрові технології: дидактичні системи використання різноманітних «ігор», під час проведення яких формуються вміння вирішувати завдання на основі компромісного вибору (ділові та рольові ігри, імітаційні вправи, індивідуальний тренінг, комп'ютерні програми тощо);

— тренінгові технології: система діяльності для відпрацювання певних алгоритмів вирішення типових практичних завдань за допомогою комп'ютера (психологічні тренінги інтелектуального розвитку, спілкування, вирішення управлінських завдань);

— інформаційно-комп'ютерні технології, що реалізуються в дидактичних системах комп'ютерного навчання на основі діалогу «людина-машина» за допомогою різноманітних навчальних програм (тренінгових, контролюючих, інформаційних тощо);

— діалогові технології: сукупність форм і методів навчання, заснованих на діалоговому мисленні у взаємодіючих дидактичних системах суб'єкт-суб'єктного рівня.

Впровадження різноманітних сучасних інноваційних технологій в освітній процес – необхідна реалія сьогодення [1]. Обумовлено це тим, що існуюча система навчання й виховання не завжди здатна створити відповідні умови для всебічного розвитку особистості учня. Відтак потрібні нові підходи, що сприятимуть швидкому та ефективному засвоєнню учнями наукових знань та ефективного формування особистості випускника школи. Такими є саме інноваційні технології навчання, які розширюють можливості учнів щодо якісного формування системи знань, умінь і навичок, їх застосування на практиці й створюють сприятливі умови для навчальної діяльності і розвитку учнів. На допомогу вчителю фізики для організації занять за допомогою персонального комп'ютера

сьогодні випускається велика кількість навчальних програм, рекомендованих Міністерством освіти і науки, Інтернет.

Основними напрямками застосування технічних засобів навчання на заняттях фізики є:

- підготовка роздаткових матеріалів друкованого типу (завдання до контрольних та самостійних робіт);

- пояснення та раціональне викладення нового матеріалу за допомогою мультимедійних матеріалів (презентації, навчальні відеоролики, комп'ютерні моделі фізичних експериментів);

- проведення модельних комп'ютерних навчальних дослідів і лабораторних робіт;

- накопичення та обробка результатів експерименту та подання їх студентам (у вигляді готової побудованої таблиці, графіків, створення звітів тощо);

- використання завдань у формі тестів для контролю рівня знань студентів.

Зі збільшенням потоку інформації, й особливо у період науково-технічної революції людство потребує своєчасного її відображення навчальному процесі. Використання засобів нових інформаційних технологій сприяє підвищенню інформативності навчального матеріалу, його наочності й доступності. Фізика в своїй основі є експериментальною наукою, тому комп'ютерна техніка може бути використана на всіх етапах проведення експерименту [2].

Ефективність застосування персональних комп'ютерів в експериментальній роботі зумовлюється тим, що вони забезпечують: точність результатів та їх достовірність; скорочення кількості складних і дорогих приладів; зменшення часу обробки та систематизації даних, а також створення універсальної установки на основі комп'ютера та системи датчиків [4].

Інтерактивні методи навчання передбачають застосування таких методів, які стимулюють пізнавальну активність і самостійну діяльність учнів. Учень виступає «суб'єктом» навчання, виконує творчі завдання, вступає в діалог з учителем та з іншими учнями. Основними методами інтерактивного навчання є: самостійна робота, творчі завдання і проекти, що передбачають їх розвиток та ускладнення. Інтерактивні методи можна використовувати при проведенні нетрадиційних занять з фізики,

фронтально-лабораторних робіт, заняття з фізичного практикуму, брейн-рингів, екскурсій тощо.

Також інноваційні методи навчання передбачають інтерактивне навчання. Воно спрямоване на активне і глибоке засвоєння досліджуваного матеріалу, розвиток уміння вирішувати комплексні завдання.

Завдяки інтерактивним методам відбувається ефективно засвоєння знань у співпраці з іншими студентами. Ці методи належать до колективних форм навчання, під час яких над досліджуваним матеріалом працює група студентів, при цьому кожен із них несе відповідальність за виконану роботу [3, с. 79].

Інтерактивні методи сприяють якісному засвоєнню нового матеріалу, що дуже важливо при вивченні таких дисциплін як «Історія України», «Історія та культура України», які несуть велике інформаційне навантаження при їх вивченні. До них належать:

- освітні, рольові, ділові ігри, імітація (так, під час рольової гри студент має можливість перетілитися в образ історичного діяча, проаналізувати правильність чи хибність учинків даного персонажу) [5];

- справи творчого характеру;

- групові завдання;

- заняття-екскурсії (відвідування музеїв, театру, екскурсії містом);

- заняття-зустрічі з творчими людьми, фахівцями й очевидцями подій (зустріч із ветеранами Другої світової війни, учасниками АТО, відомими художниками, політичними діячами, лікарями, поетами сучасності та ін.);

- заняття, спрямовані на творчий розвиток;

- заняття-вистави, створення фільмів, випуск газет;

- використання відеоматеріалів, Інтернету, наочності, робота з історичними документами, що дасть можливість глибше зрозуміти прийняття тих чи інших рішень, які вплинули на розвиток і хід всесвітньої історії й історії України.

Застосовувані на сучасному етапі інноваційні методи навчання передбачають і метод, пріоритетом якого є моральні цінності. Він сприяє формуванню індивідуальних моральних установок, заснованих на професійній етиці, виробленню критичного мислення, яке разом із фаховою і соціальною компетентністю забезпечує конкурентоздатність і мобільність освіченої людини на ринку праці. Таким чином, інноваційні методи навчання у вищій школі сприяють розвиткові пізнавального

інтересу в студентів, вчать систематизувати та узагальнювати досліджуваний матеріал, обговорювати і дискутувати. Осмислюючи й обробляючи знання, майбутні спеціалісти опановують навички застосування їх на практиці, збагачуються досвідом спілкування. Безперечно, інноваційні методи навчання мають переваги перед традиційними, адже вони сприяють розвитку особистості, вчать її самостійності в пізнанні та прийнятті рішень [8].

Таким чином, можна дійти висновку, що сучасні інноваційні технології навчання допомагають створити необхідні умови для всебічного інтелектуального розвитку здобувачів освіти. Їх застосування будуються на комплексному вивченні особистості всіх учасників навчально-виховного процесу, дає можливість позитивно розвивати духовну сферу, пізнавальні інтереси та інтелектуальні здібності, сприяє соціальному самоствердженню студентів.

Література:

1. Атаманчук П. С. Інноваційні технології управління навчанням фізики / П. С. Атаманчук ; Кам'янець-Подольський державний педагогічний університет, інформаційно-видавничий відділ, 1999. 174 с.
2. Лабораторний практикум зі спецкурсу «ЕОМ у навчально-виховному процесі з фізики» : посібник для студентів фіз.-мат. фак. / С. П. Величко, Д. В. Соломенко, О. В. Слободяник ; за ред. С. П. Величка. Кіровоград : РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. 148 с.
3. Горохівський П. І. Методика викладання історії : курс лекцій для студентів денної та заочної форм навчання. Умань : ПП Жовтий О.О., 2013. 294 с.
4. Комп'ютерно орієнтовані засоби навчання з фізики в школі: посібник / авт. кол. : Ю. О. Жук, О. М. Соколюк, І. В. Соколова, П. К. Соколов ; за заг. ред. Ю. О. Жука. Київ : Педагогічна думка. 2011. 152 с.
5. Мішкурова В. Ф., Пашенко М. І. Використання гри для активізації навчально-виховного процесу: посіб. для студ. пед. вузу та викладачів. Київ : Наук. світ, 2001. С. 3-12.
6. Освіта в умовах воєнного стану. *Інноваційна та проєктна діяльність* : наук.-метод. зб. / за заг. ред. С. М. Шкарлета. Київ-Чернівці : «Букрек», 2022. 140 с.
7. Офіційний вісник від 16.08.2002. 2002. № 31. С. 145.
8. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання. Київ, 2003. 192 с.

Байцар О. Й.,
*старший викладач кафедри
соціально-гуманітарних і фундаментальних дисциплін,
Львівський інститут ПриАТ «ВНЗ «МАУП»*

Креативний підхід до інноваційної організації освітнього процесу

Кардинальні реформації, що масштабно відбуваються в системі освіти України, спрямовані на трансформацію української школи на важіль соціальної рівності й згуртованості, економічного розвитку й конкурентоспроможності держави. Перехід від школи переважно теоретичних знань до школи компетентностей, необхідних особистості для успішної самореалізації, а також формування цінностей, які допоможуть у дорослому житті обрати професію, знайти своє покликання й реалізувати свій творчий потенціал, стати гідним громадянином, сім'янином тощо – основні підвалини реформи загальної середньої освіти.

Практично всі сфери сучасного життя потребують креативних людей, адже світ дуже швидко змінюється.

Креативність – здатність створювати нове, уміння бачити взаємозв'язки там, де їх на перший погляд немає, постійний пошук ідей.

Доречно зазначити, що сучасна освіта пов'язана з пошуком нових методів розвитку особистості. Актуалізація креативності особистості відбувається тоді, коли дозволяє середовище, що оточує. Основними умовами розвитку креативності особистості є:

- створення мотивації до креативної діяльності;
- творча цілеспрямованість до процесу;
- спрямованість освітнього процесу на розвиток креативного потенціалу особистості [6, с. 83].

Креативні методи навчання орієнтовані на створення учнями власних освітніх продуктів. Пізнання при цьому можливе, але воно відбувається саме під час та за рахунок творчої діяльності учня. Головним результатом є отримання нового продукту.

До креативних методів належать методи, які у традиційному розумінні є інтуїтивними: метод «мозкового штурму», метод емпатії, педагогічні методи учня, що виконує роль учителя, тощо.

Такі методи спираються на нелогічні дії учнів, які мають інтуїтивний характер. Інший вид креативних методів навчання базується на виконанні

алгоритмічних приписів та інструкцій (методи синектики, «морфологічного аналізу»). Їх мета – побудова логічної опори для створення учнями освітньої продукції.

Наступний вид креативних методів – *метод евристики*, тобто прийоми, які дозволяють учням вирішувати завдання шляхом «наведення» на можливі правильні їх рішення та скорочення варіантів таких рішень [2, с. 95].

Розглянемо деякі з методів, що належать до групи креативних методів навчання.

Метод придумування – це спосіб створення не відомого учням раніш продукту за результатами їх певних розумових дій. Метод реалізується за допомогою таких прийомів:

а) заміщення якості одного об'єкта якостями іншого з метою створення нового об'єкта;

б) пошук властивостей об'єкта в іншому середовищі;

в) зміна елемента об'єкта, що вивчається, та опис властивостей нового об'єкта, який здобуто за результатами цієї зміни [5, с. 167].

Метод «Якби...». Учням пропонується скласти опис та намалювати малюнок про те, що відбудеться, якщо щось зміниться. Виконання учнями подібних завдань не тільки розвине їх здатність уявляти, а й дозволить краще зрозуміти реальність.

Метод гіперболізації. Збільшується чи зменшується об'єкт пізнання, його окремі частини або якості: придумується найдовше слово, найменше число; зображуються інопланетяни з великими головами або маленькими ногами; готується найсолодший чай або дуже солоний огірок. Особливий ефект таким уявленням може надати Книга рекордів Гіннеса, у якій досягнення балансують на межі реальності та фантазії.

Метод аглютинації. Учням пропонується поєднати непоєднувальні у реальності якості, властивості, частини об'єкта та зобразити, наприклад: гарячий сніг, вершину безодні, обсяг пустоти, солодку сіль, чорне світло тощо.

Метод «мозкового штурму» – це метод групового розв'язання творчої проблеми або метод комунікативної атаки. Основне завдання методу – збирання щонайбільшого числа ідей з результатами звільнення учасників обговорення від інерції мислення і стереотипів.

Характерними особливостями методу є:

- спрямованість на активізацію творчої думки учнів;

- використання засобів, які знижують критичність та самокритичність особистості завдяки чому зростає її впевненість у собі;
- функціонування на засадах вільного, нічим не обмеженого генерування ідей у групі спеціально відібраних осіб («генераторів ідей»);
- зниження рівня самокритичності учнів і запобігання витісненню оригінальних ідей у підсвідомість як небезпечних;
- створення умов для появи нових ідей;
- сприяння появі почуття психологічної захищеності.

Для цього використовують низку особливих прийомів, зокрема засоби, що знижують критичність і самокритичність студентів, тим самим підвищуючи його впевненість у собі й механізми його творчого акту [5, с. 171].

Метод синектики – це спосіб стимуляції уяви учнів через поєднання різнорідних елементів, який базується на методі «мозкового штурму», різних за видом аналогій (словесної, образної, особистої), інверсії, асоціації тощо.

Характерними особливостями методу є:

- вихід за рамки вузькопрофільних можливостей шляхом залучення до вирішення проблеми спеціалістів з різних галузей (група синектики);
- розширення поля дій, вироблення нових підходів до вирішення проблеми через зіткнення несподіваних думок, незвичайних аналогій (прямих, суб'єктивних, символічних, фантастичних), які розвивають мислення;
- підвищення медитації особистості, що дозволяє гранично зосередитися на об'єкті, створюючи оптимальні умови для активізації інтуїтивного процесу.

Суть методу синектики в тому, щоб зробити невідоме відомим, а звичне – чужим, перетворити невідоме у відоме означає вивчити проблему і звикнути до неї, після цього проробляється зворотна операція – звичне обиться чужим. Це досягається за допомогою чотирьох типів операцій: особистісне уподібнення, пряма аналогія, символічна аналогія та фантастична аналогія.

Метод «морфологічного аналізу», або метод багатовимірних матриць, в основу якого покладено принцип систематичного аналізу [5, с. 172].

У процесі розробки нової ідеї учням необхідно скласти матрицю, у якій слід розкрити повний перелік ознак даної ідеї або завдання (характеристики, процеси, параметри, критерії тощо).

Відбувається процес знаходження нових, несподіваних та оригінальних ідей шляхом складання різноманітних комбінацій відомих та невідомих елементів.

Аналіз ознак та зв'язків, отриманих з різних комбінацій елементів (побудов, процесів, ідей), застосовується як для виявлення проблем, так й для пошуку нових ідей.

Метод інверсії, або звернення, орієнтований на пошук ідей у нових, несподіваних напрямках, здебільшого протилежних традиційним поглядам та переконанням.

Характерними особливостями цього методу є:

- орієнтація на принцип дуалізму;
- розвиток діалектики мислення учнів;
- вплив на рівень розвитку творчих здібностей.

Коли стереотипні прийоми виявляються марними, застосовуються принципово протилежні альтернативи рішення.

Метод інверсії зорієнтований протилежних на пошук вирішень творчого завдання в нових, несподіваних напрямках, частіше за все традиційним поглядам та переконанням, які присутні в логіці [5, с. 175].

Метод інциденту. Цей прийом спрямований на подолання особистісної інерційності й вироблення адекватних способів поведінки в напружених стресових ситуаціях, що можуть виникати в майбутніх фахівців із захисту інформації та управління інформаційною безпекою. Цей метод відрізняється тим, що застосовується в тих ситуаціях, які характеризуються несприятливими умовами для прийняття рішень: дефіцитом інформації, часу, аварійною обстановкою, тобто чинниками, що призводять до дуже великої напруженості. Ухвалення відповідального рішення в напружених умовах – одна зі складних психологічних проблем підготовки фахівців з інформаційної безпеки. Метод інциденту використовується для того, щоб перебороти підвищену інерційність психіки майбутніх фахівців і сформувати в них навички приймати оптимальні рішення без емоційної напруженості.

Метод гіперболізації. Збільшується чи зменшується об'єкт пізнання, його окремі частини або якості.

Емпатія у рішенні творчої задачі розуміється як ототожнення людини з технічним об'єктом, процесом, деякою системою. Коли застосовується метод емпатії, то об'єкту приписують почуття, емоції самої людини: людина ідентифікує мети, функції, можливості, плюси і мінуси, наприклад машини, зі своїми власними. Людина як би зливається з об'єктом, об'єкту приписується поведінка, що можливо у фантастичному варіанті.

Основна мета кейсового методу – навчити на прикладі конкретної ситуації (кейса) груповому аналізу проблеми і самостійному прийняттю рішень [5, с. 176].

Отже, при використуванні креативних методів у навчанні в особистості формуються навички креативного мислення, і освітній процес стає цікавішим. Проаналізувавши креативні методи навчання, ми побачили, що кожен метод допомагає особистості розвиватися та розв'язувати проблеми.

Література:

1. Ващенко Л. М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону : монографія. Київ : Тираж, 2015. 380 с.
2. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2014. 352 с.
3. Курило В. С. Інноваційні процеси освітніх системах. *Вісник Луганського державного педагогічного університету*. 2020. № 7. С. 14-19.
4. Муращенко О. Освітні інновації, їх характеристики та етапи реалізації в початковій школі. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. Вип. 2. 2022. С. 69-75.
5. Павленко В. Формування креативної особистості: виклики часу й нові контексти розвитку. *Розвиток сучасної освіти і науки: результати, проблеми, перспективи*. Т. IV. Київ : Посвіт, 2020. С. 167-177.
6. Попова О. В. Становлення і розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні в ХХІ столітті. Харків : ОВС, 2021. 256 с.

Компанович М. С.,
к.психол.н., завідувач кафедри психології,
Львівський інститут ПриАТ «ВНЗ «МАУП»

Супервізія у психологічній практиці

Стресогенні умови соціального життя, досвід пандемії COVID-19 та реалії повномасштабного військового вторгнення Росії в Україну, призводить до вкрай не простих викликів щодо освіти та набуття необхідних компетенцій психологів які починають практичну діяльність. Натомість фахівці з досвідом роботи у сфері психічного здоров'я стикаються із непростими викликами через вкрай складні випадки, перенавантаження та емоційне вигорання в роботі з гострими запитами.

Компетентність передбачає виконання професійної ролі в рамках стандартів практики і включає в себе здатність провадити, належну роботу фахівцями в контексті обраних ним інтервенційних заходів щодо конкретних випадків ведення клієнтів чи особистісних викликів спричинених різними змістами щодо досвідів чи особистості клієнтів. Істотний аспект компетентності є здатність фахівця знати те, чого він не знає, і могли рефлексивно контролювати свою поточну продуктивність [1; 2].

У той час як супервізія в психологічній практиці має непросту уніфікацію та, як правило, методологічно опирається на психотерапевтичні змісти роботи. На рівні державних документів визначення супервізії включено в Законі України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII, згідно якого: «...супервізія – це професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки...» [3, с. 84].

Таке визнання супервізії як багатофункціональної складової розвивається в контексті загальної уваги до освіти та навчання, що базується на компетенціях, у сфері практичної психології та є гостро запотребованою.

Щоб бути компетентним фахівцем, особа володіє та підтримує знання, навички та цінності / ставлення, які складають чітку професійну компетентність супроводу, а також загальну компетентність у сферах психологічної практики, які контролюються та розглядаються в соціальних реаліях.

Одним із ключових завдань супервізії в психологічній діяльності є розвиток здатності фахівця до рефлексивної практики, що передбачає детальне розуміння фахівцем-психологом своїх клієнтів, а також своєї професійної особистості, що допомагає йому зрозуміти способи спілкування та відповіді під час сесії як клієнтами, так і колегами в контексті формування та підтримування професійної ідентичності.

Супервізія дає психологу простір для розширення та поглиблення розуміння своїх реакцій на клієнтів і інтервенційних рішень, які постають в межах сеттінгу, реакції контр-перенесення, коли межі можуть ставати потенційно розмитими, коли є перерви в сеттінгу, усе це вимагає від психолога здатності до рефлексії. Це дозволить детально вивчити та зрозуміти певну ситуацію чи її динаміку з різних поглядів. Реакція на процес роздумів може бути різною і зокрема, складною. Рефлексивна практика вимагає відкритості та чесного діалогу, у якому завданням є зрозуміти різні точки зору та вкорінені моделі з безоцінкової позиції [2].

Належна увага до своєї роботи поглиблює фахівцем-психологом розуміння та співчуття, для розгляду та виправлення проблемних аспектів стосунків, а також відповідальності за їхні наслідки. Розвиток осмисленого розуміння психологом-практиком власних і клієнтських думок, почуттів, реакцій і моделей стосунків дозволяє йому децентруватись від суб'єктивних припущень, вирішувати складні проблеми та коригувати свою поведінку, щоб уникнути пасток непрофесійності в практиці.

Література:

1. Carroll, M., & Gilbert, M.C. (2011). On being a supervisee: Creating learning partnerships, 2nd edition. Victoria : PsychOz Publications.
2. Hess, A. K., (2011). Psychotherapy supervision. In J. Norcross, G. R. VandenBos & D. K. Freedheim, (Eds), (2011). History of psychotherapy: Continuity and change (2nd ed., pp. 703-722). Washington, DC : American Psychological Association. DOI : 10.1037/12353- 047
3. Про соціальні послуги : Закон України Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19/ed20190117#n42> (дата звернення : 05.06.2023 р.).

Компанович М. С.,
к.психол.н., завідувач кафедри психології,
Львівський інститут ПраТ «ВНЗ «МАУП»
Ахек'ян М. А.,
здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Психологія,
Львівський інститут ПраТ «ВНЗ «МАУП»

Техніки йоготерапії в корекції наслідків ПТСР

Посттравматичний стресовий розлад (далі ПТСР) є характерним психічним порушенням у час війни, оскільки з'являється після достатньо важкої, стресової події, що загрожувала життю чи ідентичності людини (зокрема воєнні дії, побиття, згвалтування, ДТП чи споглядання смерті інших).

Згідно статистики одну травматичну подію у житті має 70 % людей на планеті; від трьох і більше – 17 % чоловіків і 13 % жінок. Кожен п'ятий з тих, хто пережив важку травматичну подію виявлять у себе ПТСР (з них 40 % – чоловіки та 60 % – жінки). Незалежно від воєн, статевого співвідношення чи наявності криз, у кожен момент часу 5 % населення планети мають ПТСР.

Усі ми залежні від відчуття безпеки. Безпека – це те, що дозволяє вам зараз спокійно читати цей пост. Мозок розуміє, що все добре і може передбачити найближче майбутнє. Проте якщо на мить уявити, що увесь затишок зник, а до нашої потилиці приставлене дуло автомата – ми вже не зможемо зберігати спокій, оскільки у голові роїтиметься лише одне питання: «чи виживу я?». У людей, що переживають травму, відчуття безпеки зникає. Тобто у якийсь момент їх мозок розуміє, що вони не вирішують жити їм, чи ні. Не мають над цим відповідного контролю. І від цього розуміння психіка людини може настільки злякатись, що виникне ПТСР.

У ПТСР є свої замкнені цикли, що починаються з травматичних спогадів. Якщо такі спогади є – це призводитиме до трьох різних ідей, щодо того, що ж з цими спогадами можна зробити: намагатись якнайшвидше забути, не думати про це, боячись того, що вони знову винирнуть з пам'яті; переконувати себе, що таке забути неможливо і ціпеніти навіть від думки про те, що ці спогади будуть з тобою усе життя;

вважати огидною думку, що це можна забути. Зокрема люди, які відчують провину вважають, що не мають морального права забути травмуючу подію.

В усіх цих випадках у людини з'являється страх спогадів, а коли ми чогось боїмося – то намагаємось цього уникати. Тому наш мозок починає блокувати румінувати подій, не дозволяє інтегрувати їх у пам'ять. А це, в свою чергу призводить до того, що подія не переходить у кору головного мозку та далі у гіпокамп (умовний архів, база даних), а застрягає у мигдалеподібному тілі, щоразу повертаючись спогадами, флешбеками чи інтрузіями. Дослідження показали, що практики йоги, а саме медитації (садхана), дихальна гімнастика (пранаяма) та виконання фізичних поз (асан), можуть знизити вегетативну симпатичну активність, м'язове напруження та кров'яний тиск, покращити нейроендокринну та гормональну активність, знизити фізичні симптоми та емоційний стрес.

Починаючи з 2003 року, в рамках програми Массачусетського Університету проводилися йога-дослідження для різних груп людей, які вижили після травм, у тому числі ветеранів війни, людей після згвалтувань, підлітків, які перебувають у групі ризику та вижили після сімейного насильства. Результати пілотного дослідження показали переваги йоги для людей, які страждають від посттравматичного стресового розладу.

Усього було 16 учасниць (вік 25 – 55 років). Вони були розподілені на групи випадковим шляхом і включені або на класи з йоги (м'яка практика 75 хвилин), або в групу Діалектичної Поведінкової Терапії (ДПТ). Результати змін симптомів оцінювалися за допомогою особистих звітів про тяжкість симптомів ПТСР, позитивного та негативного впливу, почуття сприйняття тіла. Після восьми тижнів учасники йога-групи показали покращення у всіх вимірах ПТСР, покращення позитивного впливу та зниження негативного впливу, а також збільшення загальної фізичної життєздатності та самоусвідомлення тіла. У порівнянні з групою ДПТ, йога-учасники повідомили про більше зниження частоти прояву всіх симптомів ПТСР та тяжкості симптомів надмірного збудження. Техніки, які виконуються на заняттях:

Завдання викладача на початку уроку – створити відчуття безпеки, м'якості та неупередженості, яке потрібно підтримати протягом усього уроку та, у результаті, за межами йога-килимка. Заняття починається зі короткої медитації у позиції сидячи, потім легка розминка. Найдовший блок заняття зазвичай складається із стандартного комплексу асан. Вони

змінюються залежно від складу групи. Складність може змінюватись і не є критичним фактором. Кінець заняття може бути різним. Хтось робить Шавасану в положення лежачи, хтось на боці або розслаблення в положення сидячи. Кожну асану дозволяють модифікувати залежно від своїх відчуттів.

Головне завдання при роботі з людьми з посттравматичним стресовим розладом навчити їх відчувати те, що відбувається в їх тілі в даний момент. І навчитися відповідати “ні” болю, беручи відповідальність за контроль своїх відчуттів. Деякі чутливі до травми люди можуть відчувати себе небезпечно, виконуючи певні асани. Більшість людей не усвідомлюють, що травма – це не історія чогось жахливого, що сталося в минулому, а залишок відбитків, які залишилися в сенсорній та гормональній системі людей. Травмовані люди часто бояться відчуттів у власному тілі. Більшість чутливих до травм людей потребують будь-якої форми тілесно-орієнтованої психотерапії або тілесної роботи, щоб відновити почуття безпеки у своєму тілі і йоготерапія, з її повільністю, чуйністю та індивідуальним підходом – є чи не найкращим методом.

Раціональний мозок – це вінець слави людини. Він допомагає нам брати участь у житті світу, але не допомагає нам подбати про себе. Іншими словами, раціональний розум, хоч і здатний організовувати почуття та мотивації, не дуже добре пристосований для придушення емоцій, думок та переживань. Люди з ПТСР зазвичай втрачають зв'язок зі своїми фізичними відчуттями і, як наслідок, не можуть подбати про себе. На іншому кінці мозку, рептильна частина не вміє заспокоювати та піклуватися про розум. Однак, коли ця система приборкана, розум стає зрозумілішим, і стає легше відновити погляд на своє життя. Дивно, що на відміну від азіатської та африканської культур, західні традиції майже не приділяють уваги розвитку методів заспокоєння – нас закликають «краще жити за допомогою хімії».

Західна психотерапія майже не звертала уваги на переживання та інтерпретацію порушених фізичних відчуттів та паттернів дій. Йога – одна з східних традицій, яка явно допомагає відновити тіло та розум. Посттравматичний стресовий розлад змушує пам'ять накопичуватися на сенсорному рівні – у тілі. Йога пропонує спосіб перепрограмувати автоматичні фізичні реакції. Уважність, вміння спостерігати за припливами та відливами внутрішнього досвіду і помічати будь-які думки, почуття,

тілесні відчуття та імпульси – важливі компоненти в зціленні від посттравматичного стресового розладу.

Також йога допомагає регулювати емоційний та фізіологічний стан. Вона дозволяє тілу відновити свій рух і вчить використовувати дихання для саморегуляції. Що чудово в йозі, так це те, що вона вчить нас – і це критичний момент для тих, хто відчувається спійманим у пастку своїх відчуттів пам'яті, – що всьому приходить кінець. Під час виконання деяких асан можуть виникати неприємні відчуття. Але поки вони залишаються в позі протягом обмеженої кількості часу, практикуючі можуть помітити, що дискомфорт можна терпіти, доки вони не перейдуть у іншу позу. Процес перебування в безпечному місці і перебування з будь-якими відчуттями і бачення того, як вони закінчуються, – це процес позитивного імпринтингу. Йога допомагає їм подружитися зі своїми тілами. Інший важливий аспект йоги – використання дихання. Йога вчить нас, що є речі, які ми можемо зробити, щоб змінити нашу систему збудження стовбура мозку, нашу симпатичну та парасимпатичну нервові системи та заспокоїти мозок.

Нейробіологія медитації, згідно з якою мозок може вирощувати нові клітини та змінювати себе, стає все більш відомою і знаходить своє застосування у службах психічного здоров'я. Якщо ми регулярно медитуємо, це може модулювати центр страху і допомогти нам бути більш зосередженими. Однак, якщо ви травмовані, мовчання часто лякає. Пам'ять про травму зберігається, тому коли ви заспокоюєте, демони виходять назовні. Людям з посттравматичним стресовим розладом слід спочатку навчитися регулювати свою фізіологію за допомогою дихання, пози та розслаблення і лише тоді починати працювати над медитацією. Коли ми практикуємо йогу, ми відкриваємося і активуються психологічні відбитки. Вчителі йоги повинні знати, що матеріал буде проявлятися під час занять, і вони повинні бути завжди готові допомогти людям заспокоїти своє тіло, працюючи з диханням та заспокійливими позами.

Тож йога-терапія – це ефективний інструмент, який допомагає боротися з ПТСР, дозволяючи людям жити після травми у русі та без стресових ситуацій.

Література:

1. Elbert et al., Increased cortical representation of the fingers of the left hand in string players. *Science*. 1995 ; 270 (5234) : 305-307.
2. Nudo R. J. Functional and structural plasticity in motor cortex: implications for stroke recovery. *Phys Med Rehabil Clin N Am* 2003; 14 (1, Suppl). 57-76.

Левченко М. О.,
доктор філософії в галузі державного управління,
професор кафедри організації туристичної діяльності
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу,
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Проектування інноваційних технологій в туризмі для працівників освіти

Стрімкий науково-технічний прогрес та підвищення попиту на якісні туристичні послуги сьогодні активно впливають на ринок праці, обумовлюючи його зміни, які мають відповідно враховуватися системою освіти. Але швидкість змін в усіх сферах матеріального та духовного життя людини призводить до того, що система освіти, яка характеризується значною інертністю, не встигає на них реагувати. Це відставання створює своєрідну різницю між потрібним і наявним на даний момент у випускника вищого навчального закладу комплексом навичок фахівця. Подолання даної проблеми потребує розробки та впровадження нових освітніх моделей і технологій, які мають бути спрямовані не стільки на формування запланованого комплексу навичок, скільки на розвиток здатності творчо мислити, самостійно здобувати потрібну інформацію, критично її оцінювати й доцільно застосовувати, а не лише накопичувати. Окремі експерти стверджують, що в майбутньому компетентний спеціаліст характеризуватиметься не тільки стандартним набором знань та навичок, а, головне, здатністю проектувати власний професіоналізм відповідно актуальним вимогам ринку праці. Сьогодні тільки той, хто вміє спостерігати, аналізувати, прогнозувати, приймати рішення, долати конфлікти та протиріччя, адекватно реагувати на зміни у періоди технологічних та цивілізаційних проривів, зможе швидко адаптуватися до нових професійних вимог, особистісно зростати і досягати успіхів. Отже, у наш час проектний підхід в освіті набуває значення провідного, а проектування відповідає викликам сучасності.

У науково-методичній літературі термін «проектування» трактується як творча, інноваційна діяльність, яка завжди спрямована на створення об'єктивно і суб'єктивно нового продукту [2, с. 717]; як послідовно структурована діяльність з розв'язання певної проблеми, що спрямована на

конкретний результат; як діяльність з конструювання образу та його практичної реалізації у межах можливого відповідно до того, що має бути.

Деякі вчені (В. Давидова, О. Саранов, В. Докучаєва) пов'язують проектування з дослідженням, прогнозуванням, моделюванням, програмуванням, соціальним управлінням, які спрямовані на творчу побудову й реалізацію ідей, метою яких є перетворення та вдосконалення освітньої системи.

Отже, вміння проектувати сприяє розвитку здібності передбачати, прогнозувати, орієнтує на свідомий вибір альтернатив на основі методологічних прийомів, навиків, установок та цінностей. Іншими словами проектування стає умовою саморозвитку сучасного фахівця. А проектування в освіті з урахуванням вимог та викликів сучасності має не тільки видозмінити її мету, головними завданнями якої повинні стати розвиток критичного мислення, дослідницьких та комунікативних навичок, творчої винахідливості, формування вмінь встановлювати міжособистісні стосунки, організовувати продуктивну взаємодію, але й привести до розробки нових технологій, здатних забезпечити кінцевий результат, відповідний означеним цілям.

Варто зауважити, що дієвим фактором розвитку освіти є глобалізація. Сьогодні вища освіта нашого навчального закладу не може обмежуватися підготовкою фахівців для місцевого чи національного ринку туристичного бізнесу. Відкрита освіта має бути конкурентоспроможною. Мобільність студентів супроводжує зміни на ринку освітніх послуг. Глобальні зміни зумовлюватимуть гарантування якості освіти в усьому світі. І тому задоволення запитів епохи має відбуватися через набуття новітніх знань, умінь та регуляцію стратегії міжнародної освіти відповідно до тенденцій і викликів ринку праці і суспільних трансформацій [3] і має характеризуватися такими компонентами як:

- професійна компетентність на рівні європейських і світових стандартів;
- мобільність;
- конкурентоспроможність;
- творчість і відповідальність;
- володіння іноземними мовами;
- гнучке, незалежне, критичне мислення;
- здатність до діяльності в умовах невизначеності та змін;
- самовдосконалення впродовж життя;

- орієнтованість на ефективну самоосвіту і володіння новими інформаційними технологіями.

Отже, вирішенню проблем освіти сприятиме розвиток інформаційних технологій.

Сьогодні інформатизація виступає передумовою розвитку інформаційного суспільства. Вона означає процес перебудови життя суспільства на основі використання достовірного, вичерпного і своєчасного знання в усіх суспільно значущих видах діяльності. Процес інформатизації охоплює такі взаємопов'язані процеси, як медіатизація – удосконалення засобів збирання, збереження і поширення інформації; комп'ютеризація – удосконалення засобів пошуку та оброблення інформації; інтелектуалізація – розвиток здібностей сприйняття і продукування інформації, тобто підвищення інтелектуального потенціалу суспільства.

Освіта дорослих стає одним із пріоритетних напрямів інформатизації. У свою чергу інформатизація освіти дорослих спонукала до створення нових інформаційних технологій, здатних забезпечити інтенсифікацію, підвищення ефективності та якості всіх аспектів освіти дорослих, сприяти формуванню відкритої освітньої системи для навчання протягом життя, розвивати інтеграцію предметних галузей знань, творчого потенціалу студентів, здібностей до комунікативних дій, формувати їх експериментально-дослідницьку та інформаційну культуру, готувати конкурентоспроможного на ринку праці фахівця.

Перевагами інформаційних технологій є їх функціональна повнота, оперативність та своєчасність обробки даних, швидке надходження інформації до споживача. Інформаційні технології посилюють мотивацію студентів завдяки використанню привабливих і швидкозмінних форм подання інформації, а також причетності до пріоритетного напрямку науково-технічного прогресу, наданню освітньому процесу індивідуалізованого характеру, доступності великих обсягів інформації, можливості її оперативного отримання у необхідний момент і в достатньому обсязі.

Таким чином, традиційна комп'ютеризація в умовах інтеграції України в європейський освітній простір розглядається як один з напрямів модернізації освіти дорослих, оскільки сприяє появі нових освітніх можливостей, нових перспективних форм, методів і засобів навчання, їх широкого впровадження у процес підготовки, зокрема і в умовах

європейського простору [5]. Створюючи численні засоби онлайн навчання у всіх галузях освіти, вищому навчальному закладі та закладі післядипломної освіти можуть значно підвищувати якість своїх освітніх послуг, формуючи додаткові джерела здобуття освіти.

Технології дистанційного навчання пов'язані з використанням комп'ютерних і телекомунікаційних засобів, які здатні забезпечити інтерактивну взаємодію викладачів та студентів на різних етапах навчання і самостійну роботу з матеріалами інформаційної мережі. Технології дистанційного навчання дають змогу долати географічні бар'єри, розширювати можливості заочного навчання і зробити його справді повноцінним та всеохоплюючим. У європейських країнах ця форма навчання набула великої популярності через її економічні показники та навчальну ефективність. До переваг дистанційного навчання слід віднести:

- *гнучкість* – можливість викладення матеріалу курсу з урахуванням підготовки та здібностей студентів. Це досягається створенням альтернативних сайтів для одержання більш детальної або додаткової інформації з незрозумілих тем, а також низки питань - підказок;

- *актуальність* – можливість упровадження новітніх педагогічних, психологічних, методичних розробок;

- *зручність* – можливість навчання у зручний час, у певному місці, здобуття освіти без відриву від основної роботи, відсутність обмежень у часі для засвоєння матеріалу;

- *модульність* – розбиття матеріалу на окремі функціонально завершені теми, які вивчаються у міру засвоєння і відповідають здібностям окремого студента або групи загалом;

- *економічна ефективність* – метод навчання дешевший, ніж традиційні, завдяки ефективному використанню навчальних приміщень, полегшеному коригуванню електронних навчальних матеріалів та мультидоступу до них;

- *інтерактивність* – активне спілкування між студентами групи і викладачем, яке значно посилює мотивацію до навчання, поліпшує засвоєння матеріалу;

- більші можливості контролю якості навчання, які передбачають проведення дискусій, чатів, використання самоконтролю, зняття психологічних бар'єрів;

- відсутність географічних кордонів для здобуття освіти. Різні курси можна вивчати в різних навчальних закладах світу.

Отже, дистанційне навчання дає змогу одержувати освітні послуги на відстані без відвідування освітніх установ за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій та систем телекомунікації.

У наш час інформація, а також можливість її швидкого знаходження, засвоєння та використання, набуває значення головного ресурсу результативності у різних сферах життєдіяльності людини. Поняття «інформаційне суспільство» активно використовується як характеристика постіндустріального рівня розвитку. Але сьогодні науковці вважають, що інформаційне суспільство входить у свою наступну стадію, а саме еру розуму.

Отже, інформаційні технології в умовах смарт-освіти стають найважливішим фактором формування високоосвічених громадян, які здатні використовувати сучасні технології, встановлювати комунікаційні зв'язки та діяти колективно, і рухатися вперед шляхами індивідуальних творчих маршрутів за рахунок постійного навчання протягом життя при збільшенні долі інноваційності праці [6, с. 247-248].

Таким чином, в умовах глобалізації та інформаційної революції функціонування освіти дорослих має здійснюватися шляхом інноваційного розвитку та перманентної модернізації, а формування професійної компетентності стає основою збереження цивілізаційного статусу людства принаймні у першій половині ХХІ століття.

Гарна освіта сьогодні – це синтез різних форм одержання знань і сучасних технологій, оптимальну комбінацію яких може визначити для себе тільки той, хто навчається.

Література:

1. Бублик В. В., Закусило О. К., Шевченко В. П. Електронне навчання в Україні і світі. Ретроспектива і перспектива. *Теорія і методика навчання інформатики та математики* : зб. наук. пр. / за ред. І. П. Аносова та ін. Мелітополь : МДПУ, 2004. Вип. 3. С 10-27.
2. Енциклопедія освіти / під ред. В. Кременя ; АПН України. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
3. Жилияєв І., Ковтунець В., Сьомкін М. Вища освіта України: стан та проблеми. Київ : Науково-дослідний інститут інформатики і права Національної академії правових наук України, Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, 2015. 96 с.
4. Про затвердження Положення про електронні освітні ресурси України : наказ Міністерства освіти і науки України від 01.10 2012 р.

№ 1060. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/law/show/z1695-12> вільний. Назва з екрану.

5. Рафальська О. О. Технологія змішаного навчання як інновація дистанційної освіти. *Комп'ютерно-інтегровані технології: освіта, наука, виробництво*. 2013. № 11. С. 128-133.

6. Соснін О. В., Воронкова В. Г., Максименюк М. Ю. Інформаційно-комунікативний менеджмент: зарубіжний та вітчизняний досвід : навч. посіб. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид. «Політехніка», 2017. 316 с.

Лисенко Ю. В.,

*к.політ.н., доц., доцент кафедри політичних технологій,
Київський Національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана*

Питання соціальної безпеки в умовах суспільних трансформацій у перспективі повоєнного відновлення України

Складні суспільні перетворення і виклики безпекового характеру актуалізували потребу переосмислення змісту соціальної політики і соціальної безпеки для українського суспільства в умовах глобальних трансформацій.

Новітні вектори у формуванні світового безпекового політичного процесу в системі міжнародної політики стали наслідком російсько-української війни, війни, розв'язаної у центрі Європи у 2022 році. Кризова ситуація склалася у всіх сферах суспільного життя української держави, включаючи і соціальну. Військова агресія і повномасштабне вторгнення збройних сил РФ поставило під загрозу соціальну безпеку громадян України, суттєво загострило проблему соціальної безпеки людства загалом. Соціально-гуманітарні аспекти національної безпеки спираються на те, що у демократичному суспільстві головною цінністю є людина і її безпека. Про безпеку людини у країні, яка захищає свою територіальну цілісність, суверенітет і державність, не йдеться, оскільки завжди є місце загрози життю і здоров'ю населення. Щодо соціальної політики України у питаннях формування нового рівня соціальної безпеки в умовах суспільних трансформацій, то у перспективі повоєнного відновлення пріоритетним для встановлення гарантій соціальної безпеки постане вирішення значної кількості реальних суспільно значущих проблем соціального характеру. Саме цей аспект є важливим для вже подальшої реалізації євроінтеграційної стратегії України.

Національна безпека розглядається як захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства й держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам. Соціальна безпека в цьому контексті трактується як стан розвитку держави, за якого вона здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від віку, рівня доходів, сприяти розвитку

людського капіталу як найважливішої складової потенціалу країни. Соціальна політика України, зокрема в контексті майбутньої післявоєнної відбудови, і відновлення має на меті забезпечити гідний рівень життя населення і гарантувати належний рівень соціальної безпеки людини в нових суспільно-політичних реаліях. Виходячи з цього, актуалізуються дослідження щодо сутності і впровадження дієвих методів реалізації соціальної безпеки у контексті суспільно-політичних реалій України і світових тенденцій суспільної трансформації. В умовах воєнного стану криза у соціальній сфері поглиблюється і виражається у стрімкому зростанні проблем соціального характеру, а соціальна безпека може розглядатися як захист від існуючих і можливих загроз. Мова про наслідки і накопичення викликів й загроз соціального спрямування, серед яких, зокрема, зростання рівня бідності населення, збільшення міграційних потоків як внутрішньодержавних, так і зовнішньодержавних, що носять вимушений характер, поглиблення кризи у сфері зайнятості і безробіття. Масштабні руйнування інфраструктури, обмеження функціонування освітньої сфери, недоступність послуг закладів охорони здоров'я для окремих регіонів країни, недосконалість системи соціального захисту актуалізувало безпекові складові соціальної політики.

Євроінтеграційні пріоритети України у зовнішньополітичних векторах реалізації політики обумовлюють у перспективі формування соціальних стандартів міжнародної безпеки. Комплексна система безпеки, створена Європейським Союзом, на думку українських науковців, відповідає важливим вимогам, що висувуються сьогодні: усі безпекові заходи здійснюються виключно європейському правовому полі; забезпечується надійний захист національних інтересів країн-учасниць; прогнозуються та своєчасно відвертаються ключові загрози у сфері зовнішньоекономічної та політичної діяльності держав-членів. Проте не слід зупинятися на досягнутому, адже складні політичні процеси створюють все більше викликів європейській єдності. Тому доцільно і надалі просуватися вперед шляхом поглиблення та розширення інтеграції в усіх сферах, у тому числі й у процесах підвищення рівня європейської безпеки [2, с. 187]. Умови суспільних трансформацій визначають пріоритет безпеки не тільки держави, а і людини як учасника політичних процесів демократичного характеру. Дослідники обґрунтовують сутність соціальної безпеки як стан гарантованої правової та інституціональної захищеності важливих соціальних інтересів особи і суспільства від

зовнішніх і внутрішніх загроз; як соціальний ідеал стабільного суспільства, його життєво важливі соціальні інтереси і цінності, а також соціальні норми як сукупність умов стабільного розвитку до яких належать: забезпечення високого рівня зайнятості населення; формування ресурсної бази розвитку для наступних поколінь; забезпечення належного рівня життя та доходів населення; надання соціальних гарантій працюючим тощо [1, с. 107].

У контексті суспільних трансформацій і глобальних перетворень соціальна безпека досліджується як складова соціальної політики і як важливий елемент національної безпеки держави. Для подальших євроінтеграційних векторів розвитку і формування євроатлантичних перспектив України у повоєнному часі, варто узагальнити нові напрямки у формуванні соціальної безпеки держави, прогнозувати й проаналізувати шляхи її реалізації в умовах соціальної нестабільності. В контексті суспільно-політичних трансформаційних процесів такі заходи мають стати частиною стратегії гарантування міжнародної безпеки. Виклики безпекового характеру у соціальній сфері потребують новітніх рішень, що може бути предметом подальших наукових досліджень.

Література:

1. Варналій З., Білик Р., Хмелевський М. Соціальна безпека України: сутність, проблеми та шляхи забезпечення. *Економічний вісник університету*. Вип. № 45. 2020. С. 105–113.

2. Сороківська О., Луциків І., Котовська І. Особливості формування політики безпеки Європейського Союзу. *Стратегічні напрями зовнішньої політики Європейського Союзу*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 квітня 2019 р.). Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. С. 184-187.

Оліховська М. В.,
к.е.н., доц., завідувач кафедри менеджменту, економіки та туризму,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Златоус С. Д.,
здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Переваги створення та рівні розвитку гендерного підходу в системі менеджменту

Гендерний підхід в управлінні стосується практики визнання та вирішення впливу гендеру на організаційну культуру, політику та практику. Він визнає, що стать є критично важливим аспектом динаміки робочого місця, що впливає на залученість працівників, продуктивність та лояльність. Останніми роками зростає важливість застосування гендерно-чутливого підходу в управлінні. У цій доповіді досліджуватиметься значення гендерного підходу в управлінні, його переваги та стратегії його впровадження.

Однією з ключових переваг гендерного підходу в управлінні є створення більш інклюзивного та різноманітного робочого середовища. Гендерно-чутливий підхід передбачає, що гендер впливає на досвід і можливості працівників. Жінки, наприклад, можуть зіткнутися з перешкодами на шляху просування через системні гендерні упередження, і можуть бути недостатньо представлені на керівних посадах. Визнаючи ці проблеми та вживаючи заходів для їх вирішення, організації можуть створити більш рівні умови для працівників будь-якої статі.

Ще однією перевагою гендерного підходу в управлінні є підвищення залученості та задоволеності працівників. Коли працівники відчувають, що їхній досвід і перспективи цінуються, вони, швидше за все, почуватимуться мотивованими та зацікавленими у своїй роботі. Гендерно-чутливий підхід може допомогти зміцнити довіру та виховати почуття спільності серед працівників, що призведе до підвищення продуктивності та задоволеності роботою.

Для реалізації гендерного підходу в управлінні організації можуть зробити кілька кроків. По-перше, вони можуть провести гендерний аудит своєї політики та практики, щоб визначити сфери, де можуть бути

присутніми гендерні упередження. Це може включати перегляд процесів набору та найму персоналу, оцінки ефективності та структур винагороди. Потім організації можуть вжити заходів для усунення будь-яких виявлених розбіжностей або упереджень.

По-друге, організації можуть інвестувати в навчання та освіту, щоб підвищити обізнаність щодо гендерних питань і сприяти усвідомленню гендерної чутливості серед працівників і керівників. Це може включати проведення семінарів, вебінарів або інших форм навчання, які забезпечують глибше розуміння гендерної динаміки на робочому місці та стратегії їх вирішення.

Нарешті, організації можуть вжити заходів для просування гендерної різноманітності на всіх рівнях організації. Це може включати встановлення цілей для представництва жінок на керівних посадах, пропонування програм наставництва та спонсорства для підтримки кар'єрного розвитку жінок, а також створення політики та практик, які підтримують баланс між роботою та особистим життям і робочі місця, сприятливі для сім'ї.

Підсумовуючи, гендерний підхід в управлінні є важливим для створення більш інклюзивного та різноманітного робочого середовища. Він визнає, що стать впливає на динаміку робочого місця та може вплинути на залученість, продуктивність та утримання працівників. Вживаючи заходів для усунення гендерних упереджень і сприяння гендерному різноманіттю, організації можуть створити більш справедливе та сприятливе робоче середовище, яке принесе користь працівникам і організації в цілому.

Гендерний підхід є ключовим для розвитку суспільства. Він базується на розумінні того, що чоловіки та жінки мають різні потреби, і їх різні потреби повинні враховуватися в управлінні різними сферами життя. Гендерний підхід в системі управління допомагає забезпечити більш справедливе та ефективне управління, яке враховує різні потреби та інтереси чоловіків та жінок.

Гендерний підхід в системі управління – це підхід до управління, який враховує статеві різниці в потребах та інтересах чоловіків та жінок. Він забезпечує збалансоване розподіл ресурсів, зокрема, коштів, персоналу та часу, залучаючи до управління як жінок, так і чоловіків.

Основні складові гендерного підходу в системі управління включають:

Розуміння різниці між статями та їх вплив на потреби та інтереси людей.

Розуміння того, як стереотипи та дискримінація на підставі статі впливають на різні сфери життя.

Забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок в управлінні та прийнятті рішень.

Розвиток стратегій та інструментів, що сприяють статевій рівності.

Гендерний підхід в системі управління має багато позитивних ефектів, які забезпечують більш ефективне та справедливе управління. Нижче наведено декілька прикладів впливу гендерного підходу в системі управління:

Рівні можливості: Гендерний підхід в системі управління забезпечує рівні можливості для чоловіків та жінок в управлінні та прийнятті рішень. Це допомагає збільшити рівень рівності та справедливості в суспільстві, а також зменшити дискримінацію на підставі статі.

Ефективність: Гендерний підхід допомагає забезпечити ефективність в управлінні, оскільки він враховує різні потреби та інтереси чоловіків та жінок. Це дозволяє забезпечити більш ефективне використання ресурсів, які використовуються в управлінні.

Розвиток: Гендерний підхід допомагає забезпечити розвиток суспільства. Він забезпечує більш широкий доступ до ресурсів, що допомагає забезпечити розвиток різних сфер життя, таких як освіта, охорона здоров'я та інфраструктура.

Підвищення гендерної свідомості: Гендерний підхід допомагає підвищити гендерну свідомість серед населення та управлінців. Це допомагає зменшити стереотипи та дискримінацію на підставі статі, що забезпечує більш справедливе та рівноправне суспільство.

Збільшення соціальної відповідальності: Гендерний підхід допомагає збільшити соціальну відповідальність серед управлінців та населення. Він допомагає забезпечити уважність прийняття рішень, що сприяє покращенню життя людей та збільшенню ефективності управління ресурсами.

Збільшення участі жінок в управлінні: Гендерний підхід допомагає забезпечити більшу участь жінок в управлінні на різних рівнях. Це забезпечує більш рівноправне та рівнодоступне управління та рішення, які враховують різні потреби та інтереси чоловіків та жінок.

Розвиток бізнесу: Гендерний підхід допомагає розвивати бізнес. Він забезпечує рівність у виплаті заробітної плати, доступ до фінансування та ринків для підприємців обох статей. Це дозволяє забезпечити розвиток бізнесу та зростання економіки.

Політична стабільність: Гендерний підхід допомагає забезпечити політичну стабільність. Він забезпечує рівноправність в управлінні та прийнятті рішень, що сприяє забезпеченню мирного та стабільного суспільства.

Захист прав людини: Гендерний підхід допомагає забезпечити захист прав людини. Він допомагає забезпечити рівноправність в доступі до різних ресурсів, що забезпечує захист прав людини та зменшення дискримінації на підставі статі.

Інклюзивність: Гендерний підхід забезпечує інклюзивність. Він допомагає забезпечити рівний доступ до ресурсів для всіх людей, включаючи людей з різними гендерними ідентичностями та орієнтаціями.

Розвиток науки та технологій: Гендерний підхід допомагає забезпечити розвиток науки та технологій. Він допомагає залучити до науки та технологій жінок та людей з різними гендерними ідентичностями, що сприяє розвитку науки та технологій та створенню інноваційних продуктів, які задовольняють потреби всіх людей, незалежно від їх гендерної ідентичності.

Забезпечення сталого розвитку: Гендерний підхід допомагає забезпечити сталий розвиток. Він забезпечує рівність у доступі до ресурсів, що допомагає зменшити нерівність та забезпечити сталість розвитку.

Розвиток культури: Гендерний підхід допомагає розвивати культуру. Він допомагає забезпечити рівність в участі жінок та чоловіків у культурному житті, що сприяє розвитку культури та збереженню національної спадщини.

Висновки

Гендерний підхід є важливим елементом сучасної системи управління. Він допомагає забезпечити рівність та справедливість між статями та забезпечити сталість розвитку. Гендерний підхід в системі управління допомагає створити більш гармонійне, рівноправне та інклюзивне суспільство.

Для того, щоб забезпечити успішну реалізацію гендерного підходу в системі управління, необхідно виконати такі завдання:

Забезпечити рівність участі жінок та чоловіків у прийнятті рішень у всіх сферах життя.

Забезпечити рівність у доступі до ресурсів для жінок та чоловіків.

Забезпечити захист прав людини та зменшення дискримінації на підставі статі.

Забезпечити розвиток інституцій гендерної рівності та інклюзії.

Застосування гендерного підходу в системі управління забезпечує рівність та справедливість між статями та сприяє розвитку соціально-економічної сфери, технологій, культури та інших сфер життя. Врахування гендерного підходу в системі управління допомагає забезпечити рівноправність жінок та чоловіків у суспільстві, забезпечує підтримку розвитку бізнесу, підвищення продуктивності праці, розвиток інноваційних технологій, сталість розвитку та зменшення нерівності.

Гендерний підхід в системі управління передбачає відкрите, толерантне та інклюзивне суспільство, що враховує права та потреби всіх його громадян, незалежно від їх гендерної ідентичності. Виконання завдань, пов'язаних з розвитком гендерного підходу, є важливим кроком до побудови справедливого та рівноправного суспільства.

Насамперед, необхідно розробити і впровадити ефективні механізми інституційної підтримки гендерної рівності та інклюзії. Для цього важливо забезпечити участь жінок та чоловіків у прийнятті рішень, визнати їх внесок у соціально-економічний розвиток країни та сприяти розвитку культури рівності в усіх сферах життя.

Другим важливим завданням є створення умов для розвитку жіночого підприємництва та підтримка жінок у бізнесі. Для цього необхідно забезпечити доступ жінок до фінансових ресурсів, підвищення їх кваліфікації та інноваційних технологій, а також забезпечити захист від дискримінації та насильства на робочому місці. Також необхідно враховувати гендерну перспективу при розробці економічних та бізнес-стратегій, щоб забезпечити рівні умови для жінок та чоловіків у підприємстві та створити сприятливе середовище для розвитку жіночого лідерства.

Третє важливе завдання – забезпечення рівних можливостей у сфері праці та заробітної плати. Для цього необхідно вживати заходів для зменшення гендерного розриву в заробітній платі, підвищення рівня зайнятості жінок у секторах економіки, де вони традиційно менше представлені (наприклад, в сфері інженерії та технологій). Важливо також

забезпечити рівний доступ до професійного розвитку та кар'єрного зросту для жінок та чоловіків, що дозволить зменшити гендерні стереотипи та забезпечити більш ефективне використання людських ресурсів.

Четверте завдання – забезпечення гендерного балансу в політичній та громадській сферах. Для цього необхідно сприяти участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади та створенню умов для їх політичного зростання. Важливо також забезпечити рівний доступ до ресурсів та можливостей для жінок та чоловіків у громадських організаціях та інших соціальних структурах.

Нарешті, п'яте завдання – забезпечення гендерного підходу в освіті та культурі. Для цього необхідно враховувати гендерні особливості та потреби жінок та чоловіків у навчальному процесі, включаючи формування гендерної свідомості та розуміння гендерної рівності. Важливо також підтримувати та просувати гендерну рівність у культурі, включаючи літературу, мистецтво, кіно та інші форми масової культури, що дозволить забезпечити відображення жінок та чоловіків у соціальних ролях без стереотипів та дискримінації.

Застосування гендерного підходу у системі управління може забезпечити ефективність та стійкість різних секторів економіки та суспільства. Це включає забезпечення рівних можливостей та рівних умов для жінок та чоловіків у всіх аспектах життя, що забезпечує зростання економіки та досягнення сталого розвитку.

Література:

1. Камінська Н. В. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : монографія. Київ : КНТ, 2019. 160 с.

2. Марценюк Т. Гендерна рівність та недискримінація на практиці. Київ : Комора, 2021. 176 с.

3. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М. М. Білинської ; авт. кол. : М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 132 с.

4. Балановська Т. І., Троян А. В. Управління бізнесом : навч. посіб. Київ : НУБіП України, 2019. 401 с.

5. Владимир О. М., Нагорняк Г. С., Малюта Л. Я. Менеджмент і підприємництво : навч.-метод. посіб. Тернопіль : ТНТУ, 2017. 104 с.

Петринич О. Г.,
старший викладач кафедри психології,
Львівський інститут ПриАТ «ВНЗ «МАУП»

Проблеми адаптації особистості в сучасних умовах

Питання адаптації займає центральне місце в таких галузях психології, як загальна психологія, соціальна, диференційна, медична, спортивна, військова, педагогічна, психологія особистості та багатьох інших практичних галузях психології.

Поняття «адаптація» (лат. *adaptatio* – пристосування) вперше введено в медичній і психологічній літературі, де означало зміну чутливості аналізаторів під впливом пристосування органів чуття до діючих подразників. Надалі це поняття зустрічається в широкому значенні як всіляке пристосування живого організму на середовищі. Адаптація забезпечує рівновагу між впливом організму на середовище і зворотним впливом середовища, тобто рівновагу у взаємодіях суб'єкта і об'єкта [3].

Проблема адаптації спочатку була розроблена в рамках природничих наук (біології), де вивчалась взаємодія організму з оточуючим середовищем. Пізніше питання адаптації поширилось на соціальні та гуманітарні науки.

Питання адаптації та її загальних характеристик досліджено у працях А. Авцина, Д. Андрєєвої, Ф. Березіна, А. Георгієвського, І. Зотова, В. Казначєєва, Ф. Меєрсона, В. Медведєва, І. Мілославової, А. А. Реан.

Соціальна адаптація (від лат. *socialis* – суспільний) – оптимізація взаємовідносин особистості і групи, зближення цілей їх діяльності, ціннісних орієнтацій, засвоєння індивідуумом норм та традицій групи, входження її рольову структуру; це процес і результат пристосування індивіда до умов нового соціального середовища [1].

Адаптація – це пристосування людини або групи людей до соціального середовища і водночас пристосування до них цього середовища з метою співіснування та взаємодії. Адаптація тісно пов'язана з процесом соціалізації. Важливу роль у процесі соціальної адаптації відіграє адаптаційний потенціал особистості. Це можливості включатися в нові умови соціального середовища тобто володіти уміннями і навичками пристосування, які людина набуває в процесі життєдіяльності. Соціальна адаптація виступає в двох формах активній та пасивній. При активній

формі людина прагне активно взаємодіяти з середовищем, впливати на його розвиток, долати труднощі та перепони, вдосконалювати суспільні процеси. При пасивній формі адаптації людина не прагне змін оточуючої дійсності, схильна до конформізму, недостатньо мобілізує свої біологічні, інтелектуальні та психологічні ресурси до пристосування в соціальному середовищі. В результаті цього при зустрічі людей з певними об'єктивними труднощами, хворобами, екстремальними ситуаціями як результат низької адаптації може виникнути соціальна дезадаптація, що виявляється в різних формах девіантної поведінки [2].

Розуміння адаптації змінювалося з плином часу, як наслідок розвитку науки і відображає актуальні проблеми, які людства в різні історичні періоди.

Т. В. Серєда проаналізував всі визначення поняття адаптації і дійшов висновку, що вони різноманітні і в певній мірі суперечливі, тому що акцентують увагу на різних сторонах цього явища.

Не дивлячись на велику різноманітність, загальними в усіх визначеннях адаптації можна виділити наступні моменти:

- 1) процес адаптації завжди передбачає взаємодію двох об'єктів;
- 2) ця взаємодія відбувається в особливих умовах – умовах дисбалансу, неузгодженості між системами;
- 3) основною ціллю такої взаємодії є деяка координація між системами, ступінь та характер якої можуть варіювати в достатньо широких межах;
- 4) досягнення цілі передбачає визначення певних змін в системах, що взаємодіють [3].

А. Л. Свенцицький розглядає адаптацію як розвиток особистості, тобто адаптація – це вироблення певних необхідних для людини якостей в певних обставинах життя. Він пише: «Важливим показником освоєння тієї чи іншої професійно-функціональної ролі є стан адаптованості особистості до соціально-виробничих умов праці. Адаптація ґрунтується не лише на пасивно-пристосувальних, але й на активно-перетворювальних зв'язках особистості з оточуючим середовищем» [1; 2].

Вивчаючи стрес Г. Селл'є вивчав і адаптацію в психофізіологічному аспекті. Згідно Г. Селл'є адаптаційний синдром пов'язаний зі змінами в діяльності організму, порушеннями обміну речовин. Адаптаційний синдром має три стадії: перша – це стадія тривоги та мобілізації внутрішніх захисних сил, друга стадія опору чи стабілізації, тобто

підвищеної чутливості до організму до несприятливих впливів і третя стадія виснаження [2].

Роллю інтелекту в адаптації займався в рамках когнітивного підходу Ж. Піаже. Людина сприймає, аналізує, прогнозує ситуацію за допомогою двох основних інтелектуальних механізмів асиміляції та аккомодатії і таким чином пристосовується до умов оточуючого середовища.

Проблема саме соціальної адаптації є надзвичайно важливою та актуальною в психології тому, що підкреслюється важливість особистості, її активності, розвитку, новоутворень, успішності саме в психологічному, а не біологічному аспекті.

Вивчаючи активність особистості в адаптаційному процесі Л. В. Кулікова наголошує на необхідності оптимального рівня активності. Високий або низький рівень активності адаптивну рівновагу: при низькому рівні активності виникає апатія, а при високому – стан напруження [1].

Про важливу роль особистості в адаптації говорив також і А. Адлер, який наголошував на постійному прагненні людини вивільнитися від комплексів, невпевненості в собі.

В рамках психоаналітичної концепції взаємодії особистості та соціального середовища соціальна адаптація трактується як результат рівноваги особистості з вимогами середовища. Суть процесу адаптації описують загальною формулою: конфлікт – тривога – захисні реакції [2].

Теорії Е. Еріксона також відносять до психоаналітичної концепції взаємодії особистості та соціального середовища. Процес адаптації за Е. Еріксоном можна описати формулою: протиріччя – тривога – захисні реакції індивіда в середовищі – гармонічна рівновага або конфлікт.

В гуманістичних концепціях взаємодії особистості індивіда з середовищем розглядають адаптацію як досягнення позитивного духовного здоров'я і відповідність цінностей особистості цінностям соціуму. Процес адаптації в цьому напрямку описують формулою: конфлікт – фрустрація – акти пристосування. Поведінкові реакції бувають конструктивні та неконструктивні, при чому К. Роджерс вважав, що неконструктивні поведінкові реакції є проявом психопатологічних механізмів. На відміну від нього А. Маслоу вважав, що неконструктивні поведінкові акти властиві всім здоровим людям.

Когнітивний підхід до проблеми взаємодії особистості та середовища має наступну формулу адаптації: конфлікт – погроза – поведінкові реакції. Тут можна привести приклад теорії когнітивного дисонансу Л. Фестінгера.

Суть її в тому, що коли людина у людини наявна інформація новій, то виникає почуття дискомфорту, тобто погроза, яка і стимулюватиме особистість до пошуку варіантів дій. Теорія когнітивного дисонансу пов'язана з емоційною адаптацією.

Соціальна адаптація виступає в двох формах активній та пасивній. Адаптація – це у будь-якому випадку активний процес, а ось його результати можуть бути позитивні чи негативні.

Показником нормальності поведінки є рівень соціальної адаптації. При цьому, нормальна успішна адаптація характеризується оптимальною рівновагою між цінностями, особливостями індивіда та правилами, вимогами оточуючого його середовища. Отже, однаково проблемними є як виражене ігнорування соціальних вимог, так і нівелювання індивідуальності, наприклад, в формі конформізму – повного підкорення інтересів особистості тиску середовища. Відповідно, дезадаптація – це стан зниженої здібності (небажання, невміння) приймати та виконувати вимоги середовища як особистісно значимі, а також реалізовувати свою індивідуальність в конкретних соціальних умовах.

Отже, під адаптацією розуміється процес входження людини в нове для неї середовище та пристосування до її умов. Адаптація є активним процесом, який приводить або до позитивних (адаптованість, тобто сукупність корисних змін організму і психіки) результатів, чи негативних (стрес). При цьому виділяються два основних критерії успішності адаптації: внутрішній комфорт (емоційна задоволеність) та зовнішня адекватність поведінки (здатність легко і точно виконувати вимоги середовища).

Література:

1. Захарова Н. М. Адаптація дітей дошкільного віку до сучасного соціального простору : монографія. Донецьк : вид-во «Ноулідж» (донецьке відділення), 2010. 218 с.
2. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. Вид. 2-ге, виправл. та доповн. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 688 с.
3. Соціальна адаптація обдарованої особистості: від дитинства до юності : метод. посіб. / К. А. Андросович, Л. І. Ткаченко, Г. В. Ільїна, І. О. Якимова, В. М. Шульга. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2021. 106 с.
4. Стреж Л. Адаптація дітей раннього віку. Київ : Шкільний світ, 2009. 159 с.

Петринич О. Г.,
*старший викладач кафедри психології,
Львівський інститут ПриАТ «ВНЗ «МАУП»*

Кравчишин М. Я.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності Психологія,
Львівський інститут ПриАТ «ВНЗ «МАУП»*

Когнітивний стиль особистості та процес спілкування

Когнітивний стиль, будучи ключовим конструктом у навчанні, діяльності та спілкуванні, а також обробці інформації, широко використовується для різних цілей майже у всіх дисциплінах соціальних наук. Згідно із сучасними уявленнями, когнітивні стилі виступають кращими індикаторами індивідуального успіху в особливих ситуаціях, ніж загальний інтелект чи ситуативні чинники.

Когнітивний стиль складається з методів обробки інформації індивіда. Він зосереджений не на конкретних рішеннях, які приймає людина, а на психічних процесах, які використовуються для прийняття рішень. Люди відрізняються когнітивним стилем і тим, як вони сприймають, збирають, обробляють і запам'ятовують інформацію. Методи вирішення проблем також є складовими когнітивного стилю, і різні стилі можна використовувати для опису різних типів особистості [1].

Карл Юнг ще в 1923 році запропонував окремий вимір обробки інформації як відчуття/інтуїція. Сенсор покладається на факти та дані, щоб зробити висновки, тоді як інтуїтор використовує передчуття та інтуїцію, щоб зробити висновки. Гордон Олпорт ще в 1937 році ввів поняття стилю життя як унікального, відмінного стилю мислення і вирішення проблем людини.

Дж. Клейн, Р. Гарднер сформулювали поняття про когнітивний стиль. Якісна зміна знань про когнітивний стиль почалася з робіт Г. Уіткіна. Дослідження Р. Гарднера, Н. Лінтона, Д. Сперса, П. Хольцмана були зосереджені на тому, щоб показати значення стильових особливостей пізнання, які не зводяться лише до здібностей та інтелекту, в традиційному розуміння.

У 1951 році Кляйн і Шлезінгер ввели слово «когнітивний стиль», маючи на увазі кілька когнітивних функцій, які існують в індивідумі.

Кляйн також проводив дослідження станів сприйняття та когнітивного контролю. Кляйн і Віткін продемонстрували, що когнітивні засоби контролю були в основному стабільними в різних ситуаціях. Проте деякі люди виявили тенденцію розмивати стимули в ситуаціях, які стали відомі як вирівнювання, тоді як інші люди, здавалося, підкреслювали різницю між стимулами, які стали відомі як різкість. Також концепція залежності від поля була важливою для когнітивного контролю. Поленезалежні люди піддаються впливу своїх внутрішніх підказок. Полезалежні люди піддаються впливу навколишнього середовища. Люди, які не залежать від певної галузі, більш схильні чітко виражати сферу діяльності та віддають перевагу абстрактним професіям, таким як математика. Люди, залежні від сфери діяльності, менш здатні розрізняти сферу діяльності та віддають перевагу таким професіям, як викладання та тренерство. Останні дослідження показали, що когнітивні стилі пов'язані з функцією мозку та поведінкою.

Протягом багатьох років дослідники визначили кілька когнітивних стилів.

Джеймс Бірі в 1961 році визначив когнітивну складність людей, які складніше підходять до проблеми, на відміну від тих, хто простіше розв'язує проблеми.

Д. Хадсон у 1967 році виділив два типи когнітивних стилів, тобто конвергентне мислення та дивергентне мислення. У конвергентному мисленні для вирішення проблеми використовується різноманітна інформація. У дивергентному мисленні для вирішення проблеми використовується більш суб'єктивний і творчий підхід. Конвергентні мислителі є більш раціональними та логічними у своєму підході, тоді як дивергентні мислителі більш плинні та використовують розумові скорочення у своєму підході до проблеми.

Роберт Орнштейн у 1974 році розробив теорію лівого/правого мозку. На зображенні вище зображено теорію лівого/правого мозку. Він постулював, що лівий мозок відповідає за аналіз і логіку, тоді як правий мозок відповідає за інтуїтивні, творчі процеси та процеси уяви. Когнітивний стиль людини змінюється від лівого до правого відділів мозку залежно від того, який тип поведінки та наскільки ця поведінка проявляється.

У 1976 році Д. Кіртон розробив так звану теорію адаптації-інновації. Адаптери використовують відомі методи для вирішення проблем, тоді як

новатори використовують більш творчі підходи. Когнітивний стиль людини варіюється від високої адаптації до високої інноваційності залежно від того, який підхід і наскільки цей підхід демонструється [1].

Р. Райдинг у 1991 році розробив двовимірний інструмент аналізу когнітивного стилю. Він вимірює два основних стилі під назвою Wholist-Analytic і Verbal-Imagery. Стиль Wholist-Analytic визначає, як організувати та інтерпретувати інформацію. Аналітик розбиватиме інформацію на частини, а wholists зберігатиме огляд інформації. Вербальні образи представляють, як люди обробляють інформацію в пам'яті, коли думають. Вербалізатори представляють інформацію словами, тоді як іміджери використовують образи для представлення інформації [2].

У широкому розумінні пізнання відноситься до розумових операцій, пов'язаних з обробкою інформації, і, отже, включає такі процеси, як сприйняття, вирішення проблем, пригадування пам'яті та прийняття рішень. Термін когнітивні стилі відноситься до різних підходів, які люди зазвичай використовують під час виконання пізнавальних завдань. Вважається, що когнітивні стилі є рисою особистості та представляють як природну властивість, так і вплив виховання, і вважають, що когнітивні стилі впливають на індивідуальні цінності, ставлення та соціальні взаємодії.

Перші дослідники виділили три когнітивні стилі: холістично-аналітичний, словесно-образний та рефлексивно-імпульсивний.

Ще існує класифікація, що вміщує 4 типи когнітивних стилів: конкретний, рефлексивний; абстрактний, рефлексивний; конкретний, активний; абстрактний, активний.

Згідно ще одного підходу є такі когнітивні стилі: візуальний, кінестетичний, аудіальний, вербальний, логічний, соціальний, відокремлений.

Класифікація когнітивних стилів також представлена такими чотирма типами: лівопівкульний екстраверт, лівопівкульний інтраверт, правопівкульний екстраверт, правопівкульний інтраверт.

Дослідник Н. А. Шупта висуває ще одну класифікацію когнітивних стилів: полезалежність/полenezалежність; вузький/широкий діапазон еквівалентності; широта категорії; ригідний/гнучкий пізнавальний контроль; толерантність до нереалістичного досвіду; фокууючий / скануючий контроль; згладжування / загострення; конкретна / абстрактна

концептуалізація; когнітивна простота / складність; імпульсивність / рефлексивність [2].

За своєю суттю мета комунікації полягає в тому, щоб передати інформацію від однієї особи іншій, щоб відправник і одержувач зрозуміли повідомлення однаково. Відповідальність за чітке спілкування зазвичай лягає на відправника. Але одержувач також відповідає за підтвердження чіткого розуміння повідомлення. Спілкування – це динамічний і циклічний процес.

Поділ комунікаційного циклу на частини корисний для розуміння обов'язків як відправника, так і одержувача комунікації, а також для виявлення комунікаційних бар'єрів.

Розуміння власного когнітивного стилю є важливою відправною точкою для більш ефективної комунікації, і лише невеликі зусилля, спрямовані на врахування відмінностей серед персоналу, можуть принести значні дивіденди. Комунікація на основі врахування когнітивного стилю може збільшити ймовірність доведення справи до кінця зменшуючи при цьому непорозуміння та потенційні конфлікти.

Література:

1. Мазяр О. В. Диференціальна психологія: модульний курс : навч. посіб. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2017. 284 с.
2. Палій А. А. Когнітивно-стильові детермінанти індивідуальності. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2011. № 11. С. 584–595.
3. Чеботарьова А. І. Зміст поняття «когнітивний стиль» у психологічній науці. *Наука і освіта*. Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2010. № 10. С. 35–37.

Романець З. О.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
Львівський інститут ПриАТ «ВНЗ «МАУП»

Вплив сімейних стосунків на психічне здоров'я дитини

Психічне здоров'я дитини забезпечується через формування надійної прив'язаності дитини до матері та інших споріднених осіб [1]. Прив'язаність може мати різні особливості і характеристики. Так, гідно з теорією прив'язаності Дж. Боулбі, виокремлюють надійний, ненадійний та невротичний типи прив'язаності [1]. Оскільки природа людської психіки, рівня свідомості, є такою, що формується і розвивається у міжособистісних стосунках, тобто, “свідомість оформляється з іншої свідомості”, формування свідомості як вищої форми психіки, притаманної людям, здійснюється саме у міжособистісних стосунках у сім'ї, в яких зростає дитина.

З позиції системного підходу до розвитку психіки, її здорового функціонування стан психічного здоров'я характеризується:

- цільністю і узгодженістю усіх психологічних функцій організму;
- почуттям суб'єктивної комфортності;
- здатністю до цілеспрямованої осмисленої діяльності;
- адекватними форми поведінки із врахуванням етнокультурних критеріїв [2].

Узгодженість усіх психічних функцій, пов'язаних із діяльністю когнітивної емоційної, мотиваційно-регуляторної сфер психіки особистості, виявляється як на внутрішньому суб'єктивному рівні, так і на зовнішньому поведінковому, діяльнісному рівні, а також на стосунковому, тобто, комунікативному рівні.

Внутрішній, суб'єктивний план здорового функціонування психіки виявляється у суб'єктивному почутті благополуччя, комфорту, яке уявляється доцільним назвати психічним гомеостазом, гомеостазом «Системи Я» [3], вирішальна роль у формуванні якої належить стосункам батьків з дитиною, оскільки саме у батьківсько-дитячих стосунках повинні забезпечуватись базисні потреби дитини, які, згідно з П. Кріттенден, – сучасною дослідницею проблеми прив'язаності, – вкладаються у чотири типи [5]: безпека, комфорт, близькість спорідненої особи і передбачуваність. Остання потреба означає, що внаслідок взаємодії з

дорослими близькими піклувальниками у дитини формується базисне почуття стосовно того, що із світом, довкіллям можна взаємодіяти, що світ може відгукуватись на потреби дитини і задовольняти їх. І це означає можливість виживання в світі, набувається досвід власної спроможності забезпечити собі виживання у процесі взаємодії із світом, що супроводжується переживанням позитивного внутрішнього відчуття себе.

Зазначені потреби, згідно з П. Кріттенден, можна розглядати у єдності, взаємопов'язаності, оскільки, у певному сенсі, вони витікають одна з одної. Так, почуття безпеки як базисне щодо можливості здорового функціонування психіки дитини, забезпечується іншою людиною, у першу чергу, матір'ю, взаємодія з якою власне і забезпечує почуття передбачуваності у випадку, коли на сигнали дитини про певні потреби, мама відповідає передбачувано, задовольняючи їх, від чого настає почуття комфорту в сукупності тілесного і емоційного комфорту, внаслідок чого у когнітивній сфері психіки фіксується досвід послідовних причинно-наслідкових зв'язків між потребами дитини, можливістю їх реалізації, задоволення потреб іншим близьким піклувальником, а також у кожен момент такого роду взаємодії, фіксується власний досвід позитивного суб'єктивного переживання себе, досвід самості (селф), який, укладаючись у часі і просторі, починаючи з раннього віку дитини, впливає на формування образу себе, а у подальшому, і на я-концептуальні утворення особистості. Наявність саме позитивного досвіду переживання себе, свого Я, тісно корелює із психічним здоров'ям особистості.

Досвід раннього стресогенного інтенсивного впливу сприяє формуванню негативного суб'єктивного переживання себе, яке виступає в ролі емоційного регулятора для когнітивної сфери, в тому числі, вищих когнітивних процесів, пов'язаних з опрацюванням інформації про досвід шляхом його менталізації і символізації, які пов'язані із наданням останньому змісту і значення, що і є основною функцією свідомості.

Важливо підкреслити, що надлишкова стресогенність чинників, що впливають на психіку дитини, починаючи з раннього віку, фіксуючись в емоційній сфері у емоційних переживаннях, емоційних станах дитини, впливає на формування вищих психічних когнітивних процесів, а відтак, – на функціонування психіки загалом, тобто, на розвиток ментальних інтелектуальних процесів, пов'язаних із свідомими і несвідомими процесами адаптації і саморегуляції [4].

Слід зазначити, що вплив на формування психіки дитини мають не тільки материнсько-дитячі стосунки, але й батьківсько-дитячі стосунки, наявність сиблінгів у дитини, специфіка взаємодії між ними.

Надзвичайно важливий вплив на психіку дитини мають стосунки між дорослими членами сім'ї, – між батьками дитини, а також іншими членами родини, – батьками батьків, – особливо, якщо усі проживають разом, і дитина перебуває у полі їх емоційних проявів у процесі комунікацій, створюючи у дитини нездоланне почуття небезпеки, в разі емоційно-негативного ставлення одних членів сім'ї до інших, що сприймається психікою дитини як загроза безпеці, провокує виникнення у психіці дитини почуття безпорадності, безпомічності, нездатності впливати на загрозові обставини довкола неї.

В разі наявності постійного негативного емоційного фону довкола дитини, у неї може виникати, свого роду, втрата здатності розрізняти позитивне і негативне у ставленні до неї, втрата чутливості щодо розрізнення благополуччя і неблагополуччя у власному суб'єктивному відчутті себе та й щодо інших, загалом, можуть виникати порушення у регуляторних психосоматичних процесах.

Тому видається важливою батьківська обізнаність у процесах, чинниках формування здорової психіки дитини, здатність до самокорекції власних емоційних станів, набуття комунікативної компетентності щодо міжособистісної взаємодії у подружжі і з дітьми. При наявності декількох дітей в сім'ї надзвичайно важливим завданням для батьків постає налагоджування позитивних сприятливих стосунків, із гуманістичною спрямованістю між дітьми у сім'ї.

Так, до прикладу, можна розглянути стресогенні чинники у звичайній родині для дворічної дитини при народженні другої дитини, коли з позиції батьків, для старшої дитини відбулася радісна подія, тобто, в неї з'явилася сестричка чи братик, а реальні переживання і почуття старшої дитини залишаються невідомими, тобто не акцептованими батьками.

Отже, стресогенними чинниками для старшої дворічної дитини можуть бути наступні: уваги матері стало наполовину менше; її погляд став якимсь зміненим, можливо, в ньому стало менше ніжності, проникливості тощо; мамині слова, інтонації змінилися, вони також втратили якусь частину теплоти, ніжності; мамині дотики стали, можливо, більш квапливими, не такими м'якими. Іншими словами, взаємодія з мамою змінилась, оскільки у неї з'явилась менша дитина, хвилювання і турбота

про яку стали для мами переважаючими в силу об'єктивних обставин, а відтак, – до психіки старшої дитини виникли вимоги щодо активізації її адаптаційних можливостей, з якими, здебільшого, дитині доводиться справлятися самотужки через нездатність батьків відчутти усі зазначені чинники, під дію яких попала їх старша дитина, а, крім того, ймовірно існує нестача психологічної компетентності у батьків для надання допомоги дитині в опрацюванні зазначених психологічних труднощів.

Наслідком постає стихійне опрацювання дитиною даного стресогенного досвіду, що викликає у неї різного роду почуття і думки про себе: до прикладу, що мене вже не люблять я не важливий (а), значить я поганий (а), не потрібний (а) тощо, що супроводжується переживанням агресії або суму, самотності, відкинутості, а, відтак, виникає бажання відновити втрачений статус, що може мати як позитивні наслідки так і негативні, тобто можуть застосовуватись способи власного розвитку, бажання стати розумнішим, кращим тощо, але можуть залишатись і наміри агресивно відвоювати втрачений статус, наносячи шкоду новонародженій дитині, впадаючи в регресивні стани із плачами, істериками тощо.

Підсумовуючи, видається слушним зазначити про необхідність поширення психологічних знань, поширення мережі батьківської просвіти щодо психології розвитку і становлення здорової психіки, створення державної програми збереження психічного здоров'я, основною складовою якої, повинен бути блок навчання батьків знанням, вмінням, навичкам, загалом, – компетентностям щодо засобів забезпечення здорової психіки дітей через комунікативну компетентність і побудову відповідних здорових стосунків з дітьми й у сім'ї, загалом.

Література:

1. Бріш К. Г. Розлади прив'язаності від теорії до терапії : посібник. Львів, 2012. 314 с.
2. Коробчанський В. О. Гігієнічна психодіагностика донозологічних станів у підлітковому та юнацькому віці : посібник. Харків : Контраст, 2005. 192 с.
3. Романець З. О. Проблема забезпечення розвитку ефективного Я-комплексу дитини у контексті системного підходу щодо функціонування психіки. *Психологічне благополуччя особистості в процесах соціальної взаємодії* : монографія / О. А. Лещинська, З. О. Романець, С. С. Макаренко, Н. М. Семенів, Ю. В. Вінтюк. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2018. С. 30-60.

4. Романець З. О. Психологічна проблематика управління розвитком особистості у пересічних сім'ях. *Вісник Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського*. № 1 (54). 2020. С. 144-152.

5. Crittenden, P. M. and Landini, A. (2011). *Assessing Adult Attachment: A dynamic-maturational approach to discourse analysis*. New York : Norton.

Садова У. Я.,
*д.е.н., проф., професор кафедри
теоретичної та прикладної економіки,
Національний університет «Львівська політехніка»*

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

**Інноваційний науковий керівник:
від навиків і обов'язків до бренду й стратегії саморозвитку**

Можна по-різному вести роздуми про науку. Наука – це суспільний феномен, система знань, чинник науково-технічного прогресу, галузь людської діяльності, сектор послуг щодо обігу наукової інформації... Проте, чи не основним фокусом уваги є те, що наука – це особливий світ праці людей, причому творчих і креативних. Ще Григорій Сковорода писав, «хто думає про науку, той любить її, а хто її любить, той ніколи не перестає вчитися, хоча б зовні він і здавався бездіяльним» [1]. Мало що відділяє цей філософський афоризм минулого від сучасної дійсності. Адже шлях до високої наукової думки – це завжди любов до праці. Нинішні цифрові технології – теж доробок старань і вмінь конкретних людей-інтелектуалів з недавнього минулого, їх непрості здобутки. Як тут не згадати слова американського вченого Томаса Едісона, котрий стверджував: «Геній – це один відсоток таланту і 99 відсотків праці».

Нині українська наука перебуває на перехресті можливих шляхів власного розвитку. З одного боку, лунає шквал критики, нарікань на якість наукового продукту, роздута мережу об'єктів, штатів закладів наукового профілю. З іншого, – ціла низка українських вчених постійно є об'єктом уваги представників інших держав, агітації з метою працевлаштування на зарубіжних ринках праці. Тобто – людей цінять! Війна, розпочата росією, тільки посилює еміграційні рухи науковців. У ситуації, яка склалася, дуже важливо об'єднати в Україні зусилля усіх сторін, щоб наука мала своє майбутнє. Одним з інструментів до вирішення проблем є ідея запровадження докторських шкіл (за прикладом моделі США).

Для формування передумов під такі новації варто поглянути, чи є критична маса людей, готових йти в Україні на зміни. Які проблеми заважають розвитку наукових шкіл, які були створені попередниками і

ефективно працювали у недалекому минулому. Як краще організувати роботу, щоб забезпечити високу якість дисертаційних досліджень і своєчасність захисту дисертаційних робіт. Очевидно, вирішення проблем відтворення кадрового потенціалу української науки вимагає комплексного підходу. На даний час вже є позитивні зрушення в частині законодавчого забезпечення реформ [2; 3; 4; 5]. Проте, ще дуже багато треба зробити в сфері перезапуску наукових досліджень, причому власне в умовах недофінансування наукової сфери, імітації наукової діяльності, академічної недоброчесності, відтоку молоді, бюрократії [6]. У дефіциті є методичні розробки аналітичного змісту – від способів діагностики проблемних ситуацій до розробки сценарних підходів їх вирішення, оцінки альтернативних сценаріїв, планування ресурсів, прийняття управлінських рішень тощо.

Нині кожен науковець України може окреслити свій фронт робіт і прийняти власну зону відповідальності за розробку рекомендацій у сфері вдосконалення функціонування закладів вищої школи, розвитку академічної і галузевої (відомчої) науки, становлення спеціалізованого наукового менеджменту. Усвідомлюючи це, нами було проведено дослідження, присвячене окресленню місця та ролі наукового керівника в науковому житті здобувача ступеня PhD, вивченню специфіки його діяльності як особливого інституту, пов'язаного з підготовкою і атестацією наукових кадрів. Мікропроект реалізовується на прикладі НУ «Львівська політехніка». Ідея апробована в рамках Проєкту «Інноваційний університет та лідерство». Фаза VI: Моделі академічної автономії та університет в системі освіти впродовж життя» за підтримки МОН України та Ради ректорів найбільших Університетів у Польщі в 2022 році (Мікропроект на тему «Академічні моделі і профілі наукових керівників у контексті європейських і світових практик» в рамках проєкту «Інноваційний науковий керівник PhD»).

Програмою дослідження було визначено досягнення двоєдиної мети: *стратегічно-управлінської*, зокрема, щодо вироблення загальної концепції власне діяльності наукового керівника здобувачів третього освітньо-наукового рівня на засадах інноваційності (відповідно до викликів інноваційного суспільства) та *організаційно-операційної* – щодо формування масиву даних про загальні, конкретно-професійні та інші компетентності інноваційного керівника як структурних елементів нормативної моделі його мотиваційного профілю і технології новітнього

розвитку сучасного наукового менеджменту. Цільовою аудиторією дослідження було вибрано керівників здобувачів ступеня PhD та здобувачів освітньо – наукового ступеня доктор філософії і доктор наук НУ «Львівська політехніка». Бенефіціаріями (одержувачами вигод) стали здобувачі освітньо-наукового ступеня доктор філософії і доктор наук та керівництво закладу. Методологія опитування включала розробку анкети інноваційного наукового керівника та її апробація на конкретному масиві респондентів (стратифікація вибірки проведена за галузями знань). За основними блоками анкети передбачалася оцінка власного бачення респондентами портрету ідеального наукового керівника здобувача ступеня PhD, визначення основних проблем, котрі існують у системі вітчизняного наукового менеджменту, розробка рекомендацій з метою їх вирішення. Обсяг опитаних (нижче наведено проміжні результати опитування) – 36 осіб. Період опитування – квітень- початок травня 2023 року.

Найбільш активними учасниками обстеження стали жінки-науковиці (3/4 опитаних) у віці від 40 до 60 років, зі статусом доктора та кандидата наук (розподіл порівно). У розрізі галузей знань анкетуванням було охоплено переважно представників наступних галузей знань: соціальні й поведінкові науки, гуманітарні науки, управління та адміністрування, право, будівництво та архітектура, електроніка та телекомунікації.

В частині досвіду роботи з аспірантами учасники анкетування поділилися на кілька груп. Найбільш цікавими для аналізу виявилися: перша – з досвідом керівництва підготовкою дисертаційних досліджень в кількості від 1 до 3-х осіб (третина опитаних); друга – з кількістю вихованців від 9 осіб і більше (10-а частина опитаних). Поза 95 % підтримують ідею відкриття в Україні докторських шкіл.

Дане дослідження дало змогу окреслити кілька трендів, котрі варто мати на увазі при переході до нової концепції розвитку докторських шкіл в Україні.

По-перше, вплив особистості наукового керівника на індивідуальний розвиток здобувача ступеня PhD має свою специфіку залежно від віку, досвіду роботи та внутрішньої мотивації до наукової праці наставника. Тут можна говорити про існування трьох категорій наукових керівників. Це відносно молоді вчені, у яких ще свіжі спогади власного досвіду співпраці з науковим керівником. У них менше досвіду керівництва здобувачами ступеня PhD, але це вчені-інноваційники, які мають уяву про кращі практики функціонування й розвитку зарубіжних наукових шкіл, відкриті

до співпраці у спільних проектах зі здобувачами, готові до ризику. Інша категорія – зрілі вчені, наставники, керівники структурних підрозділів. Організація їх взаємодії зі здобувачами є більш детермінована дефіцитом власного часу (здобувач переважно сам здійснює дисертаційне дослідження, інформуючи керівника про пророблену роботу на етапі перманентної звітності), проте дуже важлива з огляду організаційно-технічних питань захисту дисертації та майбутньої кар'єри. Ще одна категорія наукових керівників – особи, для яких керівництво дисертаційним дослідженням здобувача – просто інструмент для підвищення власного статусу (інколи навіть збереження робочого місця), зменшення годин педнавантаження, отримання додаткових балів в системі рейтингування діяльності науково-педагогічних працівників і кафедр, вимога для отримання звання професора тощо.

По-друге, якість і компетентність наукових керівників – це не просто індивідуальні чи особистісні характеристики вчених, якими наділила їх природа, котрі проявляються як соціальна активність. Це академічні здобутки, котрі здатні капіталізуватися. Вказані характеристики, їх індикатори є принципово важливими елементами формування професійних стандартів, етики управлінської діяльності в науковій сфері. Кожна культура, кожна епоха має свої еталони вченого та наукового керівника. Цікавим є питання дослідження ролі і місця тих чи інших компетентностей наукового керівника у житті здобувача в перехідних економіках, коли відбувається зміна поколінь аспірантів та наукових керівників (оновлюється суть і зміст взаємовідносин науковий керівник-здобувач), з'являються нові технологічні можливості доступу до інформації та ресурсів (зміна моделі поведінки взаємовідносин науковий керівник-здобувач), виникають різні нові форми фінансування наукової діяльності (відповідно з'являються нові інструменти вирішення проблем фінансового забезпечення досліджень).

За даними опитування портрет інноваційного наукового керівника в НУ «Львівська політехніка» визначають: *тверді професійні навички* «hard skills» (на дуже важливу роль та високий рівень володіння цими компетентностями вказало поза 80 % опитаних) та *навички навчання впродовж життя* «lifelong learning» (75 % опитаних). *М'які навички* («soft skills») та *навички управлінського характеру* теж відзначено як важливі, хоча оцінки й відстають від першої пари. Це може бути пов'язано як з відгомонам специфіки ковідного періоду в організації відносин науковий

керівник-здобувач, так і умовами воєнного стану, коли віддалена форма роботи, або ж вимушено деформовані комунікації впливали на консервацію он-лайн контактів. При цьому, при аналізі рівня володіння м'якими навичками практично усі опитані зробили особливий акцент на потребі більшої ініціативності, самоорганізованості, тактовності, доброзичливості наукового керівника, на вмінні сумніватися у власних знаннях. В частині основних завдань, які повинен вирішувати науковий керівник, – 2/3 наголосили на *професійній експертизі дослідження*. Ще практично стільки ж ратувало за визначення керівником *перспективних напрямів реалізації дослідження*. Важливою вважається позиція щодо *створення коаліції зацікавлених сторін в управлінні процесом з підготовки дисертації*.

Очевидно, кожен науковий керівник завжди є унікальним у процесі взаємодії з підлеглим здобувачем наукового ступеня: і як спеціаліст, і як авторитетний вчений, і як громадянин, що не просто виступає як носій людського розуму і інтелекту, але «працює» на імідж конкретної держави. У першому випадку він має права і обов'язки у сфері керівництва виконавцем дисертаційного дослідження відповідно до державних стандартів. У другому – несе морально-етичну відповідальність за результати власної діяльності у певній галузі наукових знань. У третьому – просуває бренд українського науковця у світ, що змінюється. В економіці новий цифровий порядок – це новий поділ праці.

Вимоги до якості і компетентності наукових керівників здобувачів ступеня PhD – це нова і складна проблема. Курс на їх інноваційність потребуватиме застосування як міждисциплінарного, так і конкретнонаукового підходу для вивчення галузевої специфіки організації взаємовідносин науковий керівник-здобувач (причому на різних рівнях організації наукового менеджменту). Вимірники цієї інноваційності повинні мати й грошовий еквівалент (мотивація і оплата праці).

По-третє, основні бар'єри, які заважають науковому керівнику у створенні умов для успішного навчання та захисту дисертації здобувача ступеня PhD можна умовно поділити на дві групи: ті, які можна оперативно усунути та ті, що мають системний характер і вимагають особливих рішень і дій на рівні держави. Перші – прерогатива українських ЗВО. За умови існування в них реального репутаційного капіталу їх ліквідацію можна проводити в рамках університетської автономії та унікальної їх внутрішньої культури (не усі університети повинні проводити наукові дослідження). Другі – через державну політику у вищій освіті, яка

б окреслювала перспективи повоєнного розвитку українського суспільства, адже «лише створення реальних, а не вдаваних можливостей для розвитку якісного нового знання, підготовки лідерів та фахівців, запровадження інновацій, умов для існування інтелектуальних екосистем розгортає належні й реальні перспективи для розвитку самої держави та українського суспільства. Ми говоримо про відчутне підвищення заробітної платні, капіталовкладення в науку, створення необхідних законодавчих підстав для розвитку академічної сфери, починаючи з фінансової автономії» [7].

За результатами проведеного опитування майже 60 % наукових керівників НУ «Львівська політехніка» скаржаться на дефіцит часу, який конче потрібний для співпраці зі здобувачем наукового ступеня PhD. Така ж частка опитаних – на низьку оплату праці. Половина наголошує на ролі чинників, пов'язаних з умовами воєнного стану. На противагу негативам та бар'єрам, респонденти сформулювали мотиви, які на їх думку, можуть найбільше вплинути на якість і своєчасність захисту дисертаційних робіт здобувачів наукового ступеня PhD. Ключовими стали – особистий приклад наукового керівника (80 % опитаних) та спільна участь у подіях наукового життя (75 %).

Висновки. Ніхто не знає скільки і яких втрат принесе Україні війна, котру розпочала росія. Важко спрогнозувати як «просуватиметься» майбутнє українських наукових шкіл. Проблем – багато, і всі вони потребуватимуть вирішення. Так, справді, в Україні є велика когорта освічених людей, здатних думати і продукувати нові ідеї і знання. Більше того, наукові династії, школи – це цінності, культура мислення, комунікації. І якщо додати, що велика наука просто не може бути сферою бізнесу (наукові результати далеко не завжди можуть бути комерціалізовані, забезпечувати очікуваний прибуток), то стає зрозумілим її залежність від підтримки держави. Звісно, що на наукові експерименти здатні багаті суспільства. ...У розвинених країнах з наукоємними економіками кількість вчених відносно зайнятого населення неухильно зростає. Україна ж у довоєнний час мала найнижчу в Європі кількість вчених на тисячу працюючих, причому зі спадною тенденцією з 2014 року [8]. Для прикладу, насиченість науковими кадрами в Україні становила 3,7 особи на 1 тис. економічно активного населення, у той час як у Фінляндії – 15,4, Японії – 11, США – 9,7, Чехії – 8,8, Німеччині – 11,5, навіть у Польщі – 6,4, в середньому по країнах ЄС – 9,2 (Подано за: Держінформнауки: Україна має найнижчу в Європі кількість вчених у розрахунку на тисячу працюючих

(17.04.2014). Урядовий портал. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/247219007>).

Нині ситуація особливо складна не тільки у даній сфері. Але ж якщо українські вчені активно включилися у вирішення проблем забезпечення обороноздатності й безпеки української держави, у розробку технологій й створення продуктів, котрі визнає світ (від кібербезпеки до новітніх матеріалів), то вони здатні показати приклад й у сфері саморозвитку власної академічності й інноваційності.

Література:

1. Григорій Сковорода Басня 27 Пчела и Шершень. *Вірші. Пісні. Байки. Діалоги. Трактати. Притчі...* // АН УРСР. Бібліотека української літератури. Київ : Наукова думка, 1983. С. 105-106.

2. Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) : Постанова Кабінету Міністрів України № 261 від 23 березня 2016 р. (Документ 261-2016-п, чинний, поточна редакція). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF#Text>

3. Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії : Постанова Кабінету Міністрів України № 44 від 12 січня 2022 року (Документ чинний. Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ № 341 від 21.03.2022 р.). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/44-2022-%D0%BF#Text>

4. Про затвердження Вимог до оформлення дисертації : Наказ Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 р. (Із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки № 759 від 31.05.2019). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17#Text>

5. Діана Кречетова Відновлення досліджень і не одна реформа. Яких змін чекають від Лісового на посаді глави МОН. *Українська правда* (21 квітня 2023 р.). URL : <https://life.pravda.com.ua/society/2023/04/21/253915/>

6. Квіт Сергій Усе має змінитися: десять кроків з реформування вищої освіти після війни. *Дзеркало тижня* (31 березня 2022 р.). URL : <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/use-maje-zminitisja-desjat-kroktiv-z-reformuvannja-vishchoji-osviti-pislja-vijni.html>

Чабанюк О. М.,

*к.е.н., доц., доцент кафедри обліку, контролю, аналізу та оподаткування,
Львівський торговельно-економічний університет;
Судовий експерт Львівський НДІСЕ МЮ України*

Друль П. Ю.,

*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Формування ефективного стилю керівництва в освіті: ціннісні орієнтації

В епоху реформування освіти на ефективність управління навчальним загальноосвітнім закладом вагомий вплив має стиль керівництва менеджера цього закладу. Від керівника значною мірою залежить якісне розв'язання фінансово-економічних, господарських справ, результат навчально-виховного процесу, стосунки в колективі, результат роботи та імідж закладу взагалі. А отже, саме директор-менеджер є центром, навколо якого формуються, розвиваються й успішно розв'язуються проблеми загальноосвітнього навчального закладу.

На сьогодні більшість менеджерів не зацікавлені у питанні виявлення власного стилю керівництва. Спираючись, у першу чергу, на аргументи негативного характеру, вони вважають, що вивчення стилю керівництва директора загальноосвітнього навчального закладу (ЗНЗ) інспектором чи іншою уповноваженою особою здійснюється з метою визначення негативних рис керівництва цього директора, і зовсім не беруть до уваги той аргумент, що виявлення стилю керівництва може здійснюватися ним самим з метою вдосконалення власної управлінської діяльності, покращення умов роботи працівників та закладу загалом, налагодження стосунків у колективі тощо, тобто з метою покращення менеджменту навчального закладу [1].

Людина компетентна – це людина знаюча, вона освідомлена в певній галузі, у даному випадку – управлінської кваліфікації керівника навчального закладу. Управлінська компетентність – це коло питань управління, в яких має належним чином бути обізнаний майбутній фахівець. Цінності ж виступають основною для управління, оскільки та чи

інша цінність в певний період може стати загальною умовою даного виду людської діяльності, життєвим орієнтиром, згідно з яким структурується реальність. В основі цінностей лежить оцінка – єдність емоційного і раціонального. Тому у процесі ціннісного пізнання, дослідники умовно виділяють два рівні – чуттєвий і раціональний.

Сьогодні освіті потрібен новий керівник. Класик сучасного менеджменту Роберт Фалмер писав: «Якщо історія управління нам і говорить про щось, так це про те, що світ завжди буде відчувати потребу в таких керівниках, які можуть привести суспільство звідти, де воно знаходиться, туди, де воно хоче бути». Це значною мірою стосується і керівника закладу освіти. Сьогодні системі освіти потрібні такі директори, завідувачі, методисти, які б змогли забезпечити розвиток очолюваного ними закладу освіти, незважаючи на складні умови його існування. Не просто підтримання закладу в існуючому стані, не просто збереження напрацьованого, а рух вперед, орієнтація на розвиток, творча робота в галузі інноватики.

У плані формування якостей (ціннісних орієнтацій), передбачених прогнозованою моделлю випускника, викладачі керуються досягненнями психолого-педагогічної науки, використовують соціально-державне замовлення з урахуванням розвитку особистості та національно-культурного середовища [2].

Весь педагогічний колектив, зокрема викладачі кафедри домагаються того, щоб майбутній фахівець мав високі моральні, культурні якості, достатній рівень філософських, історико-соціальних, економічних, правових, психолого-педагогічних знань, високу громадянську відповідальність, володіння іноземними мовами, комп'ютером, уміти знаходити, аналізувати, та ефективно використовувати інформацію, працювати у системі Internet тощо. Майбутньому фахівцеві потрібно також бути компетентним і в ціннісних орієнтаціях особистості [3]. Розбираючись в різних групах цінностей на основі науково-теоретичних, методичних, інструктивних матеріалів менеджменту в освіті, студенти набувають знань в ціннісних орієнтаціях керівника-професіонала. Так, наприклад вони засвоюють, що хороший («сильний») керівник:

- володіє високою запобіжністю до фрустрації, тобто станам, які виникають при зіткненні з перепонами, що здаються недосяжними в їх подоланні;
- уміє спілкуватися з людьми;

- здатний відмовитися від своєї точки зору, якщо підлеглі доведуть, що вона не оптимальна;
- обговорює свої якості, приймає критику, але при цьому зберігає впевненість у собі;
- витримано приймає і перемоги і поразки;
- програє без почуттів програшу, негайно приймається за рішення нових проблем;
- енергійний, з високим рівнем зусиль;
- компетентний в проблемах управління;
- любить управляти, організовувати справу;
- здатний викликати привабливість до себе;
- здатний бачити зміни і в середині організації і поза нею;
- готовий до змін і нових починань;
- здатний нести відповідальність за прийняті рішення; уміє продуктивно використовувати свій час.

Література:

1. Щокін Г. В. Практична психологія менеджменту : наук.-практ. посіб. Київ : Україна, 2004. 399 с.
2. Крижко В. В., Старокошко О. М., Немченко С. Г., Кондратенко Ю., Радул В. & Клепко С. (2020). Менеджмент в освіті.
3. Гуменюк Т. (2022). Сучасний менеджмент вищої освіти в умовах часу. *Український інформаційний простір*. (2 (10)). 54-64.
4. Рижа Т. В. Особливості бюджетування вищих навчальних закладів за сучасних умов функціонування. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 2. Т. 3. С. 176-182.

Щербовських М. В.,
*старший викладач кафедри
соціально-гуманітарних і фундаментальних дисциплін,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Дика Л. Є.,
*старший викладач кафедри
соціально-гуманітарних і фундаментальних дисциплін,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Вплив мовного середовища на соціалізацію та мовленнєвий розвиток

Мова є одним із ключових елементів соціальної взаємодії та формування особистості. Вплив мовного середовища на соціалізацію та мовленнєвий розвиток вносить свої акценти на дослідження в галузі лінгвістики, психології та соціології. Це питання розкривається з різних поглядів і включає фактори, що впливають на мовну адаптацію та взаємодію особистості з оточуючими. Мова є не лише засобом комунікації, але й невід'ємною частиною культурного, соціального та ідентичного контекстів, в яких знаходиться людина. Тому мовне середовище це один із ключових факторів, який впливає на формування особистості та на її соціалізацію. Мовне середовище, в якому індивід виростає, визначає спосіб сприйняття світу, взаємодії з іншими та самооцінку.

Різні мовні контексти, в яких знаходиться людина, надають особливі характеристики її соціальної адаптації та розвитку мовлення. Наприклад, мовне середовище, в якому переважає певна мова, впливає на формування мовленнєвих навичок, лексичний арсенал та сприйняття світу через культурний фільтр. Крім того, рідна мова і мовна спільнота впливають на створення почуття приналежності до конкретної групи або культурного співтовариства.

Фактори, що впливають на мовне середовище та соціалізацію, включають географічні, історичні, політичні та соціокультурні аспекти [2, с. 56]. Наприклад, державна політика щодо мови, наявності багатомовності, етнічний склад населення та культурні традиції впливають на розподіл мовних ресурсів і додають особливості мовленнєвої практики.

Мовне середовище визначає також мовні звички, які можуть включати акцент, діалекти, жаргони та інші варіації мови. Ці особливості

мовлення можуть мати вплив на сприйняття та взаємодію з оточуючими, а також на соціальну оцінку та прийняття. Мовне середовище є динамічним і може зазнати зміни під впливом нових технологій, мас-медіа та глобалізації. Наприклад, впровадження інтернету та соціальної мережі значно змінило спосіб комунікації та взаємодії, а також розподіл мовних ресурсів і сприйняття мови. Розуміння впливу мовного середовища на соціалізацію особистості та мовленнєвий розвиток краще висвітлюють роль мови у формуванні ідентичності та покращенні мовленнєвого навчання та комунікації в різних мовних середовищах.

1. Мовне середовище та соціалізація:

Мовне середовище та соціалізація нерозривно пов'язані аспекти нашого життя. Мова виступає основним засобом комунікації, що дозволяє нам спілкуватися та взаємодіяти у соціальному оточенні. Вона впливає на нашу соціальну ідентичність, особистісний розвиток та допомагає нам пристосовуватися до соціальних норм і цінностей.

Соціалізація – це процес, в ході якого ми вчимося спілкуватися, розуміти інших людей, усвідомлювати соціальні ролі та набуємо навичок, необхідних для ефективного функціонування у суспільстві. Цей процес розпочинається з раннього дитинства й триває протягом життя.

Мова є ключовим елементом соціалізації, оскільки вона допомагає нам сприймати й розуміти світ, а також висловлювати свої думки та почуття. Вона дозволяє нам взаємодіяти з іншими людьми, будувати стосунки, формувати соціальну ідентичність й сприймати світ через культурний контекст.

Мовне середовище, у якому ми зростаємо й розвиваємося, має великий вплив на соціалізацію [4, 3]. Багатомовне середовище дозволяє нам вивчати різні мови та культури, розширює наш світогляд і сприяє толерантному ставленню до різних національностей й культур. Крім того, мова впливає на розвиток мовних навичок, словникового запасу та комунікативних вмінь. Коли ми спілкуємося з носіями інших мов, ми навчаємося адаптуватися до різних стилів мовлення, використання тону й відтінків спілкування, що робить нас кращими співрозмовниками й допомагає адаптуватися до різних соціальних ситуацій. Оволодіння різними мовами також сприяє розмаїттю культур і розумінню інших народів. Вивчення мови допомагає нам зрозуміти цінності, традиції й історію інших культур, що сприяє побудові міжкультурного діалогу й взаєморозумінню.

Тому мовне середовище є надзвичайно важливим для соціалізації. Мова допомагає нам спілкуватися, розуміти інших та сприймати світ через культурний призму. Багатомовне середовище розширює наш світогляд, розвиває мовні навички й сприяє культурному розмаїттю. Тому важливо підтримувати та розвивати різноманітні мовні середовища, що сприятимуть нашій соціалізації та розвитку як особистостей.

2. Вплив мови на ідентичність:

Мова не лише засіб комунікації, але і фактор формування ідентичності особистості. Мовне середовище, зокрема рідна мова, впливає на створення почуття приналежності до конкретної групи або культурного співтовариства. Вплив мови на ідентичність може відчуватись у ставленні до себе, своєї культури, традицій, а також у сприйнятті інших мов та культур.

Рідна мова впливає на формування особистісної самоідентифікації, оскільки вона стає ключовим елементом культурного спадкування та спілкування з родиною, родиною та громадою. Відчуття приналежності до свого мовного співтовариства підтримується мовними обрядами, традиціями, літературою та іншими культурними виявами, які відтворюються через мову. Це дозволяє особистості відчувати зв'язок із своїм культурним спадковим фондом та використовувати мову як вираз своєї ідентичності.

Більше того, мова впливає на сприйняття інших мов та культур. Кожна мова має свої унікальні особливості, виразність та спосіб вираження думок і почуттів. Вивчення інших мов дозволяє особистості розширити свій світогляд, отримати нові підходи до мислення та розуміння світу. Крім того, це сприяє більш глибокому розумінню інших культур, підтримці культурного розмаїття та взаєморозумінню між різними спільнотами.

Необхідно зазначити, що ідентичність є динамічним процесом, який постійно еволюціонує під впливом різних чинників. Мова виступає важливою складовою цього процесу, оскільки вона впливає на спосіб сприйняття світу, мислення та вираження себе. Зміна мовного середовища або вивчення нових мов може вплинути на ідентичність, дозволяючи особистості розширити свої горизонти і збагатити свій культурний репертуар.

Отже, мова відіграє суттєву роль у формуванні ідентичності особистості. Вона сприяє створенню почуття приналежності до культурного співтовариства та розвитку самосвідомості. Вивчення різних

мов допомагає розширити світогляд, розуміння інших культур та сприяє міжкультурному діалогу. Розуміння важливості мови в процесі формування ідентичності допомагає нам бути відкритими до нових мовних та культурних досвідів, підтримувати культурну розмаїтість та розуміти багатогранність світу, в якому ми живемо.

3. Вплив мас-медіа та технологій на мовленнєвий розвиток:

З появою нових технологій та соціальних мереж змінилося мовне середовище, у якому ми існуємо. Інтернет, мобільні додатки та соціальні мережі впливають на мовленнєвий розвиток, розширюють доступ до різних мовних контекстів, але також можуть призводити до спрощення мови та використання неточностей у комунікації.

Мас-медіа та технології в сучасному світі зазнали значного розвитку й стали невід'ємною частиною нашого повсякденного життя. Ці зміни не тільки вплинули на спосіб, яким ми споживаємо інформацію, але й мають значний вплив на розвиток нашого мовлення.

Одним з найочевидніших впливів мас-медіа на мовлення є зміна комунікаційних звичок та стилів спілкування. Соціальні мережі, чати, месенджери та інші цифрові платформи дозволяють нам спілкуватися швидко й ефективно, але вони також привнесли нові форми мовлення, які відрізняються від традиційних писемних і усних форматів. Скорочення слів, емотикони, аббревіатури та інші специфічні засоби виразності стали поширеними у мовленні в онлайн-середовищі. Це вимагає від нас вміння адаптуватися до нових комунікативних норм та швидко засвоювати цифрові мовні форми.

Окрім того, мас-медіа є потужним джерелом інформації, що впливає на розширення нашого словника й мовленнєвих навичок. Новини, статті, блоги, подкасти та відео контент доступні великій аудиторії, що дозволяє нам поглиблювати свої знання, ознайомлюватися з новими термінами, виразами та актуальними фразами. Водночас, це також ставить перед нами виклик з розрізнення правдивої інформації від фейкових новин та вміння критично мислити та аналізувати отриману інформацію.

Технології також мають значний вплив на розвиток мовлення. Голосові помічники, машинне навчання та інші штучні інтелектуальні системи допомагають нам в полегшенні комунікації та автоматичному перекладі. Це розширює наші можливості спілкування з людьми, що говорять різними мовами, та сприяє глобалізації мовного середовища. Однак, зростаюча залежність від технологій може призвести до зниження

навичок усного та писемного мовлення, зокрема правопису та граматики, оскільки автоматичні системи виконують більшість цих завдань за нас.

Загалом, мас-медіа та технології мають значний вплив на розвиток нашого мовлення. Вони привносять нові форми спілкування та змінюють комунікативні навички. З одного боку, це може збагатити наше мовлення і розширити наші можливості спілкування. З іншого боку, виникає потреба у збереженні традиційних мовних норм та вміння ефективно спілкуватися в різних ситуаціях. Важливо розвивати критичне мислення, активно використовувати мову в різних контекстах та постійно вдосконалювати свої мовленнєві навички, щоб успішно справлятися зі змінами, які принесли мас-медіа та технології.

Розуміння впливу мовного середовища на соціалізацію та мовленнєвий розвиток є важливим для покращення мовленнєвих навичок та комунікації. Вивчення інших мов та культур допомагає розширити світогляд, розуміти та поважати інші культури та сприяє толерантному спілкуванню. Також важливо створювати сприятливе мовне середовище для всіх осіб, що сприятиме їхньому розвитку та самовизначенню.

Розуміння впливу мовного середовища на соціалізацію та мовленнєвий розвиток є необхідним для нашого сучасного суспільства. У світі, де глобалізація та міжкультурне спілкування стають все більш значущими, здатність ефективно спілкуватися в різних мовних середовищах стає ключовою навичкою.

Однак, незважаючи на всі ці зміни, розвиток мовлення і мовленнєвих навичок залишається важливим завданням для кожної особистості. Володіння різними мовами та вміння адаптуватися до різних мовних середовищ стають не лише важливими знаннями, але й джерелом розуміння та сприяють розвитку гнучкості та культурного розмаїття.

Отже, мовне середовище має значний вплив на соціалізацію особистості та мовленнєвий розвиток. Різні мовні контексти формують спосіб сприйняття світу, взаємодію з іншими та самооцінку. Розуміння цього впливу допоможе нам краще зрозуміти роль мови у формуванні ідентичності та сприятиме покращенню мовленнєвого навчання та комунікації в різних мовних середовищах. [6,11]. Збереження та розвиток наших мовних навичок є важливим завданням, що допоможе нам насолоджуватися культурною різноманітністю та гармонійно спілкуватися у світі, де мова є мостику між людьми та культурами.

Література:

1. Агадулін Р. Р. Полікультурна освіта: методолого-теоретичний аспект. *Педагогіка і психологія*. Вип. 3 (44). Київ : «Педагогічна преса», 2004.
2. Бацевич Ф. С. Основи комунікативної лінгвістики. Київ : 2004. 344 с.
3. Про вищу освіту : Закон України. *Урядовий кур'єр*. № 146 (5275). 13 серпня 2014. С. 7-18.
4. Костів О., Сколоздра-Шепітко О. Методика викладання української мови : Навчально-методичний посібник. Для студентів українського відділення філологічного факультету. Львів, 2018. 202 с.
5. Пентиліук М. І. Мовна особистість учня в перспекції мовленнєвого спілкування. *Актуальні проблеми сучасної лінгводидактики* : збірник статей. Київ : Ленвіт, 2011. 256 с.
6. Селіванова О. О. Лінгвістична енциклопедія. Полтава : Довкілля. Київ, 2010. 844 с.

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

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

Баран Р. О.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Національний університет «Львівська політехніка»

Формування систем менеджменту в організації (на прикладі ТзОВ «Провесінь»)

У сучасному світі успішна діяльність будь-якої організації неможлива без впровадження ефективної системи менеджменту. Систематичний та зорієнтований на результат підхід до керування організацією забезпечує досягнення максимальної ефективності та оптимального використання ресурсів. Тому, набуття теоретичних знань та практичного досвіду в сфері менеджменту є ключовим фактором успішної кар'єри в даній галузі.

Характеристику етапів процесу стратегічного планування на прикладі ТзОВ «Провесінь» відображено на рисунку 1.



Рис. 1. Модель стратегічного планування у ТзОВ «Провесінь»

З огляду на стратегію ТзОВ «Провесінь», основною метою якої є створення високопродуктивного та інноваційного сільськогосподарського бізнесу, можна сформулювати наступні планові параметри.

Економічні показники:

- збільшення прибутку на 20 % протягом наступного фінансового року;
- зменшення витрат на 10 % протягом наступного фінансового року;
- підвищення рентабельності на 5 % протягом наступного фінансового року;
- збільшення обсягу продажів на 15 % протягом наступного фінансового року.

Технологічні показники:

- впровадження нових технологій та інноваційних рішень для збільшення продуктивності на 10 % протягом наступного фінансового року.
- вдосконалення системи управління виробництвом для зниження часу на обробку продукції на 15 % протягом наступного фінансового року;
- розширення асортименту продукції на 20 % протягом наступного фінансового року.

Соціальні показники:

- підвищення рівня задоволеності клієнтів на 15 % протягом наступного фінансового року;
- покращення умов праці працівників та зменшення кількості травм на робочому місці на 10 % протягом наступного фінансового року;
- розвиток корпоративної соціальної відповідальності на 10 % протягом наступного фінансового року.

Завдяки впровадженню на підприємстві нової раціональної системи менеджменту, всі показники зросли до раціонального рівня, а це значить що показники економічної, організаційної та соціальної ефективності системи менеджменту стали кращими.

Збільшення кількості працівників на 14 % дозволило організації підвищити виробничі показники. Кількість асортименту сільськогосподарської продукції, які ТзОВ «Провесінь» виготовляє, зросла на 25 %, це дозволило компанії привернути нових клієнтів та розширити їх можливості, їх клієнти отримують більш широкий вибір послуг та можуть знайти те, що вони потребують. Кількість споживачів збільшилась на 43 %.

Це означає, що товариство зуміло збільшити свою ринкову частку та покращити свої фінансові результати.

Проведення організаційних змін дозволило покращити якість побудови організації, що виявилось у поліпшенні системи управління товариством, збільшенні швидкості прийняття управлінських рішень та зниженні рівня централізації управлінських функцій. Ці зміни позитивно вплинули на мікроклімат в організації та підвищили якість роботи працівників. Завдяки оптимізації структури управління, було забрано зайвий відділ, додано новий, що збільшило асортимент, та покращено структуру управління фінансами компанії.

Література:

1. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент. Львів : Центр Європи, 1995. 220 с.
2. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 6 лютого 2018 р. № 2275-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2018. № 13. Ст. 69.
3. Internet ресурс : https://osvita.ua/vnz/reports/econom_theory/21583/
4. Internet ресурс : <https://spfu.gov.ua/ua/documents/1332.html>

Батюк Д. В.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності Облік і оподаткування,
Національний університет «Львівська політехніка»*

Цінова дискримінація на монопольному ринку

Для того щоб краще розкрити дану тему потрібно краще ознайомитись із монопольним ринком та поняттям цінової дискримінації.

Ринок, на якому панує монополія, є повною протилежністю конкурентному ринкові, де присутні багато конкурентів, які продають стандартизовані продукти.

Розрізняють три види монополій:

1. Закрита монополія. Вона захищена юридичними заборонами на конкуренцію, інститутом авторських прав, патентним захистом.

2. Природна монополія являє собою галузь, у якій довгострокові середні витрати досягають мінімуму лише тоді, коли лише одна фірма обслуговує весь ринок.

3. Відкрита монополія. Вона переважно є тимчасовою. Виникає тоді, коли одна фірма протягом деякого часу є єдиним постачальником продукції, але не має спеціального захисту від конкуренції.

За певних умов монополіст може повніше використовувати своє становище на ринку і збільшувати прибутки, встановлюючи різні ціни для різних покупців. У такому випадку продавець вдається до цінової дискримінації. Цінова дискримінація існує, якщо деякий продукт продають за різною ціною, і ця різниця у цінах не спричинена відмінностями у витратах.

Для того, щоб фірма могла здійснювати цінову дискримінацію, повинні існувати такі умови: монопольна влада, сегментація ринку, покупців можна ідентифікувати, інакше їх поділ стає неможливим, відсутність перепродажу.

В економічну науку поняття цінової дискримінації ввів на початку 20 ст. Артур Пігу. Він розрізняв три ступені цінової дискримінації.

Монопольна фірма призначає ціну, вищу за граничні витрати на величину, обернено пропорційну еластичності попиту. За високої еластичності попиту накидка буде незначною, ціна наблизатиметься до

граничних витрат, тобто ринок буде близьким до конкурентного, де $P=MC$ і монопольне становище особливих переваг не дає.

Основна мета цінової стратегії монополіста – захоплення якнайбільшої частини споживчого надлишку і перетворення його у монопольний прибуток. Вона реалізується за допомогою політики цінової дискримінації – продажу одного і того самого товару різним покупцям за різними цінами.

Розрізняють три види цінової дискримінації: дискримінацію першого, другого і третього ступеня.

Цінова дискримінація першого ступеня, або абсолютна (досконала) цінова дискримінація, виникає, коли фірма призначає для кожного покупця резервну ціну – максимальну, яку кожен покупець погоджується заплатити за кожну придбану одиницю товару. Встановлення цієї ціни дозволяє здійснити максимально можливу сегментацію ринку. Для монополіста, що здійснює абсолютну цінову дискримінацію, ціна і граничний виторг співпадають, подібно до досконалої конкуренції, так само співпадають криві попиту і граничного виторгу $D=AR=MR$. Досконала цінова дискримінація пом'якшує недоліки монопольної влади і виявляється вигідною для обох сторін: монополіст розширює обсяги випуску до ефективного рівня конкурентного ринку, відсутні безповоротні втрати, що сприяє зростанню добробуту суспільства. Проте весь надлишок споживачів перетворюється на монопольний прибуток, і суспільний добробут зростає саме за рахунок додаткових надприбутків монополіста, тоді як споживачі зовсім не одержують чистої вигоди.

Цінова дискримінація другого ступеня передбачає блокове призначення цін залежно від обсягів продажу: чим більша кількість товару купується, тим нижчою є ціна. Така цінова дискримінація сприяє розширенню виробництва, зменшенню витрат при позитивному ефекті масштабу і навіть підвищенню добробуту споживачів. Додатковий прибуток монополіста проте виявляється меншим, ніж у випадку досконалої цінової дискримінації, він не в змозі захопити весь надлишок споживача.

Цінова дискримінація третього ступеня застосовується, коли можна виділити окремі групи покупців з різною еластичністю попиту. Сегментація ринку здійснюється в залежності від тих чи інших ознак, які надають групі характерних рис споживання. На сегментованих ринках перерозподіл продукції між покупцями відбувається шляхом зниження цін

для одних і підвищення для інших. Вища ціна встановлюється на тому сегменті ринку, де попит менш еластичний. Наслідки дискримінації в цьому випадку неоднозначні: вона може збільшити сукупний споживчий надлишок, а може зменшити його або залишити незмінним. Але прибуток монополії зростає, в іншому випадку монополія встановила б єдину ціну для всіх.

Однією з головних проблем української економіки є так звані природні монополії – у житлово-комунальному господарстві, на транспорті, у зв'язку.

Створення конкуренції у сферах, де вони існують, вимагає величезних витрат. Наприклад, не можна провести альтернативний водопровід у кожную квартиру, щоб людина мала не один кран, а три. Ніхто не прокладе другу залізничну колію, наприклад, Київ – Одеса. Проте зловживання своїм монопольним становищем з боку зв'язківців, комунальників, транспортників існують і будуть існувати доти, поки в цих галузях не відбудуться відповідні структурні зміни. Проявляються ці зловживання там, де якість послуг монополій абсолютно не відповідає цінам на послуги. Наприклад, споживачі у м. Києві, сплачуючи за кубометр гарячої води за відповідним тарифом, часто у нічні часи не мають гарячої води, а лише холодну. При таких зловживаннях (фактично дискримінації) споживачі не можуть відмовитися від сплати за неякісні комунальні послуги, оскільки вартість всіх послуг входить до одного щомісячного рахунку, який оплатити частково через відділення банків неможливо. Це стосується, наприклад, квартплати та опалення. Цінова дискримінація природних монополій також проявляється “мутаціями” обов'язкових платежів, що встановлюються законодавством, коли вони поєднуються із платежами, від сплати яких споживач у звичайних умовах часто відмовляється. Така ситуація існує, наприклад, із комунальним підприємством у м. Києві “Київпарксервіс”. Київська міська рада встановила місцевий податок за паркування автомобілів у розмірі, що не суперечить податковому законодавству. Проте фактично у працівників “Київпарксервіс” в касових апаратах запрограмовані одночасно і податок, і оплата за “міфічні” послуги з паркування, яка перевищує податок в декілька разів. При паркуванні неможливо відмовитися сплачувати податок, але одночасно автомобілісти змушені сплачувати і за так звані послуги.

Держава не може гарантувати справедливе ставлення до своїх громадян з боку природних монополій, поки не створить для них незалежні органи регулювання. Діяльність таких структур повинна на державному рівні гарантувати споживачам справедливе і прозоре формування тарифів, доступність послуг, технологічний і сервісний розвиток. При цьому слід наголосити, що пріоритетом у напрямку регулювання діяльності монополій повинно стати створення таких умов, коли споживач може відмовитися від їх послуг. На нашу думку, неможливість відмови споживача від покупки продукції монополії в результаті штучного, а не об'єктивного примушування є однією з найвищих форм несправедливості.

Проблема із монополізацією ринків існує і в інших галузях народного господарства. Особливо гострих форм цінова дискримінація монополій набуває тоді, коли монополії створюються чиновниками державної служби, які діють під прикриттям державного органу.

Боднарюк І. Л.,
к.е.н., доц., доцент,
голова циклової комісії управління та адміністрування,
ВСП “Рівненський технічний фаховий коледж НУВГП”

Сасоліна Н. М.,
заступник директора,
завідувач відділення економіки та комп'ютерних технологій,
Чернівецький кооперативний фаховий коледж економіки і права

Тенденції розвитку ринку облігацій внутрішньої державної позики

Після початку повномасштабної війни Росії проти України 24 лютого 2022 року Міністерство фінансів запустило аукціон із розміщення військових облігацій як інструменту фінансування для підтримки державного бюджету, доступного громадянам, бізнесу та іноземним інвесторам. Кошти від зобов'язань, залучені в Державний бюджет України, використовуються на безперебійне забезпечення фінансових потреб держави в умовах воєнного стану – соціальні та оборонні. Саме тому дослідження питань емісії, розміщення, обігу та погашення ОВДП, у тому числі військових облігацій, є сьогодні досить актуальним і своєчасним.

Облігації внутрішньої державної позики України – це цінні папери, що розміщуються виключно на внутрішніх ринках капіталу і підтверджують зобов'язання України щодо відшкодування пред'явникам цих облігацій їхньої номінальної вартості з виплатою доходу відповідно до умов розміщення облігацій. Номінальна вартість облігацій внутрішньої державної позики України може бути визначена в іноземній валюті [6].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 року № 80 “Про випуск облігацій внутрішніх державних позик” номінальна вартість ОВДП становить 1000 грн, також може бути визначена в іноземній валюті [7].

Мінфін відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 року № 80 “Про випуск облігацій внутрішніх державних позик” здійснює розміщення ОВДП у формі аукціонного продажу через Національний банк України, який виконує операції з обслуговування державного боргу, пов'язані з розміщенням ОВДП, їх погашенням і виплатою доходів за ними, а також провадить депозитарну діяльність щодо цих цінних паперів [7].

Постанову Кабінету Міністрів України від 01 квітня 2014 року № 101 “Про випуск облігацій внутрішньої державної позики “Військові облігації” прийнято з метою забезпечення залучення додаткових коштів на зазначені цілі для фінансування державного бюджету за рахунок випуску та розміщення облігацій внутрішньої державної позики “Військові облігації” в бездокументарній формі, особливістю яких є фіксований рівень доходності.

Після початку повномасштабної війни Росії проти України 24 лютого 2022 року Кабінетом Міністрів України було прийнято Постанову від 25 лютого 2022 р. № 156 “Про випуск облігацій внутрішньої державної позики “Військові облігації” [5], а у березні Міністерство фінансів розпочало аукціони з продажу військових облігацій, з метою здійснити державні внутрішні запозичення в обсязі до 400 млрд гривень шляхом поетапного випуску облігацій внутрішньої державної позики “Військові облігації” з такими основними умовами: номінальна вартість однієї облігації – 1000 гривень; купонний період – один рік; ставка доходу – плаваюча ставка, яка нараховується, виходячи з середнього значення облікової ставки Національного банку за річний період, який закінчується першого числа місяця, що передує місяцю здійснення чергових купонних виплат та починається першого числа цього ж місяця попереднього року.

В умовах війни інвестування коштів у військові облігації є одним із універсальних способів підтримки економіки. З однієї сторони, є можливість отримання доходу інвесторами, з іншої, – фінансування дефіциту державного бюджету.

Впродовж 2007-2022 рр. сума розміщених ОВДП мала тенденцію до зростання (рис. 1). Так, у 2008 р. порівняно з 2007 р. та у 2009 р. порівняно з 2008 р. сума розміщених ОВДП зросла в 2,6 рази, при тому, що в 2007 р. вона складала лише 11,2 млн грн [1].

Загалом у 2022 р. порівняно з 2007 р. сума ОВДП, які знаходяться в обігу, збільшилася в 114,8 рази. Найбільше зростання спостерігаємо у 2014 р. порівняно з 2013 р. – на 84,76 %; у 2010 р. порівняно з 2009 р. – на 75,24 %; у 2013 р. порівняно з 2012 р. – на 33,3 %; у 2016 р. порівняно з 2015 р. – на 32,14 %. У 2022 р. (станом на 11.11.2022 р.) маємо збільшення суми ОВДП вже на 22,28 % порівняно з 2021 р. Таким чином, найбільше зростання розміщення ОВДП мало місце в період початку війни та в період повномасштабного вторгнення РФ, а також у період фінансово-економічних криз та коронакризи [2].

У середньому щорічна сума ОВДП в обігу за 2007-2022 рр. Складає 508788,24 млн грн, щорічне збільшення суми розміщених ОВДП – 85211,27 млн грн, а зростання у відсотках склало 44,44 %. Упродовж досліджуваного нами періоду Національний банк України збільшив суми вкладень в ОВДП від 8,5 млрд грн у 2008 р. до 644,5 млрд грн у 2022 р., тобто в 75,4 рази. Найбільше зростання щодо обсягів купівлі ОВДП НБУ відбувалося у 2009 р. – на 392,69 %, у 2014 р. – на 116,33 % та у 2022 р. – на 106,17 %, що пов'язано з подоланням наслідків фінансово-економічної кризи, початку війни та анексії частини територій України та повномасштабного вторгнення РФ на територію нашої держави відповідно.

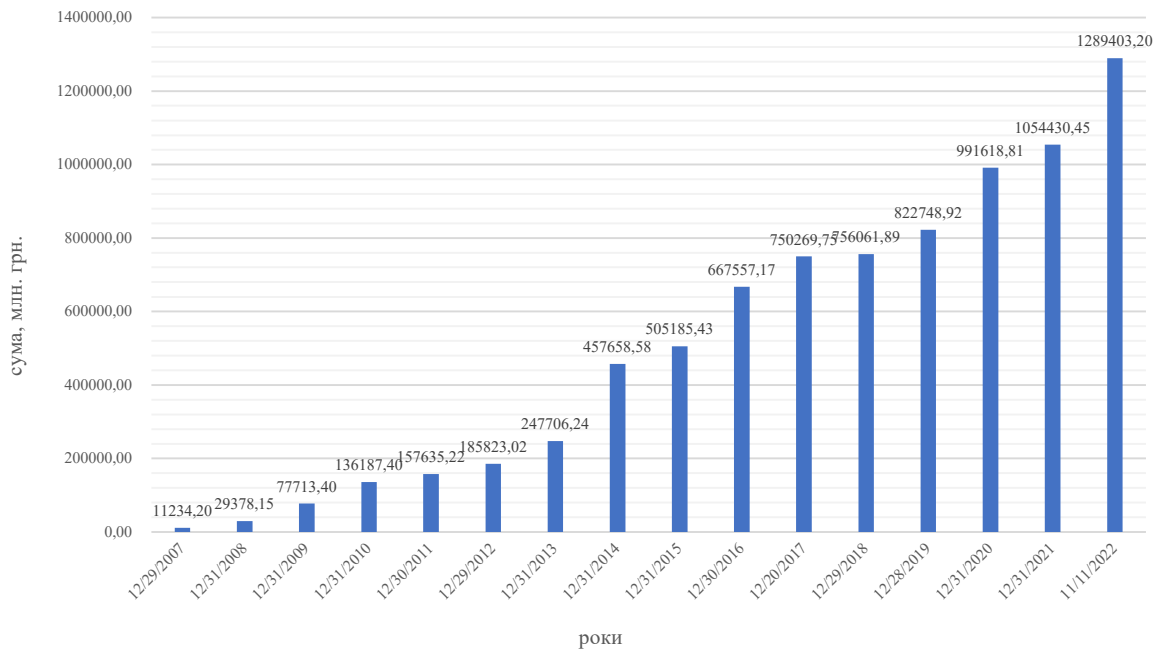


Рис. 1. Обсяги операцій суб'єктів економіки з ОВДП за 2007-2022 рр.
(складено за даними [4])

Відтак у кризових ситуаціях для державного бюджету та економіки загалом Національний банк України суттєво збільшує обсяги операцій із ОВДП задля врегулювання ситуації та підтримки стабільності національної грошової одиниці. В середньому за досліджуваний період НБУ щорічно купував ОВДП на 241,8 млрд грн, середнє щорічне зростання складало 43 млрд грн, або 54,6 %.

У 2007 році більша частка ОВДП (60,11 %) перебувала у власності банків, нерезиденти володіли 20,89 % від загальної суми емітованих державних цінних паперів, юридичні особи – 18,5 %. Інвестиції фізичних

осіб в ОВДП були незначними за обсягами – 0,49 %. Національний банк України не інвестував в ОВДП. Вагома частка перебування ОВДП у власності комерційних банків свідчить про провадження грошово-кредитної політики Національним банком України через мережу комерційних банків.

Суттєво змінилася структура власників ОВДП станом на 11.11.2022 р. (рис. 2). В умовах війни НБУ збільшив частку ОВДП до 49,98 %, частка банківських установ зменшилася на 22,28 % і склала 37,83 %.

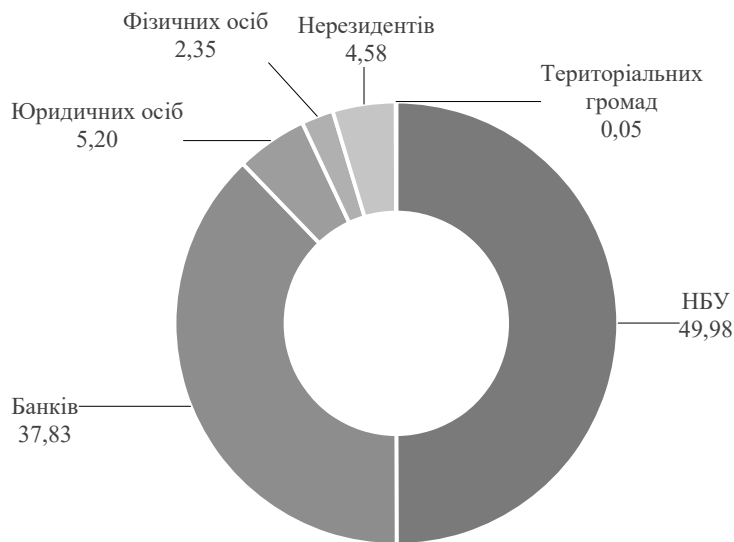


Рис. 2. Структура ОВДП за суб'єктами власності станом на 11.11.2022 р. (складено за даними [3])

Така зміна структури в центральному та комерційних банках зумовлена складністю економічних умов, зменшенням депозитної бази комерційних банків та доходів від кредитних операцій, реструктуризацією кредитів, зменшенням окремими банками комісій на розрахунково-касове обслуговування, а відтак і зниженням прибутковості діяльності та ліквідності комерційних банків. Саме тому НБУ збільшив обсяги купівлі ОВДП.

Частка нерезидентів зменшилась у 2022 р. порівняно з 2007 р. На 16,31 % і склала 4,58 %, це обумовлено тим, що купівлю військових ОВДП можуть здійснювати резиденти України. Частка фізичних осіб збільшилася на 1,86 %, що пов'язано з можливістю придбавати військові облигації

громадянам за спрощеною процедурою у цифровому мобільному додатку Дія.

Частка юридичних осіб у 2022 році зменшилася на 13,3 % порівняно з 2007 роком і склала 5,2 %. Таке значне зменшення ОВДП у власності юридичних осіб обумовлене наслідками військової агресії, адже багато суб'єктів господарювання опинилися на окупованих територіях або територіях, де ведуться активні бойові дії, деяким вдалося частково або повністю релокувати бізнес, проте, обсяги діяльності та фінансовий стан юридичних осіб погіршилися. Окрім того, навіть за умови прибуткової діяльності багато суб'єктів господарювання залучаються до реалізації волонтерських та благодійних проектів.

У 2022 році власниками 0,05 % від загальної суми розміщених ОВДП були територіальні громади, що з'явилися як суб'єкти правовідносин у результаті адміністративної реформи, проведеної в Україні у 2015-2020 рр. Таким чином, структура розміщених ОВДП серед власників у 2022 році зазнала суттєвих змін. Більшою мірою це відбулося за рахунок зменшення ВВП та зниження ділової активності суб'єктів господарювання та банків на фоні вторгнення РФ до України.

Література:

1. Дохідність ОВДП на первинному ринку. Національний банк України. Офіційний сайт. URL : <https://bank.gov.ua/ua/markets/primary-ovdp-chart>.

2. Мединська Т. В., Боднарюк І. Л. Облігації внутрішньої державної позики як інструмент інвестування в економіку України в умовах війни. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Економічні науки. № 71. 2023. С. 48-59.

3. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL : www.minfin.gov.ua.

4. Офіційний сайт Національного банку України. URL : <http://bank.gov.ua/Statist/index.htm>.

5. Про випуск облігацій внутрішньої державної позики “Військові облігації”: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 р. № 101. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/247211868>.

6. Про ринки капіталу та організовані товарні ринки : Закон України від 23.02.2006 р. № 3480-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15#Text>.

7. Про розміщення (емісію) облігацій внутрішніх державних позик :
Постанова Кабінету Міністрів від 31.01.2001 р. № 80. URL :
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80-2001-п#Text>.

Боршош А. В.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Національний університет «Львівська політехніка»

Безпека бізнесу в контексті криптовалюти

Дедалі частіше ми зустрічаємося із поняттям криптовалюти у бізнесі. Так відбувається тому, що неможливо створити одну фінансову систему для захищеності економіки, при цьому зупинивши розвиток технології. Діджиталізація так тісно пов'язана із бізнесом та бюджетною системою, що можна розглядати їх як одне ціле. Наразі перед організаціями постало питання безпеки впровадження криптовалюти у свою діяльність, а перед урядом-встановлення законів щодо регулювання активів у криптовалюті. Безпека бізнесу в такому контексті є дуже важливою, адже є компанії, які володіють віртуальними активами та зацікавлені працювати легально, сплачуючи податки, тим самим забезпечуючи економіку держави, а є ті, які мають на меті лише капіталізацію та розширення свого бізнесу, шляхом інтеграції з банківською системою. Якраз для компаній другого типу потрібно розроблювати закони. В Україні було підготовано закон «Про віртуальні активи», однак він так і не набрав чинності.

Закон про віртуальні активи визначає вартість ліцензій для компаній, що займаються криптоактивами. Резиденти залежно від виду діяльності повинні мати статутний капітал від €19300 до €38600, нерезиденти – від €96500 до €193000. Вартість разової ліцензії (дозволу) також різна: для резидентів – від €2200 до €4400, для нерезидентів – від €11000 до €22000. Юрособи, у яких операції з віртуальними активами будуть єдиним видом діяльності, зможуть сплачувати податок у 5 % із прибутку. Інші компанії платитимуть стандартні 18 % на прибуток від таких операцій [1].

Від початку широкого застосування криптовалюти в Україні, тобто з 2013 р., на ринку залишились компанії, які не прагнуть швидкої наживи, а здійснюють свою діяльність саме для довгострокового результату, тому оборот ринку зростає і становить понад сто мільйонів гривень на день. На сьогодні наша країна є однією з перших за критерієм застосування криптовалюти серед населення (цей показник становить 12,7 %). Це означає, що дедалі більше українці здатні розплачуватись криптовалютою, саме тому бізнеси так активно впроваджують можливість здійснити

покупку віртуальними валютами. І через кілька років, для нас стане нормою купувати собі каву в такий спосіб. Але знову ж таки потрібно створити систему для криптоекономіки, постійно слідкувати за нею, оновлювати дані та створити потужну нормативно-правову базу, яка буде забезпечувати цілісність даних та зможе мінімізувати ризики, які зараз є дуже високими.

В прикладі українських бізнесів, такі мережі магазинів електроніки, як «ТехноЇжак» та Stylus у серпні 2022 р. почали приймати криптовалюту для оплати за товари, інтегрувавши український криптопроцесинг WhitePay. Наприкінці травня «Фокстрот», одна з найбільших торговельних мереж за кількістю магазинів та обсягами продажу, інтегрувала інструмент від Binance. За перший місяць «Фокстрот» прийняв понад 1000 оплат у крипті. У «ТехноЇжак» та Stylus кожна 13–15 оплата відбувається в криптовалюті. Причому оплату можна здійснити будь-якою криптовалютою, як доступна на Binance і WhiteBIT відповідно. Також компанія WOG повідомила, що в них готуються інтеграції, згідно з якими а пальне на АЗС можна буде розрахуватися віртуальною валютою [2].

Багато хто знайомий з такою криптобіржею, як Binance, однак в Україні також поширена ще одна — WhiteBIT - найбільша в Європі. Ця організація сприяє обізнаності наших вітчизняних бізнесів у сфері віртуальних активів, надаючи консультації громадянам України, співпрацюючи безпосередньо з органами державної влади. Після того, як розпочалась війна компанія розірвала всі процеси, пов'язані з росією та їхньою національною валютою. Наразі організація щотижня передає дві тисячі продуктових наборів до прифронтових регіонів та донатить на ЗСУ. Саме криптовалюта запропонувала швидкі рішення, які були неспроможні вирішити консервативні фінансові інструменти. І тут виникає питання причини такої популярності криптовалюти серед бізнесів. Основними є: низькі комісії, миттєві платежі, можливість розплачуватись за товари з-за кордону, відсутність контролю та багато інших причин. Однак все-таки оплата з-за кордону призводить до зменшення попиту на вітчизняні товари.

Ми повинні розуміти, з криптовалютна систем- це система анонімних транзакції. Цим користуються зловмисники для відмивання грошей, фінансування незаконних операцій тощо. Це також лазівка для фізичних і юридичних осіб, які хочуть уникнути фінансових санкцій при переведенні активів, тому для бізнесів це дуже важливо та становить велику загрозу. Обіг криптовалюти не передбачає посередників. Але трапляються випадки,

коли покупець і продавець, не довіряючи один одному, звертаються до послуг ескроу-компанії. Вона займається тим, що тимчасово зберігає цифрові активи до підтвердження їхньої доставки [3]. Неврегульований оббіг віртуальної валюти може завдати краху традиційній фінансовій системі держави тому, що криптовалюта зазнає глобалізації, що означає зв'язок, який стає міцнішим між країнами у фінансовій сфері, тому через дії однієї країни можлива дестабілізація економіки інших, де також відбувається використання віртуальних грошей. Саме тому влада так боїться впроваджувати дану систему. Ще одним фактором є можливе зростання напруженості між бізнесами через конкуренцію та бажання захопити найбільшу частку ринку, який робить бізнес таким залежним від кон'юнктури зовнішньої економіки.

Отже, наразі розвиток фінансової системи неможливий без технологій. Це призвело до активного використання криптовалюти, що несе за собою одночасно можливості та загрози для бізнесу. Серед можливостей є швидкість здійснення оплат та наповнення бюджету податками, однак є і загрози, коли бізнеси хочуть нажитись, не сплачуючи податки. Саме тому уряд працює над розробленням законодавчої бази, яка буде регулювати віртуальні активи організацій. Наразі віртуальні активи становлять велику загрозу для функціонування компаній, незважаючи на значні переваги. Все ж таки криптовалюта має місце на існування та інтеграцію в наше життя, головним лише є навчитися використовувати переваги та нівелювати загрози.

Література:

1. Forbes. В Україні ухвалили закон, який має вивести криптоактиви з тіні. Як працюватиме ринок і які будуть податки. URL : <http://surl.li/hndsc>
2. Forbes. Понад п'ять десятків українських компаній готуються ввести оплату за товари криптовалютою. URL : <https://forbes.ua/news/ponad-pyat-desyatktiv-biznesiv-gotuyutsya-vvesti-oplatu-kriptovalyutoyu-26082022-7940>
3. Економічна правда. Криптовалютна індустрія: чи скористається Україна її можливостями? URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/02/10/670792/>

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

Балагура Н. М.,
*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Діяльність служби маркетингу в організації

У сучасній літературі дослідження процесів управління маркетингом організації здійснюють на основі різних наукових підходів. Традиційний підхід базується на тому, що маркетинг розглядають як одну зі складових загальної структури управління організацією. Більш сучасний підхід ґрунтується на тому, що маркетингова діяльність є основою стратегічної діяльності, головним центром отримання прибутку шляхом задоволення ринкового попиту. Сутність даного підходу полягає у тому, що маркетинг повинен будуватися як єдиний процес, який об'єднує всі структурні підрозділи, інтегрує всі процеси для задоволення ринкового попиту споживачів та отримання максимального економічного ефекту.

Чернявський А. Д. у [3] зазначає, що «служба маркетингу на підприємстві створюється в якості окремого підрозділу (управління, департамент, служба, відділ, група), або окремого працівника (маркетолога). Система взаємозв'язків та підпорядкованість організаційних одиниць апарату управління, які виконують різні функції управління визначається як організаційна структура управління, в якій відображується будова та внутрішня форма системи маркетингу на підприємстві». Іщенко Н. М. наголошує, що «виживання виробників в конкурентних умовах без створення підрозділу, який досліджує вимоги споживачів, веде моніторинг ринкового середовища, прогнозує тенденції його зміни та розробляє стратегії, тактику та окремі заходи, спрямовані на максимізацію результату, уявляється практично неможливим. Як кінцеву мету функціонування маркетингової служби визначають підпорядкування всієї діяльності підприємства ринковим вимогам. У цьому зацікавлені як виробники, так і споживачі товарів і послуг» [4].

Організаційне проектування служби маркетингу передбачає планування, розподіл обов'язків між працівниками та побудову

функціональної моделі маркетингових послуг. При цьому планування маркетингової діяльності має враховувати стратегію розвитку організації, вплив зовнішніх і внутрішніх чинників середовища функціонування, корпоративну культуру організації, фінансові можливості, стадію життєвого циклу, структуру управління тощо.

Реклама, представлення торгової марки, доступ до інформації про продукцію, присутність на різних інформаційних платформах є необхідною в умовах, коли рівень конкуренції зростає. Тому керівництву організації важливо розуміти важливість служби маркетингу як координаційного центру розвитку організації та її взаємодії з покупцями, клієнтами, партнерами (рис. 1).

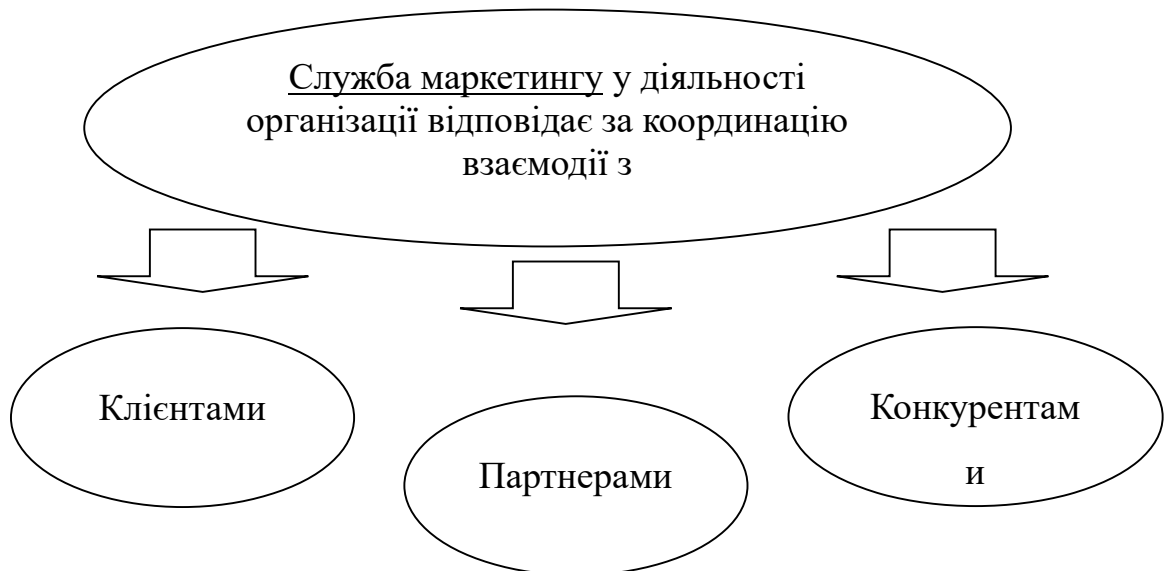


Рис. 1. Координація діяльності служби маркетингу в організації

Найбільш популярними організаційними структурами служби маркетингу у науковій літературі виділяють такі:

- функціональна структура – відбувається поділ за функціональними обов’язками за окремими працівниками служби маркетингу, тобто, кожний працівник відповідає за певний напрям роботи служби маркетингу;
- матрична структура має дворівневий характер застосування, володіє високим рівнем адаптивності.

Основна мета діяльності маркетингової служби – оцінка ситуації на ринку та позиції підприємства на ньому, розробка шляхів подальшого розвитку на ринку. Основні завдання служби маркетингу в організації:

- досягнення переваг над конкурентами;
- моніторинг зовнішнього середовища, конкурентів, появи нових видів продукції;
- дослідження вподобань споживачів, застосування новітніх способів виробництва тощо;
- зниження рівня фінансового ризику та зростання популярності фірми;
- відповідність маркетингової програми стратегічним цілям розвитку організації;
- покращення ефективності маркетингової діяльності.

Використання в управлінській діяльності служби маркетингу полягає у тому, щоб збільшити конкурентоспроможність, оборотність, прибутковість, рентабельність, фінансову стійкість. Маркетингова діяльність повинна збільшити популярність підприємства серед клієнтів, формування повної інформації про діяльність підприємства як на внутрішніх джерелах інформації (сайт підприємства, соціальні мережі) та зовнішніх носіях (участь у виставках, симпозіумах, конференціях).

Виділяють такі основні інструменти маркетингової служби організації: аналіз; планування; реалізація; контроль виконаних програм збуту продукції.

Завдання маркетингової діяльності – досягнути стратегічних цілей діяльності організації, сформувані комплекс інструментів для досягнення бажаних результатів діяльності.

Функціональна складова служби маркетингу на підприємстві повинна досліджувати не тільки внутрішнє середовище організації, але й аналізувати виклики і загрози зовнішнього середовища.

Отже, маркетингова діяльність – це комплекс процесів, який об'єднує всі підрозділи управління підприємством задля підвищення попиту на продукцію/послуги організації задля стійких конкурентних позицій на ринку.

Література:

1. Господарський кодекс України. Редакція від 01.01.2023 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.
2. Про інформацію : Закон України. Редакція від 01.01.2023 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>.
3. Чернявський А. Д. Організаційне проектування : навч. посіб. Київ : МАУП, 2005. 160 с.
4. Іщенко Н. М. Маркетинг транспортних послуг : електрон. посіб. / Чорноморський державний університет імені Петра Могили. URL : <http://lib.chdu.edu.ua>.
5. Mohammad, A. (2022). The Impact of Digital Marketing Success on Customer Loyalty. *Marketing and Management of Innovations*, 3, 103-113. URL : <https://doi.org/10.21272/mmi.2022.3-09>.
6. Балабанова Л. В., Холод В. В., Балабанова І. В. Маркетинг підприємства : навч. посіб. / Київ : Центр навч. літ., 2012. 612 с.

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

Гладчук Ю. І.,
*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Історичні аспекти розвитку процесів диверсифікації у діяльності фірми

Негативні наслідки діяльності фірми в умовах нестабільного бізнес-середовища вказують на потребу розробки більш дієвих механізмів подолання нестабільності, ризиків і загроз. Одним із таких механізмів є диверсифікація напрямів діяльності підприємства. Проблема дослідження сутності диверсифікації полягає у тому, що в умовах нестабільного бізнес-середовища диверсифікація може виступити як фактором успіху, так і навпаки.

Використовуючи інструменти диверсифікації у своїй діяльності, підприємство отримує як додаткові можливості, так і додаткові ризики. Вибір ефективної та результативної стратегії диверсифікації діяльності підприємства є основою успішної роботи в майбутньому.

Термін диверсифікація походить від латинського слова «*diversus*», що означає різний та «*facere*» робити. Багато науковців дискутують щодо трактування поняття диверсифікації, розглядаючи різні аспекти цього процесу на функціональні сфери діяльності фірми. Девід Аакер, американський дослідник в галузі маркетингу та менеджменту наголошує на тому, що: «диверсифікація – це тактика підприємства, пов'язана із входженням його на товарний ринок, який не має нічого спільного з уже освоєними ринками. Крім того, диверсифікація може бути виявлена не тільки через розширення товарних ринків, але і через збільшення асортиментних груп товарів. Поглинання наявного або створеного нового підприємства є способом реалізації стратегії диверсифікації» [1].

Друга половина ХХ століття характеризується розвитком інтеграційних процесів в економіці, міжгалузеві об'єднання набувають широкої популярності особливо в США. Американська економіка на початку 60-70 років минулого століття формувалася під впливом злиття та

поглинання різних типів інституційних одиниць – науково-дослідних інститутів, фінансових установ, збутових і торгівельних мереж, виробничих підприємств. Основне завдання формування багатогалузевих компаній – диверсифікація ризиків та отримання синергетичного ефекту від процесу інтеграції.

У країнах з розвинутою економікою процеси інтеграції набули широкої популярності та економічної ефективності, відбулося створення та функціонування великих конгломератів, які у своїй діяльності здійснювали різні види бізнесу у різних секторах економіки. Таким чином великі конгломерати мінімізували загрози кризи одного виду діяльності та настання банкрутства. Якщо в певний період часу є спад ділової активності одного виду бізнесу, підприємство може мінімізувати витрати за рахунок активізації чи запровадження інших видів діяльності.

Процеси диверсифікації видів діяльності в країнах Європи та США пройшли декілька періодів з метою мінімізації ризиків, отримання максимальної вигоди та зниження рівня банкрутства.

Початок ХХ століття характеризується складними умовами ведення бізнесу в багатьох країнах світу, змінами законодавства та домінуванням монополістичного ринку. Вжити за таких умов господарювання було вкрай важко, що спричинило масштабні об'єднання підприємств. Особливості чинного антимонопольного законодавства зумовили появу олігополістичного ринку, на якому домінували декілька компаній у певній галузі, які не конкурували між собою, а здійснювали домовленості щодо вартості товарів, робіт, послуг які вони пропонували на ринку (див. табл. 1).

Таблиця 1

Періоди розвитку інтеграції та диверсифікації видів діяльності фірм у країнах Західної Європи та США

| Період | Характеристика |
|--|---|
| Період укрупнення та об'єднання фірм, 1887-1904 рр. | Об'єднання підприємств були спричинені змінами законодавства та домінуванням монополії на ринку |
| Формування олігополістичного ринку за рахунок злиття фірм, 1916-1929 рр. | Цей період характеризується вертикальними злиттями фірм і диверсифікацією видів діяльності |
| Період конгломератних | Відбувається інтеграція фірм, які |

| | |
|---|---|
| об'єднань, початок 60-х років ХХ ст. | здійснюють різні види діяльності (послуги, торгівля, фінансова сфера, виробництво, сільське господарство, наука тощо) |
| Період об'єднань на початку 90-х років ХХ ст. | Мета об'єднань кінця ХХ ст. полягала у тому, щоб забезпечити стабільність діяльності у динамічному бізнес-середовищі. Кінець ХХ ст. був складним для світової економіки. У світі розпочалися процеси глобалізації, формування Європейського Союзу, запровадження нової валюти тощо. |

Джерело: складено за [1-3].

Таким чином, процеси диверсифікації видів діяльності фірми спрямовані на забезпечення стабільного доходу, зниження впливу ризиків і загроз для ділової активності. Підприємство здійснює акумулювання загального капіталу у різні види діяльності, розподіл джерел отримання доходу і тим самим знижує чуттєвість до криз і загроз від кожного виду економічної діяльності.

Література:

1. Семенов Г., Кременчутська Ю. Диверсифікація як фактор стабілізації стійкого розвитку діяльності підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2012. № 3. С. 215–220.
2. Шишкін В. Управління диверсифікацією виробництва промислових підприємств : автореф. дис. канд. екон. наук ; Гуманітарний університет «Запорізький інститут державного та муніципального управління». Запоріжжя, 2006. 20 с.
3. Aaker D. Aaker on Branding: 20 Principles That Drive Success. *Morgan James Publishing*. 2014. 220 p.

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

Невінська Л. М.,
*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Теоретичні аспекти банкрутства організації

Криза в економічному розумінні є нормальним етапом розвитку та життєдіяльності будь-якої організації. Кризові ситуації можуть бути на будь-якому етапі життєвого циклу чи то створення чи спадання господарської діяльності.

Кризові ситуації найчастіше виникають через ряд різноманітних чинників:

- зміна ринкової кон'юнктури;
- поява нових технологій виробництва;
- впровадження на ринку нових маркетингових продуктів;
- застосування новітніх методів управління;
- політична ситуація у країні;
- поява нових обмежень через пандемії;
- глобальні та катастрофічні кризи у вигляді воєнних конфліктів, які унеможливають будь-яку життєдіяльність;
- поява нових криз та загроз, які безпосередньо впливають на господарську діяльність суб'єкта господарювання тощо.

Будь-яка криза може спричинити вплив до погіршення фінансового стану суб'єкта господарювання, втрати ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості, що у свою чергу призводить до банкрутства організації.

Науковці у своїх дослідженнях пропонують досить велику кількість тверджень поняття «банкрутство», проте, деякі з них мають ключові відмінності та не доповнюють один одного, не має послідовності наслідків цього поняття та механізмів нейтралізації та виходу з криз.

У загальному понятті банкрутство – це стан у якому зменшується майно суб'єкта господарювання, можливість розраховувати за своїми

зобов'язаннями та досить швидкими темпами зростають боргові зобов'язання, які підприємство не в змозі оплатити.

«Слово «bancarotti», що означає з латини перекидати лавку мінйли (банкіра) або розбитий банк, у випадку його неспроможності провести розрахунки з кредиторами, і походить поняття “банкрут”. З плином часу, залежно від соціально-економічних та правових відносин, поняття банкрутства мало різний зміст. І сьогодні в економічній науці існують різні підходи до визначення сутності поняття банкрутства».

І. А. Бланк розглядає: «банкрутство як встановлену в судовому порядку фінансову неспроможність підприємства, тобто нездатність підприємства задовольнити в установлені строки пред'явлені до нього з боку кредиторів вимоги, та виконати зобов'язання перед бюджетом [10].

І. В. Олександренко, Л. І. Іщук розглядають поняття «банкрутство» як: «розподільник ринкової економіки першочерговою метою якого є усунення неефективних та не здатних розплачуватись за зобов'язаннями, чи тих хто працює у збиток підприємства та інших суб'єктів» [1].

Сейсебаєва Н. Г., Топчанюк О. В. визначають: «сутність банкрутства передбачає кризове положення, якому необхідні особливі методи керування та утворюється через зменшення змоги розраховуватись за зобов'язаннями» [2].

Рудика В. І., Великий Ю. М., Зьома О. Д. стверджують, що: «банкрутство – це абсолютна неплатоспроможність боржника, що є наслідком глибокої фінансової кризи, внаслідок якої підприємство не може задовольнити пред'явлені йому кредиторами вимоги» [3].

Кодекс України дає таке тлумачення поняття «банкрутство» як: «визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедури санації та реструктуризації і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Кодексом, грошові вимоги кредиторів інакше, ніж через застосування ліквідаційної процедури» [4].

Господарський кодекс України, ст. 209 : «банкрутство – це здатність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів інакше як через застосування визначеної судом ліквідаційної процедури» [5].

Кримінальний кодекс України, ст. 219: «банкрутство – це стійка фінансова неспроможність суб'єкта господарської діяльності» [6].

На думку О. О. Терещенка: «банкрутство – це пов’язана з недостатністю активів у ліквідній формі неспроможність юридичної особи задовольнити в установленій для цього строк заявлені до неї з боку кредиторів вимоги і виконати зобов’язання перед бюджетом. Слід зазначити, що дане визначення поширюється на всіх юридичних осіб, а не обмежується лише підприємствами. Неспроможність виконувати зобов’язання в даному випадку не залежить від рішення суду» [7].

Вчений Г. М. Ляшенко стверджує, що: «банкрутство в умовах ринкової економіки є наслідком незадовільного управління підприємством, нехтування впливу різноманітних факторів мікро- і макросередовища, а тому правомірно розглядати як плату за економічну свободу у виборі напряму господарської діяльності, ринків збуту, у ціноутворенні, найманні робочої сили. Тобто є закономірністю розвитку підприємства на мікрорівні та формою підтримання конкурентоспроможності галузі» [8].

Подібне тлумачення та сутність поняттю банкрутства пропонують вчені В. П. Петренко та М. С. Лосєва, які наголошують, що: «в умовах ринкового середовища банкрутство – плата за свободу вибору системою менеджменту підприємства стратегії і тактики його поведінки на ринку, розплатою за управлінські помилки у стратегічному плануванні, хибні цілі і прийняти для їх досягнення рішення, наслідком чого повинно бути невідворотне включення механізму фінансового банкрутства – розорення боржника кредиторами» [9].

На наш погляд, банкрутство – це не спроможність суб’єкта господарювання розраховуватися за своїми зобов’язаннями та поступова втрата ним своїх активів.

Банкрутство – є останнім етапом кризового стану підприємства воно характеризується неможливістю зміни ситуацію та випрати глобальні управлінські рішення, які призвели до повної втрати платоспроможності та фінансової стійкості.

Література:

1. Олександренко І. В., Іщук Л. І. Основні причини банкрутства підприємств. *Економічний форум*. 2015. № 2. С. 222–226.
2. Сейсебаєва Н. Г., Топчанюк О. В. Методи аналізу і прогнозування банкрутства підприємств. *Молодий вчений*. 2016. № 11. С. 678–681.
3. Рудика В. І., Великий Ю. М., Зьома О. Д. Економічна сутність поняття «банкрутство»: причини виникнення та наслідки на підприємстві.

Інфраструктура ринку. 2018. № 18. С. 127–132. URL : http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/18_2018_ukr/23.pdf.

4. Кодекс України з процедур банкрутства : Закон від 21.10.2019 р. № 2597. *Верховна Рада України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19> (дата звернення: 10.11.2021).

5. Господарський кодекс України : Закон від 16.01.2003 р. № 436-IV (редакція від 01.01.2020 р.). *Верховна Рада України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

6. Кримінальний кодекс України : Закон від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Верховна Рада України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

7. Терещенко О. О. Фінансова санація та банкрутство підприємств : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2000. 412 с.

8. Ляшенко Г. Банкрутство в системі державного регулювання. *Науковий вісник*. 1999. № 1. С. 103–108.

9. Петренко В. П., Лосєва М. С., Ревтюк Є. А. Процедура банкрутства – ефективний важіль примусового удосконалення систем управління суб`єктами господарювання. *Регіональні перспективи (Полтава)*. 2000. № 2. С. 200–201.

10. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента. Київ : Ника-Центр, 1999. Т. 2. 512 с.

Квасній Л. Г.,

*к.е.н., доц., професор кафедри математики та економіки,
Дрогобицький державний педагогічний університет ім. І. Франка*

Вахнянин В. В.,

*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Зарубіжний досвід впровадження стратегії прямих можливостей підприємства

Одним із основних завдань процесу розробки та впровадження стратегії діяльності підприємства є втілення та реалізація стратегії прямих можливостей. «Втілення стратегії – це перетворення теоретичної стратегії в набір конкретних заходів. Реалізація стратегії – це набір конкретних дій щодо втілення стратегії, а саме розвиток компетенцій і можливостей підприємства, фінансування, вироблення політики підтримки, мотивація працівників, створення корпоративної культури, належне керівництво» [1]. Стратегія прямих можливостей відноситься до свого роду кадрової стратегії, яка найчастіше застосовується європейськими та американськими підприємствами. Умовами для стратегії прямих можливостей підприємства (організації) є наступні:

- Розвинений зовнішній ринок праці

Наявність розвинутого зовнішнього ринку праці є першою умовою реалізації стратегії прямого розвитку можливостей. Ступінь мобільності робочої сили виступає ознакою для вимірювання ступеня розвитку зовнішнього ринку праці. Ринок праці є конкурентним місцем, заснованим на здібностях, і більшість підприємств використовують здібності як окремі властивості людини. Але з іншого боку, оскільки окремі працівники належать до всього суспільства, а не до окремої організації, доля окремого працівника залежить від ставлення до нього та його перспектив розвитку. Очевидно, що за таких умов, якщо не можна зберегти перевірених потрібних працівників, значить, щось не в порядку з кадровою стратегією підприємства (організації). Тому, щоб отримати перевагу в конкурентній боротьбі працівників, кадрова стратегія підприємства повинна орієнтуватися на особисті здібності, визнавати цінність працівників і надавати їм можливості для розвитку.

- Контрактна форма найму

Для повного відображення кадрової стратегії підприємства (організації), забезпечення взаємної адаптації персоналу до процесу роботи, а також своєчасного внесення коректив у разі несумісності, необхідно прийняти форму контракту, щоб обумовити відносини між окремими працівниками та підприємствами на певний період часу. У разі невиконання вимог, передбачених контрактом, або коли будь-яка сторона контракту пропонує бажання розірвати контракт відповідно до передбачених прав, договірні відносини підпорядкованої сторони будуть припинені відповідно до умов, передбачених договором.

- Менеджмент, орієнтований на роботу

У зв'язку з великою мобільністю персоналу вимоги до самої роботи повинні бути взяті за основу управління. Це метод управління, орієнтований на ефективну роботу. Таким чином, роботодавців оцінюють відповідно до кваліфікації роботи, яка вимагається, заробітна плата визначається характеристиками самої роботи тощо. Підприємство, яке реалізує стратегію прямого розвитку можливостей, має систематично та всебічно розуміти та аналізувати наступні аспекти: характер роботи; обов'язки та повноваження працівників; специфіку та можливість розширення сфер діяльності; процедури та методи роботи; стандарти виконання роботи; вимоги до роботи; кваліфікаційні характеристики до роботи; характер винагороди за роботу; масштаб адаптації до роботи та шляхи просування по службі. Ці аспекти необхідно підтвердити за допомогою аналізу роботи, оцінки роботи та дослідження результатів роботи.

Щоб відобразити пряму стратегію можливостей в управлінні підприємством, необхідно врахувати також й пристосованість персоналу до роботи. Тому вважаємо, що при впровадженні конкретної управлінської стратегії слід звернути увагу на такі аспекти:

- Під час найму персоналу слід проводити чітку перевірку кваліфікації та звертати увагу на можливість негайного використання персоналу;

- Використовувати оцінку як метод тестування для своєчасного отримання інформації про взаємозв'язок адаптації між персоналом і роботою, щоб мати можливість внести корективи;

- Строго розрізняти навчання різного характеру, щоб уникнути втрат, спричинених несвоєчасним поверненням інвестицій у навчання;

- Надати компетентному персоналу відповідний статус, а також встановити концепцію переваги талановитих працівників;

- Сформувати чіткі правила кадрової політики як основний засіб управління персоналом.

- Застосовність стратегії прямих можливостей

Застосовується до осіб, переважно зайнятих кваліфікованою працею; підходить для дослідницького персоналу; застосовується до осіб, які швидко приймають умови підприємства (організації); застосовується до тих, хто може проводити об'єктивну оцінку та потребує отримання короткострокових вигод.

Ю. О. Швець, Л. М. Рудь зазначають, що «більшість успішних підприємств розробляють стратегію розвитку, це дозволяє підприємству отримувати прибуток не тільки в короткий проміжок часу, а і постійно в довгостроковій перспективі» [2, с. 341]. Найбільша перевага стратегії прямих можливостей полягає в тому, що вона створює захоплююче середовище для здібних працівників. З одного боку, це сприяє демонстрації індивідуальних здібностей, а з іншого боку, це приватне налаштування технологій, продуктів і кадрів у розвитку підприємства.

Однак стратегія прямих можливостей має і певні недоліки, які, зокрема, проявляються в наступному:

- завдяки чіткому визначенню повноважень та процедурному управлінню працівників обмежена;

- спостерігається іноді байдужість і відсутність командного духу;

- надмірна мобільність персоналу та складне управління;

- надмірна гонитва за короткостроковими вигодами не сприяє розвитку окремих осіб та організацій в цілому;

- високі витрати на управління;

- згуртованість організації погана.

Тому враховуючи наукові позиції науковців [3], вважаємо за необхідне в нинішніх умовах невизначеності та мінливості середовища діяльності підприємств, з огляду на те, який стан підприємства очікують у перспективі: бажаний чи реально можливий; які альтернативні напрямки розвитку підприємства можливі (з урахуванням його сильних і слабких сторін, загроз і можливостей середовища) та якими методами і засобами можна реалізувати вибрану стратегію – використовувати стратегії диверсифікації та альтернативності у стратегічному виборі підприємства.

З урахуванням цього нами запропоновано наступне визначення: стратегія прямих можливостей підприємства – це систематичний план його потенційної поведінки в умовах частоті зміни інформації про майбутній розвиток середовища та підприємництва, що включає формування місії, довгострокових цілей, а також альтернативні шляхи і правила прийняття рішень для найбільш ефективного використання стратегічних ресурсів, сильних сторін і можливостей, усунення слабких сторін та захист від загроз зовнішнього середовища з метою отримання конкурентних переваг тепер і в майбутньому.

Література:

1. Падерін І. Д., Горященко Ю. Г., Новак Є. Е. Стратегічне управління на підприємствах малого та середнього бізнесу. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 2 (48). С. 164.
2. Швець Ю. О., Рудь Л. М. Стратегічне планування економічного розвитку на промислових підприємствах : проблеми та необхідність впровадження. *Економіка та управління підприємствами*. I-II (65-66). 2017.
3. Саєнко М. Г. Стратегія підприємства : підручник. Тернопіль : «Економічна думка», 2006. 390 с.

Клочко А. О.,
аспірант кафедри публічного адміністрування,
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Стандартизація та взаємосумісність сектору безпеки й оборони України з відповідними силами НАТО

Трансформаційні процеси у суспільстві реалізуються через проведення реформ у важливих сферах суспільного життя. реформуванням є цілісний процес, у склад якого входить програма дій для вирішення системних проблем з метою унеможливлення їхнього виникнення у майбутньому. Така система дій є цілеспрямованою діяльністю державного апарату щодо рішучого перетворення управлінської влади, результатом якої мають стати якісні зміни в системі органів виконавчої влади з урахуванням змін в об'єктах управління та формі держави [1].

Реформування сектору безпеки й оборони є ключовим завданням у реалізації євроатлантичних прагнень України. Вирішення цього завдання передбачає реалізацію послідовних і цілеспрямованих дій, що здійснюються за кількома основними напрямками.

Сектор «Партнерство заради миру» сприяє реформам, підвищенню стабільності, зменшенню світових загроз безпеці, створює міцні відносини у сфері безпеки між країнами–партнерами та НАТО. Встановлює такі основні принципи взаємодії держав–членів з НАТО: відкритість у плануванні національної оборони; розвиток відносин між Україною та НАТО; забезпечення демократичного контролю та ін. В Україні засновано Міжнародний центр миротворчості та безпеки, де щороку проходять міжнародні навчання в присутності інструкторів НАТО. Зі сторони України навчання проходять військовослужбовці, які повернулися з передової для покращення досвіду та військові «блакитні каски» (миротворчий контингент України).

В оборонній та безпековій сфері проблемою залишаються питання нестачі сучасних засобів збройної боротьби, неготовності ремонтної бази, несправності озброєння та військової техніки. Через величезні проблеми з озброєнням та модернізацією, Збройні сили України йдуть на переговори з членами НАТО заради вступу України до Альянсу за стандартами НАТО. Одним із напрямків співпраці Україна–НАТО є ОТС, яке скеровується відповідно Спільною робочою групою Україна–НАТО у рамках комісії

Україна–НАТО. Робоча група відповідає за визначення й координацію реалізації практичних заходів співробітництва у сфері озброєнь.

Особлива увага в програмах приділяється питанням досягнення відповідності критеріям членства в НАТО, переведення сектору безпеки та оборони України на стандарти НАТО та зміцнення демократичного цивільного контролю.

Як зазначає В. Пашинський [2], ефективна система забезпечення оборони держави повинна бути побудована на радикально новому розподілі та законодавчому закріпленні функцій, завдань та відповідальності всіх складових сил оборони у відповідності до принципів управління обороною, прийнятим у державах-членах НАТО.

Система законодавства у секторі безпеки й оборони України у структурному значенні загалом відповідає системі законодавства у цій сфері країн–членів НАТО. Проте, існують певні відмінності змістового характеру, такі як національні особливості, що не є перешкодою для вирішення завдань на шляху інтеграції до НАТО.

Здійснення оборонної реформи сприятиме: раціональному використанню кадрового потенціалу; ефективному використанню міжнародної матеріально-технічної допомоги; тіснішій співпраці з НАТО, упровадженню стандартів Альянсу в усіх сферах військової діяльності та досягненню критеріїв, необхідних для набуття членства.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що нормативно-правове законодавство у секторі безпеки й оборони є необхідним і першочерговим фактором для проведення практичного реформування сектору безпеки й оборони України та потребує подальшого вдосконалення щодо дотримання основних принципів діяльності НАТО. У процесі стандартизації й досягнення стану взаємосумісності сектору безпеки й оборони України з відповідними силами НАТО визначено низку актуальних проблем взаємосумісності нормативно-правового забезпечення сектору безпеки й оборони із стандартами НАТО.

Література:

1. Кульчий І. О. Сутність понять «реформування» і «оптимізація» та їх застосування в системі виконавчої влади України. URL : http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Gosupravlenie/42603.doc.htm.
2. Пашинський В. Й. Функції та завдання складових сил оборони в системі забезпечення оборони держави. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. Київ : НАУ, 2018. № 3(48). С. 83-89.

Коломієць В. І.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування,
Національний університет «Львівська політехніка»*

Валютно-фінансова система в ісламських країнах (податки, банківський сектор, валюта)

Ісламська фінансова чи економічна система визначається як система, що не базується на відсотках і замість цього замінює відсотки схемою розподілом прибутків і збитків (PLS). З раннього етапу появи ісламської банківської справи та фінансів мусульманські вчені підтримують ідею використання і створення ісламської фінансової системи за дворівневою концепцією PLS. Їхня модель PLS, заснована між фінансовими установами та постачальниками коштів з одного боку та з іншого між фінансовими установами та користувачами коштів. Таким чином, різні мусульманські країни прийняли цю пропозицію та перетворили свою економіку та фінансові системи на ісламські системи, такі як Пакистан, Судан та Іран. Інші країни посилили їх шляхом створення ісламської фінансової системи на додаток до їх оригінальної традиційної системи, такі як Малайзія та Бахрейн.

Тим не менш, проблема підтверджує, що відсотки впливають на економіку як інструмент в звичайній фінансовій системі є одним із викликів, з якими стикається ісламська фінансова система. Відзначають виплату по відсотках як причину нестабільності у фінансовій системі, тому застосують інший підхід, щоб показати вплив відсотків на дії комерційної фінансової установи, яка зробить звичайну систему нестабільною. Кувейтські економісти стверджують, що їх валютно-фінансова система PLS була б більшою стійкістю за рахунок впливу на дії фінансових установ. Загалом можна сказати, що з цих моделей виникла фінансова система у моделі розподілу прибутків і збитків не створить жодних труднощів для виконання звичайного монетарного контролю пропозиції грошей для стабілізації цін або на інші макроекономічні цілі. Крім того, ісламська фінансова система заснована на прибутку і метод розподілу збитків буде більш стабільним, безпечним і стійким. Через ісламізацію економік відбулося феноменальне зростання кількості ісламських банків по всьому світу, але відсутність розподілу прибутків і збитків ісламського банкіngu

не вимагало жодного суттєвого зміна монетарної політики. Акцент на стабільності ісламської фінансової системи був ключовим моментом для всіх. Ісламська економічна система має вбудовані сили для забезпечення стабільності [1].

Таблиця 1

Основні ставки податків у Кувейті [2]

| Податки | Відсоток | Остання зміна |
|--|----------|-----------------|
| Ставка корпоративного податку | 15 % | грудень 2021 р. |
| Ставка податку на доходи фізичних осіб | 0 % | грудень 2021 р. |
| Ставка соціального страхування | 22 % | грудень 2021 р. |
| Ставка соціального страхування для компаній | 11.5 % | грудень 2021 р. |
| Ставка соціального страхування для працівників | 10.5 % | грудень 2021 р. |

Оподаткування підприємств. У Кувейті ставка податку на прибуток підприємств – це податок, який стягується з компаній. Його розмір базується на чистому прибутку, який компанії отримують під час здійснення господарської діяльності, як правило, протягом одного господарського року. Порівняльний показник, який ми використовуємо, стосується найвищої ставки корпоративного доходу. Надходження від ставки корпоративного податку є важливим джерелом доходу для уряду Кувейту.

Податок на доходи фізичних осіб. У Кувейті ставка податку на доходи фізичних осіб – це податок, що стягується з фізичних осіб і накладається на різні джерела доходу, такі як праця, пенсії, відсотки та дивіденди. Порівняльний показник, який ми використовуємо, стосується найвищої граничної ставки податку для фізичних осіб. Надходження від ставки податку на доходи фізичних осіб є важливим джерелом доходу для уряду Кувейту.

Ставка соціального страхування. У Кувейті ставка соціального страхування – це податок, пов’язаний із трудовим доходом, що стягується як з компаній, так і з працівників. Доходи від ставки соціального страхування є важливим джерелом доходу для уряду Кувейту, оскільки вони допомагають оплачувати багато соціальних програм, включаючи соціальне забезпечення, медичне обслуговування та багато інших пільг.

Ставка соціального страхування для компаній. У Кувейті ставка соціального страхування – це податок, пов’язаний із трудовим доходом, що стягується як з компаній, так і з працівників. Доходи від ставки соціального страхування є важливим джерелом доходу для уряду Кувейту, оскільки вони допомагають оплачувати багато соціальних програм, включаючи соціальне забезпечення, медичне обслуговування та багато інших пільг.

Ставка соціального страхування для працівників. У Кувейті ставка соціального страхування – це податок, пов’язаний із трудовим доходом, що стягується як з компаній, так і з працівників. Доходи від ставки соціального страхування є важливим джерелом доходу для уряду Кувейту, оскільки вони допомагають оплачувати багато соціальних програм, включаючи соціальне забезпечення, медичне обслуговування та багато інших пільг.

Отож, можемо зробити узагальнення, що складовою валютно-фінансової політик, а також джерелом наповнення бюджету Кувейту, слугують насамперед податки.

Література:

1. The Islamisation of Kuwait Financial System. Experience from Selected Muslim Countries. URL : <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=330022115101124028083031014084076096023021008018084032024021082066022000106122087124004013059048123122011030102114090006070072047050057008076080021088090029103123077070026019084078100114002007115122116074081019025112113069101073085077105069120087105085&EXT=pdf&INDEX=TRUE>. (дата звернення : 19.05.2023 р.).

2. TRADING ECONOMICS «Kuwait Indicators». URL : <https://tradingeconomics.com/kuwait/indicator>. (дата звернення : 19.05.2023 р.).

Коняєва Д. О.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності Міжнародні економічні відносини,
Національний університет «Львівська політехніка»

Інвестування у бізнес під час війни та безпека інвесторів в Україні

Офіс Уряду із залучення та підтримки інвестицій UkraineInvest вже сьогодні активно залучає та супроводжує інвестиційні проекти, спрямовані на вихід економіки країни на якісно новий рівень. Важливо нам зрозуміти те, що війна не є перешкодою для інвестиційної діяльності в Україні. Навпаки, ті бізнеси, які починають планування своїх проектів вже зараз під час війни, після перемоги матимуть змогу розпочати реалізацію одними з перших.

У статті Financial Times в 2019 році було проведено дослідження про прямі іноземні інвестиції в Україну. В основному було винесено дві думки про інвестиції. Перша, інвестиції іноземців саме в Україні різко та швидко зросли починаючи з 2017 року. На це вплинуло загострення війни в Україні. Друга, попри війну, політичні проблеми та загрозу безпеки інвестиції допомагають бізнесу відновлюватись та втримуватись на ринку. Звісно, навколо військового конфлікту з росією інвестиції збільшуються так як Україні потрібно протистояти ворогу. Також, Україна закриває світ своїми грудьми та пролітою кров'ю вибитих героїв. Навіть через це максимально треба іноземні інвестиції в нашу державу.

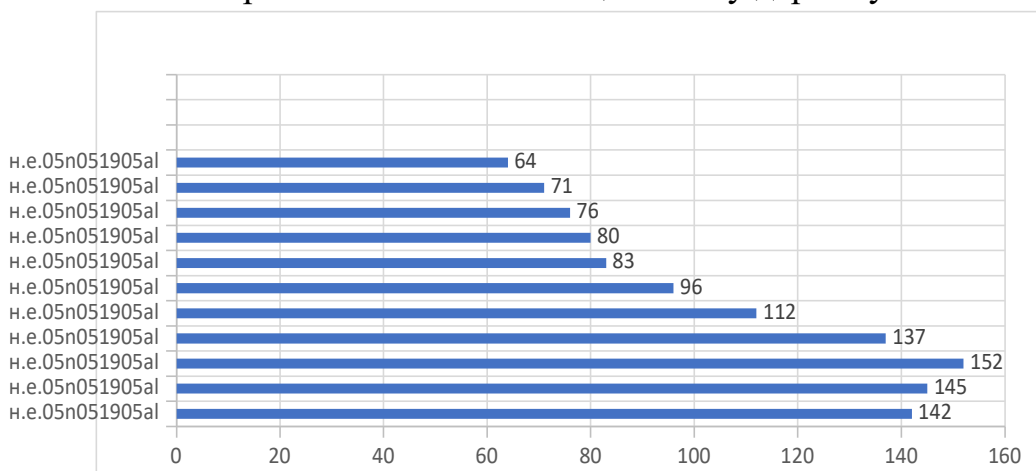


Рис. 1. Позиції України в Doing Business за роками

В той же самий час Україна потенційно може бути однією з провідних країн з залученням інвестицій. Наша країна є досить багата на природні ресурси, на кваліфіковану і хорошу робочу силу, має великий рівень науково-технічного потенціалу, достатньо потужну базу виробництва, а також величезний внутрішній ринок збуту продуктів та послуг і успішну інтеграцію у світовий товарний ринок. Але попри те Україна на сьогоднішній день переживає інфляції, зріст цін, дефіцит продуктів, які до повномасштабного вторгнення були завжди доступні та за доступними цінами. Відповідно до рейтингу легкості ведення бізнесу Doing Business на 2014 рік Україна посіла 112 місце серед 189 держав; за рейтингом податкового навантаження у 2020 році Україна посіла 64 місце серед 189 країн (за рейтинговою оцінкою Doing Business), що є позитивним результатом.

Отже, де Україна зросла, що перебралась з 112 місця до 64 за такий невеликий період:

- *Отримання дозволів на будівництво (з 30-го на 20 місце)*

Україна спростила процес отримання дозволів на будівництво: усунула вимогу про наймання зовнішнього спостерігача і запровадила систему онлайн-повідомлень.

Крім цього, отримання дозволу на будівництво стало менш дорогим завдяки зменшенню пайового внеску.

- *Підключення до електромереж (із 135-го на 128 місце)*

Україна спростила умови отримання електроенергії завдяки оптимізації випуску технічних умов і впровадженню системи географічної інформації.

Крім цього, країна підвищила надійність енергопостачання, запровадивши механізм компенсації за відключення електроенергії.

- *Реєстрація власності (з 63-го на 61 місце)*

Україна спростила реєстрацію власності завдяки підвищенню прозорості системи управління земельними ресурсами.

- *Захист міноритарних інвесторів (із 72-го на 45 місце)*

Україна посилила захист міноритарних інвесторів, вимагаючи більш докладного розкриття даних про операції компаній із зацікавленими сторонами, які можуть бути пов'язані з мажоритарними власниками.

- *Міжнародна торгівля (із 78-го на 74 місце)*

Україна скоротила час на імпорт завдяки спрощенню вимог сертифікації відповідності для автозапчастин.

- *Отримання кредитів (з 32-го на 37 місце)*

Україна поліпшила доступ до кредитної інформації шляхом створення державного кредитного реєстру в Нацбанку. Загалом реформа позитивна, але через більше зростання інших держав за цим компонентом Україна “просіла”.

– Реєстрація бізнесу (з 56-го на 61 місце)

– Забезпечення виконання контрактів (з 57-го на 63 місце)

– Оподаткування (з 54-го на 65 місце)

– Вирішення питань неплатоспроможності (із 145-го на 146 місце)

Отже, повстає питання, що було зроблено нашим урядом та, що ще буде розглядатись пізніше. По-перше, було прийнято ухвалила проект Закону № 1059 “Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо стимулювання інвестиційної діяльності в Україні”.

Він покращує такі індикатори: отримання кредиту, отримання дозволу на будівництво, забезпечення виконання контракту, вирішення питань неплатоспроможності людей, реєстрація власності, захист міноритарних інвесторів.

По-друге, Верховна Рада 4 жовтня 2019 року схвалила закони, які запроваджують єдиний рахунок для сплати податків і зборів та єдиного внеску на загальнообов’язкове державне страхування з 1 січня 2021 року.

По-третє, 2 жовтня Верховна Рада ухвалила проект закону №1048 “Про внесення змін до Митного кодексу щодо деяких питань функціонування авторизованих економічних операторів”.

Документ забезпечує спрощення митних формальностей для підприємств з високим ступенем довіри. Це відбуватиметься через створення авторизованого економічного оператора, як у ЄС, з перспективою їх взаємного визнання.

По-четверте, 3 жовтня парламент ухвалив проект закону № 1052 “Про внесення змін до закону “Про будівельні норми” щодо вдосконалення нормування у будівництві”.

По-п’яте, 3 жовтня ухвалений проект закону щодо захисту права власності. Він передбачає усунення основних юридичних прогалин, які створюють проблеми власникам нерухомості та бізнесу.

Закон передбачає припинення діяльності акредитованих суб’єктів, запровадження обов’язковості нотаріального посвідчення договорів про відчуження корпоративних прав, запровадження принципу одночасності

вчинення нотаріальної дії та державної реєстрації прав, підвищення відповідальності за порушення реєстраційних процедур.

Передбачається, що з ухваленням закону знизиться кількість рейдерських захоплень нерухомого майна та корпоративних прав, скоротяться витрати громадян та бізнесу на захист власності від протиправних посягань.

Підсумовуючи можна побачити, що за останні 8 років інвестиції значно зросли – це добре впливає на нашу державу. Багато було зроблено для досягнення цього результату, але нам є багато над чим працювати та до чого прагнути.

Література:

1. Doing Business. URL : <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/u/ukraine/UKR.pdf> (дата звернення 30.04.2023р.).

Магас Н. В.,

*к.е.н., доц., заступник завідувача
кафедри менеджменту, економіки та туризму,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП*

Музика М. С.,

*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Облік і оподаткування,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Формування інформаційної бази для аналізу фінансового стану підприємства

Фінансова звітність є надзвичайно важливим джерелом інформації для проведення аналізу фінансового стану підприємства. Аналіз фінансового стану підприємства дає можливість виявити слабкі місця та загрози діяльності.

Формування інформаційної бази потребує розуміння поняття фінансовий стан підприємства:

Коробов М. Я. стверджує, що: «фінансовий стан підприємства – міра забезпеченості підприємства необхідними фінансовими ресурсами і ступінь раціональності їх розміщення для здійснення ефективної господарської діяльності та своєчасних грошових розрахунків за своїми зобов'язаннями» [1].

Поддєрьогін А. М. зазначає, що «фінансовий стан підприємства – комплексне поняття, яке є взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів» [2].

Білик М. Д. досліджує: «фінансовий стан підприємства – реальна (на фіксований момент часу) і потенційна фінансова спроможність підприємства забезпечити певний рівень фінансування поточної діяльності, саморозвитку та погашення зобов'язань перед підприємствами та державою» [3].

Аренс А. А. пропонує розглядати: «фінансовий стан підприємства – 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» [4].

Демяненко М. Я. вважає, що: «фінансовий стан підприємства – комплексне поняття, що відображає якісну сторону його виробничої та фінансової діяльності та є результатом реалізації усіх елементів зовнішніх і внутрішніх фінансових відносин підприємства» [5].

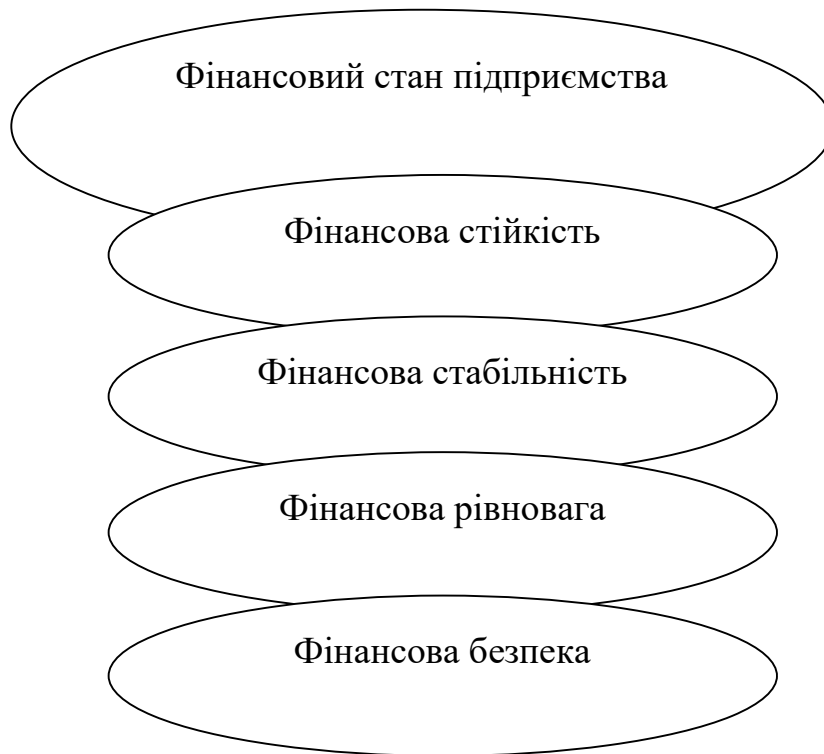


Рис. 1. Основні складові фінансового стану підприємства

Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття яке відображає стан діяльності підприємства, характеризується системою показників, які відображають наявність та розміщення фінансових ресурсів (рис. 1).

Процес управління фінансовим станом підприємства складається із таких етапів:

Перший етап. Формування основної мети діяльності підприємства та конкретизація завдань які необхідно виконати.

Другий етап. Створення інформаційної бази для забезпечення проведення фінансового стану підприємства.

Третій етап. Вивчення різноманітних методів та методик здійснення аналізу фінансового стану підприємства.

Четвертий етап. Визначення системи цілей та економічних показників.

П'ятий етап. Здійснення аналізу та аудиту фінансового стану підприємства.

Шостий етап. Визначення слабких місць та загроз діяльності підприємства.

Сьомий етап. Формування шляхів вирішення проблем, які були діагностовано.

Восьмий етап. Проведення системного моніторингу діяльності підприємства.

Дев'ятий етап. Контроль відхилень фактичних показників від планових значень діяльності підприємства.



Рис. 2. Зовнішні та внутрішнє середовище функціонування підприємства

Чинники, які підлягають моніторингу поділяються на дві категорії:

1. Внутрішнє середовище діяльності підприємства – співвідношення власного та позикового капіталу, рівень прибутковості, наявність кредитних ресурсів, швидкість обороту оборотних активів, фондоддача капіталу, динаміка росту чистого прибутку, ліквідність активів, платоспроможність, ефективність прийнятих управлінських рішень тощо;

2. Зовнішнє середовище діяльності підприємства – кон'юнктура фінансового ринку, кількість конкурентів, банківський сектор, податкова політика, зміни коливання валюти, політичні процеси у світі та в середині країни, зростання впливу на продажі цифрових технологій (інтернет-ресурсів), вплив на ділову активність пандемії Covid-19, зменшення купівельної спроможності населення тощо (рис. 2).

Зазначимо, що основною метою формування інформаційної бази для аналізу та аудиту фінансового стану є покращення показників діяльності, зростання темпів розвитку, зниження фінансових ризиків та гарантування фінансової безпеки діяльності.

Література:

1. Коробов М. Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств : навч. посіб. Київ : Знання, КОО, 2006. 378 с.

2. Фінанси підприємств : підручник / А. М. Поддєрьогін. Київ : КНЕУ, 2000. 460 с.

3. Білик М. Д. Сутність і оцінка фінансового стану підприємств. *Фінанси України*. 2005. № 3. С. 117-128.

4. Arens A. A. Auditing and assurance services: an integrated approach. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, USA, 2005.

5. Дем'яненко М. Я., Лузан Ю. А. Фінансовий словник-довідник. Київ : ІАЕУААН, 2005. 507 с.

Магас Н. В.,

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

Сакало О. Б.,

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Проник А. В.,

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Теоретичні аспекти позикової політики підприємства

Позикова політика є складним економічним поняттям і досліджується багатьма науковцями, постійно змінюється під впливом розвитку економічних систем та банківського сектору фінансового ринку.

Мазаракі А. А. стверджує, що: «що позикові ресурси являють собою сукупність різних за формою та умовами залучення зовнішніх фінансових ресурсів, які отримує торговельне підприємство на зворотній та платній основі на певний період» [1].

Є. І. Бородінім вважає, що: «позикові ресурси – це довгострокові кредити банків, кошти інших підприємств, облігаційні позики та ін.» [2].

Колектив вчених розглядає: «позикові фінансові ресурси – це ресурси, що знаходяться тимчасово в розпорядженні підприємства і можуть використовуватися для досягнення статутних цілей. До їх складу входять отримані кредити та кошти, мобілізовані на фінансовому ринку» [2].

Підприємства, які використовують позиковий капітал мають більший розмір вільних фінансових ресурсів, які можуть залучити в оборотність активів, інвестувати у модернізацію устаткування, впровадження нових методів управління, оновлення технологій виробництва тощо.

Відповідно до вибраних критеріїв управління підприємством, необхідно оптимально сформулювати позикову політику, яка дозволить забезпечити приріст рентабельності власного капіталу за рахунок використання у господарській діяльності кредитних ресурсів.

Оцінка вартості залучення кредитних коштів у діяльність підприємства в першу чергу залежить від кредитоспроможності, ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості та рівня фінансової стабільності. При залученні позикового капіталу необхідно враховувати вартість обслуговування боргу та суму погашення основної суми тіла кредиту.

Середовищем де може залучити підприємство кредит є банківський та фінансовий ринок. На банківському ринку це здебільшого комерційні та національні банківські інститути на фінансовому ринку основними постачальниками кредитних ресурсів можуть бути:

- фінансові компанії;
- кредитні спілки;
- трастові компанії;
- ломбарди;
- інвестиційні компанії;
- страхові компанії;
- лізингові компанії;
- іпотечні компанії тощо.

Для розробки оптимальної структури капіталу підприємства необхідно врахувати такі складові позикової політики :

1. Організаційна складова. Визначення переліку осіб, які входять до складу комісії по формуванню та вибору кредитної політики і мають право приймати управлінські рішення. Такі особи мають право підписувати фінансову звітність та різного виду фінансові документи та несуть відповідальність за достовірність та правильність оформлення цих документів та терміни їх подання.

2. Технічна складова. Строгий контроль за термінами оплати кредиторської заборгованості, формування переліку документообігу, розробка внутрішньої звітності.

3. Методична складова. Вибір методу оцінки позикового капіталу, розрахунок коефіцієнтів ефективності використання позикового капіталу на підприємстві, формування повної та достовірної інформації щодо руху позикового капіталу у бухгалтерському обліку, оцінка та облік заставного майна, своєчасне та повне відображення у бухгалтерському обліку операцій з надходження позикового капіталу та його погашення.

На нашу думку, при формуванні оптимальної структури капіталу підприємства необхідно враховувати ризики та загрози, які виникають у процесі здійснення фінансово-господарської діяльності та впливають на отримання кінцевого позитивного результату.

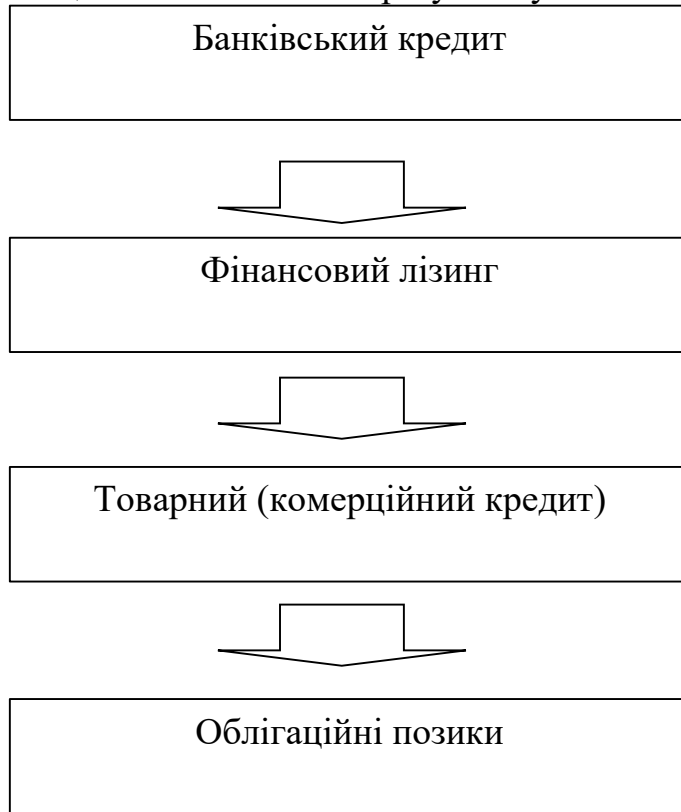


Рис. 1. Основні види кредиту, які може залучити підприємство у свою діяльність

Підприємства у своїй господарській діяльності можуть залучати такі види позикових ресурсів (див. рис. 1):

- банківський кредит – є найбільш широко поширеним на ринку фінансових послуг, є велика кількість банківських установ, які надають такі види послуг. Залучення вільних фінансових ресурсів у вигляді кредиту у банківській установі відбувається на умовах строковості, платності, повернення, цільового використання та забезпечення.

- фінансовий лізинг – дуже поширений серед вітчизняних підприємств, взявши орендоване майно у використання на баланс як основний засіб, орендоотримувач на правах користування та володіння має право викупити об'єкт лізингу після сплати 40 % його вартості за залишковим методом;

- товарний (комерційний кредит) – даний вид кредиту надається у товарній формі, сплачується з можливістю оплати з відтермінуванням терміну оплати або розстрочкою платежу;

- облігаційні позики – підприємство здійснює випуск облігацій за певними правилами, розміщує її у середині товариства або на фінансовому ринку. Доцільність випуску облігацій є тільки тоді коли вартість їх випуску та розміщення є нижчою від ринкової вартості облігацій. Облігації це цінні папери боргові, які їх власнику надають право на отримання прибутку проте, право на управління товариством або на частку товариства вони не мають. Здебільшого на фінансовому ринку облігації продаються з дисконтом або відсотковою ставкою, для підприємства найбільш вигідними є випуск облігацій з дисконтом. Оскільки у разі відтермінування термінів погашення облігацій їх вартість погашення буде не змінною не дивлячись на терміни погашення.

Потрібно враховувати ряд важливих факторів під час формування позикової політики, а саме:

- стабільність економічної та політичної ситуації у країні;
- врахувати всі види ризиків, які можуть вплинути на фінансову стабільність підприємства вразі залучення кредитних ресурсів;
- розрахувати вартість залучення кредиту та рівень прибутку яку він повинен забезпечити підприємству у разі його використання у фінансово-господарській діяльності;
- розрахувати власний рівень кредитоспроможності та фінансової незалежності підприємства;
- проаналізувати ліквідність та платоспроможність підприємства враховуючи залучення кредитних ресурсів в оборотність активів підприємства;
- загрози зовнішнього середовища та можливий їх вплив на фінансовий стан підприємства та економіку країни;
- сформований антикризовий пан дій у складних ситуаціях та запровадження механізмів нейтралізації кризових ситуацій тощо.

Література:

1. Економіка торговельного підприємства : підручник / Мазаракі А. А. та ін. ; під ред. проф. Н. М. Ушакової. Київ : Хрещатик, 1999. 800 с.
2. Фінанси: курс для фінансистів : навч. посіб. / за ред. В. І. Оспіщева. Київ : Знання, 2008. 567 с.
3. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві : монографія. 2-ге вид., без змін. Київ : КНЕУ, 2006. 268 с.
4. Fisher. What is capital? The economic journal, Cambridge. Vol. VI. 1996. 509 p.
5. Гаврилко Т. О., Лабунський Д. О. Управління діяльністю підприємства в умовах кризи. URL : <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/viewFile/464/452>.

Магас Н. В.,

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

Турчина І. В.,

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства на інвестиційні можливості

Інвестиції є важливим джерелом фінансування підприємств різної форми власності, зростання валового внутрішнього продукту, збільшення кількості підприємств, якості фінансового ринку, зростання обігових коштів в економіці та розвиток національної економіки за рахунок зовнішніх джерел фінансування.

Інвестиції дозволяють отримати доступ та впроваджувати у життя новітні технології та інструменти управління, модернізувати основні засоби, залучати у діяльність підприємства професійні кадри, здійснювати розвиток економічної діяльності. Проте, важливо наголосити, що саме інвестиції вимагають розробленої стратегії розвитку підприємства, сформованих цілей та завдань досягнення основної мети діяльності, фінансової грамотності, контролю за використанням всіх ресурсів, трудової дисципліни, розробки антикризових методів реагування на складні ситуації у діяльності підприємства.

Термін «інвестування» (від лат. «invest») означає вкладення коштів і має різний зміст у залежності від об'єкта вкладення і предмета дослідження. Науковці розглядають інвестиції з різних теоретичних та практичних аспектів, одні вважають, що інвестиції це будь-які вкладання як фінансових так і матеріальних чи інтелектуальних ресурсів у діяльність підприємства; інші наполягають на тому, що інвестиції – капітальні вкладання в необоротні та оборотні активи підприємства тощо. Однак, всі вони мають спільне бачення того, що інвестиції мають довготривалий період дії.

На інвестиційні можливості підприємств впливає ряд чинників таких як, стабільність політичної та економічної ситуації у країні, розмір

інфляції національної грошової одиниці, недосконале податкове законодавство, високий рівень корупції, надмірне оподаткування, високий рівень тіньової економіки. І навпаки, стабільність політичної, фінансової, законодавчої, фіскальної політики гарантує високий рівень вкладання інвестицій в економіку країни.

Таблиця

Інституційні чинники

| |
|--|
| Вплив <u>інституційних чинників</u> на інвестиційні можливості підприємства |
| <p>Політична ситуація у країні</p> <p>Безпековий фактор загроз зовнішнього втручання</p> <p>Економічний блок (фінансова стабільність, розвинута банківська система, прозора фіскальна політика, наявність великої кількості фінансових інститутів тощо)</p> <p>Політика підтримки інвесторів на рівні держави</p> <p>Рівень фінансової безпеки господарської діяльності підприємств</p> <p>Рівень корупції у структурах державної форми господарювання</p> <p>Діяльність судової гілки влади</p> |

Тумусов Ф. С. зазначає, що: «інвестиції з'являються тоді коли розвинута фінансова інфраструктура, яка може забезпечити акумуляцію накопичень та обслуговувати інвестиційні вкладення. Під фінансовою інфраструктурою розуміється діяльність НБУ та комерційних банків, асортимент банківських послуг та їх вартість, надійність фінансових установ, діяльність страхових компаній, прозорість валютного ринку, регулювання ринку цінних паперів державою, наявність фінансових інститутів з міжнародним капіталом і які мають свої структури закордоном, вільна конкуренція та динамічний розвиток галузей виробництва, промисловості, фінансових послуг тощо» [7].

Ми пропонуємо виділити такі ключові чинники, які впливають на інвестиційні можливості вітчизняних підприємств:



Рис. 1. Економічні чинники впливу на інвестиційні можливості підприємства

1. Інституційні – політична ситуація, економічна стабільність, нормативна база, політика держави щодо іноземних інвестицій, національне законодавство, розвинений ринок фінансових послуг, рівень корупції, діяльність судів та органів державної влади, фіскальна політика, добросовісна конкуренція, національна ментальність, рівень втручання держави у діяльність суб’єктів господарювання, освіченість населення, наявність професійних кадрів, розвинутий ринок трудових ресурсів, доступ до ресурсів, загрози зміни політичних курсів (див. табл. 1).

2. Економічні – головним фактором є стабільність фінансової системи, її постійний розвиток, який включає у себе:

- зростання рівня ВВП і національного доходу;
- помірний розмір інфляції;
- розвинута банківська система;
- зростання кількості підприємств та нових видів діяльності;
- зростання кількості робочих місць;
- високий інтелектуальний та трудовий потенціал населення країни;
- наявність ринку фінансових послуг, який функціонує з великою кількістю інституцій та сучасною законодавчою базою;
- зростання рівня життя населення;
- кредитні пільги для інвесторів або підприємств, які здійснюють інвестиційну діяльність;
- валютний ринок тощо.

3. Соціально-психологічні – культурні та ментальні особливості населення країни, віросповідання, рівень культури, соціального розвитку, доступ до базової, середньої та вищої освіти, мотиваційний фактор, продуктивність праці і т.д.

Література:

1. Економічна теорія : підручник / В. Д. Лагутін, Ю. М. Уманців, Т. А. Щербакова та ін. ; за заг. ред. В. Д. Лагутіна. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 608 с.

2. Бланк І. О., Гуляєва Н. М. Інвестиційний менеджмент : підручник. Київ, 2003.

3. Погасій С., Познякова О., Краснокутська Ю. Інвестиційний менеджмент: у прикладах і завданнях : навч. посіб. Харків : Харк. нац. акад. міськ. госп-ва, 2017. 337 с.

Мединська Т. В.,
*к.е.н., доц., доцент кафедри фінансів, економічної безпеки,
банківської справи та страхового бізнесу,
Львівський торговельно-економічний університет*

Середич М. Р.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності «Економіка»
ОПП «Міжнародна економіка»,
Львівський торговельно-економічний університет*

Податок на додану вартість: структура надходжень до бюджету України в умовах воєнного стану

Податкові надходження відіграють важливу роль у формуванні зведеного бюджету України, що включає державний бюджет України, бюджет АР Крим та місцеві бюджети. З державних доходів фінансуються державні видатки, в умовах воєнного часу 49,66 % видатків припадає на оборонний сектор, також значна частина витрат спрямована на соціальний захист та соціальне забезпечення, загальнодержавні функції, громадський порядок, безпеку та охорону здоров'я [1]. Максимізація державних доходів сприяє створенню додаткових фінансових ресурсів, що можуть бути залучені для покращення умов життя українців та розвитку України як держави.

У 2021 році податкові надходження становили 87,46 % [2] доходів зведеного бюджету України, що свідчить про вагомість та актуальність дослідження податків та їхніх змін в Україні. Через повномасштабне вторгнення росії в Україну багато бізнесів припинили свою діяльність, були знищені або були змушені здійснити релокацію. Натомість платоспроможність населення значно знизилася, що впливає на здатність повної та своєчасної сплати податків. Це відобразилося на суттєвому зниженні податкових надходжень, у 2022 році частка податкових надходжень у доходах зведеного бюджету України становила 61,16 % [2], що на 26,30 % менше ніж у 2021 році.

В Україні зараз існує багато податків та зборів, що складають податкові надходження, проте приділити увагу хочеться податку на додану вартість.

Податок на додану вартість (ПДВ) – це непрямий податок, що

належить до категорії універсальних акцизів, тобто характеризується широкою базою та єдиною ставкою оподаткування. Він сплачується на кожній стадії просування товару від виробника до споживача і включається в ціни товарів. Причому оподаткуванню підлягають не лише товари, але й роботи та послуги.

В останні роки реформування податкової системи точиться багато дискусій і розмов про необхідність ліквідації чи зниження ставки ПДВ в Україні, хоча уряд робить з точністю навпаки – частка ПДВ у податкових надходженнях до Державного бюджету постійно зростає [3, с. 213].

Розглянемо склад і структуру надходжень податку на додану вартість до зведеного бюджету України за 2020-2022 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

**Склад і структура надходжень ПДВ
до зведеного бюджету України за 2020-2022 рр.**

| ПОКАЗНИКИ | 2020 рік | | 2021 рік | | 2022 рік | |
|--|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
| | сума, млн грн | частка, % | сума, млн грн | частка, % | сума, млн грн | частка, % |
| 1. Податкові надходження (всього) (ПН) | 1 136 687,6 | 82,57 | 1 453 804,1 | 87,46 | 1 343 225,0 | 61,16 |
| 2. Податок на додану вартість з вітчизняних товарів | 126 486,6 | 9,19 | 155 774,8 | 9,37 | 213 948,0 | 9,74 |
| 3. Податок на додану вартість з імпорتنних товарів | 274 113,5 | 19,91 | 380 714,4 | 22,90 | 253 053,0 | 11,52 |
| 4. Питома вага ПН у загальній сумі доходів | x | 82,57 | x | 87,46 | x | 61,16 |
| 5. Питома вага ПДВ з вітчизняних товарів у ПН | x | 11,13 | x | 10,71 | x | 15,93 |
| 6. Питома вага ПДВ з імпорتنних товарів у ПН | x | 24,12 | x | 26,19 | x | 18,84 |
| 7. Питома вага ПДВ з вітчизняних товарів у доходах бюджету | x | 9,19 | x | 9,37 | x | 9,74 |
| 8. Питома вага ПДВ з імпорتنних товарів у доходах бюджету | x | 19,91 | x | 22,90 | x | 11,52 |
| 9. Усього доходів | 1 376 661,6 | 100,00 | 1 662 242,7 | 100,00 | 2 196 273,3 | 100,00 |

Джерело: складено на основі [2].

Аналізуючи дані табл. 1, спостерігаємо, що надходження ПДВ розділяють як по вітчизняних так і по імпорتنих товарах. До війни величина ПДВ з імпорتنих товарів значно переважала обсяг ПДВ з вітчизняних товарів, проте з початком повномасштабного вторгнення величина ПДВ з імпорتنих товарів майже дорівнює величині ПДВ з вітчизняних товарів. Це пов'язано з імпортними обмеженнями та звільненням від оподаткування ПДВ деяких груп товарів запроваджених на початку війни з метою стабілізації економічної ситуації в Україні.

У 2021 році надходження ПДВ з вітчизняних товарів становили 155774,8 млн грн, що складає 9,37 % усіх доходів зведеного бюджету та 10,71 % усіх податкових надходжень. У 2022 році величина надходжень ПДВ з вітчизняних товарів збільшилася на 58 173,2 млн грн або 37,34 % і дорівнювала 213 948 млн грн, що становить 9,74 % доходів зведеного бюджету та 15,93 % податкових надходжень.

Щодо ПДВ з імпорتنих товарів, у 2021 році надходження податку на додану вартість з імпорتنих товарів становили 380 714,4 млн грн – 22,90 % доходів зведеного бюджету та 26,19 % у структурі податкових надходжень. У 2022 році надходження ПДВ з імпорتنих товарів знизилися на 127 661,4 % або 50 % та складала 253 053,0 млн грн, що становить 11,52 % доходів та 18,84 % податкових надходжень.

Серед основних факторів, що вплинули на значне скорочення надходжень податку на додану вартість з імпорتنих товарів у 2022 році виділяють:

- запровадження ставки єдиного податку 2 % під час воєнного стану;
- зниження ставки ПДВ на пальне на 13 % з 20 до 7 %;
- відмова від сплати ПДВ з товарів, що були знищені внаслідок військових дій або були передані силам оборони;
- не нарахування пені за несвоєчасне бюджетне відшкодування [4, с. 168].

Отже, провівши дослідження ми з'ясували, що частка надходжень ПДВ в умовах воєнного стану України зменшилася, що також вплинуло на структуру податкових надходжень до бюджету країни, адже цей податок є найбільш вагомий при формування державної казни. Законодавчі зміни з метою стимулювання бізнесу через застосування податкових пільг з ПДВ, дали змогу відновити роботу як середньому так і великому бізнесу.

Література:

1. Видатки державного бюджету України. Мінфін. URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/cons/expense/>.
2. Доходи зведеного бюджету України. Мінфін. URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/>.
3. Мединська Т. В., Філь Ю. П. Роль ПДВ у системі непрямого оподаткування України. *Науковий вісник НЛТУ України : збірник науково-технічних праць*. 2012. Вип. 22.02. С. 212-216.
4. Петрова Д., Цап В. Д. Особливості податкової політики та напрями її вдосконалення в умовах війни в Україні. *Збірник матеріалів X всеукр. наук.-техн. конф.* (м. Мелітополь, 6-10.02.2023 р.). Мелітополь : ТДАТУ, 2023. С. 167-169.

Назарчук В. Ю.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності Економіка бізнесу,
Національний університет «Львівська політехніка»

Як іноземні інвестиції впливають на економіку України

Іноземні інвестиції вважаються чинником економічного зростання країни, чим найбільш привабливою є держава для іноземних інвесторів, то більше вона отримує можливостей розвиватись. З інвестиціями в країну надходять нові технології, створюються робочі місця та прискорюється розвиток. Як зазначають відомі західні вчені Ругман та Даннінг, іноземні інвестиції формують валовий капітал приймаючої країни, сприяють зростанню продуктивності та конкурентоспроможності, а також передають нові знання, технології, досвід [1].

Станом на жовтень 2022 року Міністерство економіки заявило про понад 250 заявок щодо майбутнього інвестування в Україну. Така кількість ініціатив у період війни показує, що Україна досі є цікавою для іноземних інвесторів, які не тільки вірять у її перемогу, а й хочуть стати складовою її відродження.

До повномасштабного вторгнення росії інвестування в нашу країну було переконливим.

Перевагами є недорога кваліфікована робоча сила, гарна інфраструктура, зручна логістика, освічені кадри. Недоліками є бюрократія, системна корупція і закритість деяких галузей для іноземного інвестування.

Після 24 лютого з'явилися воєнні ризики, тому інвестування дещо скоротилось. Серед ризиків є можливість знищення або захоплення предмету інвестування. Після повномасштабного вторгнення та активних бойових дій, оцінивши руйнування і потреби у відновленні, влада зрозуміла, що потрібен новий підхід до залучення інвестицій в Україну. Бо чим більше буде компаній, які захочуть та зможуть працювати в Україні, то швидше ми вийдемо на довоєнний рівень і буде стабільне зростання. Тому уряд вніс певні зміни в законодавство про підтримку крупних інвесторів, а саме зниження «порогу входу» вартості проекту для тих компаній, що претендують на зниження податків [2].

В умовах соціально-економічного розвитку України потрібні інвестиції в розробці та втіленні оновленої інвестиційної політики розвитку регіонів. Під час розробки та втілення такої політики важливим є використання закордонного досвіду, який обґрунтовує можливість створення сприятливого інвестиційного середовища та зміцнення власного потенціалу. Пріоритетними шляхами для залучення і підтримки стратегічних інвесторів будуть ті, де Україна володіє потрібними ресурсами і формує значну потребу ринку у відповідній продукції, а саме: виробництва тракторів, комбайнобудування, авіа та ракетобудування, виробництві вантажівок та легкових автомобілів, нафто і газовидобутку, переробці сільгосппродукції, транспортної інфраструктури. Щоб мати гідне майбутнє Україні потрібен високотехнологічний вклад, адже сучасна історія розвитку цивілізації продемонструвала, що високого успіху досягли не ті країни що орієнтуються на сировину, а ті, де розвинені технології [3].

Отже, інвестування вкрай потрібне Україні, адже саме іноземне вкладення допоможе відновити нашу країну після війни. Важливо також застосовувати інвестиції у тих підприємства де ми формуємо значну потребу на ринку. Також треба розвивати технології, адже прогрес йде уперед, відповідно це те, що зробить нашу країну більш розвиненою. Позитивним є те, що з надходженнями інвестицій, формуються нові робочі місця та пришвидшується розвиток, тому потрібно залучати іноземних інвесторів.

Література:

1. Dunning J., Rugman A. The Influence of Hymer's Dissertation on the Theory of Foreign Direct Investment. *American Economic Review*. Vol. 75. Issue 2. Pp. 228-232.

2. Чому варто інвестувати в Україну. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/3/693386/> (дата звернення: 02.05.2023р.)

3. Про підготовку та реалізацію інвестиційних проєктів за принципом "єдиного вікна": Закон України від 21.10.2010 р. № 2623-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2011. № 11. Ст. 70. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015323-12#Text> (дата звернення : 02.05.2023 р.).

Олійник Н. Р.,
*к.е.н., старший викладач кафедри фінансів,
економічної безпеки, банківської справи та страхового бізнесу,
Львівський торговельно-економічний університет*

Лесько С. Р.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування»,
Львівський торговельно-економічний університет*

Проблеми та перспективи розвитку ІТ-індустрії в Україні

За останні п'ять років світовий обсяг ІТ-ринку щорічно зростає приблизно на 10% за середнього темпу зростання світової економіки 3-4 %, що призвело до значного збільшення частки галузі в структурі ВВП високо розвинутих країн. Незважаючи на позитивну динаміку та перспективи розвитку, частка України на світовому ІТ-ринку залишається незначною, проте ІТ-галузь є однією з найбільш привабливих для інвесторів сфер діяльності країни.

Український ІТ-ринок – це переважно експортоорієнтована галузь економіки, спрямована на продаж послуг із розроблення програмного забезпечення та різноманітних R&D-проектів. З урахуванням поточного економічного стану та процесів, що відбуваються в Україні, у тому числі пов'язаних із військовими операціями на сході, постає необхідність аналізу проблем та перспектив розвитку ІТ-галузі, оскільки від її зростання в майбутньому буде залежати конкурентоспроможність країни на міжнародному ринку.

Незважаючи на нестабільність гривні й конфлікт на сході країни, ІТ-ринок України розвивається швидше за інші галузі. Так, у 2018 р. ІТ-індустрія показала зростання близько 20 %, а її обсяг експорту, за даними PwC, досяг \$3,6 млрд. Згідно з прогнозами, за сприятливих умов до 2025 р. ІТ-галузь може зрости до \$8,4 млрд, а кількість робочих місць збільшиться до понад 240 тис.

Нині ІТ-індустрія є третім за величиною експортним сектором України після таких традиційних галузей, як сільське господарство та гірничодобувна промисловість. При цьому одним із найбільш розвинутих напрямів ІТ-індустрії в Україні є аутсорсинг. ІТ-аутсорсинг – це часткова або повна передача робіт із підтримки, обслуговування та модернізації ІТ-

інфраструктури компаніям, що спеціалізуються на абонентському обслуговуванні організацій і мають штат фахівців різної кваліфікації [2].

Обсяг українського ринку ІТ-аутсорсингу в 2018 р. оцінювався в \$1,1 млрд. Для порівняння: обсяг лідера ринку ІТ-аутсорсингу США становив \$68,1 млрд, Великобританії – \$7,1 млрд, Австралії – \$3,6 млрд, Індії – \$3 млрд, Франції – \$2,9 млрд, Китаю – \$2,4 млрд [3]. Таким чином, Україна має вживати заходів для підвищення конкурентоспроможності та збільшення місткості ІТ-ринку, а отже, й зростання доходів від ІТ-сфери.

В Україні топ-10 найбільших аутсорсингових ІТ-компаній уже декілька років поспіль залишається майже незмінним (табл. 1). При цьому найбільшим ІТ-роботодавцем в Україні залишається компанія EPAM. У світі аутсорсинг виступає каталізатором створення глобальних підприємств.

Таблиця 1

ТОП-10 найбільших ІТ-компаній України

| Компанії | Офіси, де ведеться розроблення | Спеціалісти в Україні | Технічні спеціалісти | Вакансії |
|------------------|--|-----------------------|----------------------|----------|
| EPAM | Київ, Харків, Львів, Дніпро, Вінниця | 4500 | 4000 | 204 |
| SoftServe | Київ, Харків, Львів, Дніпро, Рівне, Івано-Франківськ, Чернівці | 4171 | 3100 | 311 |
| Luxoft | Київ, Дніпро, Одеса | 3735 | 3320 | 155 |
| GlobalLogic | Київ, Харків, Львів | 2751 | 2419 | 180 |
| Ciklum | Київ, Харків, Львів, Дніпро, Одеса, Вінниця | 2500 | 2177 | 211 |
| NIX SolutionsLtd | Харків | 1500 | 1400 | 46 |
| Infopulse | Київ, Харків, Вінниця, Житомир, Чернігів | 1307 | 1174 | 62 |

Джерело: складено авторами на основі [5].

Так, понад 100 багатонаціональних технічних гігантів відкрили свої науково-дослідні установи в Україні, включаючи Samsung, Boeing, Siemens та Oracle. Ще одним напрямом діяльності в ІТ-сфері, який в останні роки знаходиться на підйомі, є розроблення стартапів.

Протягом багатьох років серед українських стартапів домінують

проекти Інтернет-сфери, тому слова «ІТ-стартап» і «стартап» якоюсь мірою є синонімами, адже понад 60 % стартапів стосуються саме інформаційних технологій. Таким чином, тисячі молодих талановитих фахівців розробляють сервіси, сайти, мобільні додатки і т. д.

Нині, крім розвитку Інтернету та комп'ютерних технологій, з'являється багато проектів, пов'язаних, наприклад, із робототехнікою, освітою, послугами, рішеннями B2B та B2C. Беручи до уваги прагнення держави щодо створення електронного уряду, створюється значний ринок G2B-рішень (онлайн-некомерційна взаємодія між місцевою, центральною владою та комерційним бізнесом для забезпечення інформації про підприємства).

Найбільш популярними є проекти, що здійснюються в рамках співпраці ІТ-сфери та інших сфер, таких як криптовалюта, он-лайніві платіжні послуги, ІоТ-рішення тощо. Україну як потенційну країну для ведення бізнесу, зокрема в ІТ-сфері, часто обговорюють іноземні інвестори, незважаючи на те що рейтинги сприятливості інвестиційного клімату України є не надто високими. На думку аналітиків, основними перешкодами для активного інвестування в Україну є корупція та нестабільність законодавчого забезпечення бізнесу.

ІТ-галузь виступає однією з найбільш стабільних сфер діяльності зі значно вищою за середню заробітною платою, що робить її надзвичайно привабливою для людей різного віку та підвищує інтерес до неї молоді. Водночас номінально велика кількість вищих навчальних закладів, що готують фахівців ІТ-сфери, створення різноманітних навчальних та перенавчальних центрів не вирішують кадрової проблеми, а призводять до того, що ІТ-галузь часто отримує фахівців, які не повною мірою відповідають її вимогам.

У цілому на даному етапі вирішення проблем ІТ-індустрії неможливе без подальшої участі держави. Забезпечення навчальних закладів комп'ютерною технікою, придбання сучасного ліцензійного програмного забезпечення, розроблення механізму взаємодії навчальних закладів та бізнесу, посилення інвестиційної привабливості, підвищення якості знань молодих спеціалістів ІТ-сфери, активізація внутрішнього попиту, стимулювання створення високотехнологічних стартапів – це лише частина питань, що нині постають перед ІТ-індустрією України.

ІТ-галузь є однією з найбільш перспективних та інноваційних сфер сучасної економіки України. Основними особливостями українського ІТ-

ринку, що відрізняють його від відповідних ринків економічно розвинених країн, є загальна незрілість, недостатня цивілізованість, непрозорість, широка диверсифікація ринку і моделей, що надаються. Великою проблемою ІТ-галузі України є розбалансованість ринку: з одного боку, щорічно зростає дефіцит висококваліфікованих кадрів, з іншого – надлишок спеціалістів із недостатнім рівнем кваліфікації.

Література:

1. Перспективи ІТ-галузі в Україні. URL : <http://hyser.com.ua/economics/perspektivu-it-otrasli-vukraine-121253>
2. Український ІТ-ринок: підсумки 2018 та перспективи 2019. URL : <https://dou.ua/lenta/articles/2018-summary>
3. Соловйов В. П., Казьміна Е. П. Принципи та механізми формування партнерств з метою вирішення завдань інноваційного розвитку економіки. *Наука та наукознавство*. 2018. № 3. С. 38–52.
4. Довгань Л. Є., Козинець А. В. Розвиток ІТ-сфери: проблеми та шляхи вирішення в забезпеченні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. URL : <http://ape.fmm.kpi.ua/article/viewFile/130936/>
5. TOP-50 IT-kompaniy Ukrainy. URL : <https://jobs.dou.ua/top50/>.

Оліховська М. В.,
к.е.н., доц., завідувач кафедри менеджменту, економіки та туризму,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Лелик Л. І.,
к.е.н., доц., заступник директора,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Веретик Н. Б.,
здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Оцінка конкурентної поведінки та вибір конкурентної стратегії організації

Наявність великої конкуренції між провідними виробниками на внутрішньому ринку продукції сприяє активізації стратегій розвитку, спрямованих на розширення й ведення в експлуатацію нових виробничих потужностей. У той же час можливості формування ефективних стратегій розвитку українських підприємств обмежені низькою рентабельністю їх продукції, що обумовлює жорсткі вимоги до обґрунтування необхідних обсягів виробничої потужності й відповідних інвестиційних ресурсів. Водночас має місце об'єктивний процес скорочення термінів експлуатації діючих виробничих потужностей, викликаний прискореними темпами створення й освоєння виробництва нових видів продукції. Це потребує формування якісно нових стратегій розвитку, зокрема готельних господарств, що здатні оперативнo реагувати на зміну споживчого попиту, а також мають важливу властивість – гнучкість.

Існує безліч шляхів конкуренції та стратегій: виробнича, товарна, цінова і т. д. Але основу будь-якої стратегії складають конкурентні переваги. Конкурентні переваги, як правило, реалізуються на рівні стратегічних одиниць бізнесу, формуючи при цьому основу бізнес-стратегію підприємства. Автор літературного джерела [2] пропонує наступне визначення бізнес-стратегії.

Бізнес-стратегія це стратегія розвитку бізнес-одиниці, або стратегія діяльності підприємства на певному товарному ринку. Дана стратегія акцентує увагу на покращенні конкурентних позицій товарів або послуг окремої бізнес-одиниці.

Порівнюючи ряд спеціалізованих літературних джерел із стратегічного менеджменту можна стверджувати що значна частка авторів при класифікації видів конкурентних конкурентних бізнес стратегій дотримується класифікації М. Портера. Так зокрема автори літературного джерела [1] пропонують наступну класифікацію бізнес стратегій:

1. Стратегія диференціації. Метою даної стратегії є надання продукту-товару відмінних якостей, важливих для покупця і які відрізняють даний товар від пропозицій конкурентів. Диференціація, як і лідерство за витратами, захищає організацію від конкурентних сил, але зовсім іншим методом. Не дивлячись на те, що наявність відмінних якостей вимагає, як правило, більш високих витрат, успішна диференціація дозволяє комерційній організації досягти більшої рентабельності за рахунок того, що ринок готовий прийняти більш високу ціну.

2. Стратегія лідерства за витратами. В центрі уваги всієї стратегії – низькі витрати в порівнянні з конкурентами. Перевага по відношенню до витрат створює відносно ефективний захист проти всіх конкурентних сил.

3. Стратегія фокусування (за Портером), тобто спеціалізація на потребах одного сегмента чи конкретної групи покупців без прагнення охопити весь ринок. Мета її – задовольнити потреби вибраного цільового сегмента краще, ніж конкуренти. Така стратегія може спиратись як на диференціацію, так і на лідерство за витратами, але тільки в рамках цільового сегмента. В результаті стратегія фокусування поділяється на такі дві базові конкурентні стратегії:

1. Фокусоване лідерство за витратами.

2. Фокусована диференціація.

Аналогічну класифікацію пропонує і автор літературного джерела [2] єдиною відмінністю є розподіл стратегії фокусування на два підвиди:

а) фокусування на витратах,

б) фокусування на диференціації продукції.

Найширший спектр класифікацій видів конкурентних бізнес-стратегій запропонований у посібнику [3]. Окрім проаналізованої класифікації (за М. Портером) пропонується розглянути наступні дві.

Класифікація конкурентних стратегій (за Ф. Котлером) включає:

1. Стратегію лідера реалізується у випадку коли організація займає домінуючі позиції на ринку, і вони визнані її конкурентами. Ця організація є “еталоном”, з яким порівнюють можливості решти конкурентів, що

намагаються її атакувати, наслідувати або позбутися. Організація ж лідер може застосовувати наступні декілька стратегій.

1.1 Стратегію розширення первинного попиту вибирає переважно організація-лідер, яка найбільше сприяє розвитку ринку шляхом виявлення нових потреб товару, пропаганди нових можливостей застосування існуючих товарів або збільшення разового споживання товару.

1.2 Оборонну стратегію, що передбачає захист своєї частки ринку з протидією найнебезпечнішим конкурентам, часто застосовує організація-новатор, яку атакують конкуренти-імітатори.

1.3 Наступальна стратегія ґрунтується на збільшенні частки ринку організацією-лідером шляхом підвищення рентабельності завдяки використанню “ефекту досвіду”.

1.4 Стратегію де маркетингу передбачає зменшення частки ринку організацією-лідером у деяких сегментах через підвищення ціни, скорочення послуг, обмеження реклами чи припинення стимулювання попиту.

2. Стратегія атаківання лідера. Притаманна організаціям, які не займають лідерських позицій, для них привабливим є шлях атаки. Мета агресивної стратегії – зайняти місце лідера.

Розрізняють два види атаки – фронтальну та флангову.

Фронтальна атака полягає у використанні проти конкурента таких же засобів, які використовує він сам, не претендуючи на аналіз його слабких сторін. Флангова атака передбачає боротьбу з лідером на тому ринку, де він є слабким або погано захищеним.

3. Стратегія переслідування лідера. Дану стратегію зазвичай вибирають організації, що отримують велику частку ринку і тому адаптуються до основних конкурентів. Ця стратегія передбачає не пасивну поведінку її керівника, а швидше його турботу про забезпечення напряму розвитку, який не викличе опору з боку лідера на ринку.

4. Стратегія фахівця збігається з однією з конкурентних стратегій, сформульованих М. Портером – стратегією спеціалізації, концентрації на певному сегменті [5].

Класифікація конкурентних стратегій (за А. Юдановим) включає:

1. Віолентну стратегію. Яка характерна для організацій, які діють у сфері виробництва стандартних товарів і послуг. До них належать три різновиди організацій: “горді леви”, “могутні слони” та “неповороткі бегемоти”. Стратегія віолентів доволі проста: вони намагаються

домінувати на ринку чи його частині з метою витіснення конкурентів, приваблюючи покупця порівняно дешевшими й добротними товарами.

2. Відвідувальна стратегія характерна для організацій, які мають вузьку спеціалізацію. Передбачає виготовлення нетрадиційної продукції для певного, вузького сегменту ринку. Основною перевагою пацієнтів є те, що їхні товари незамінні для відповідної групи споживачів, тому виникає можливість завоювання максимальної частки ринку.

3. Комутантна стратегія притаманна для дрібним неспеціалізованим організаціям, яким легше задовольняти невеликі за обсягом і короткострокові потреби споживача. Комутанти, не пов'язані з певною сферою діяльності, легко переходять з одного ринку на інший, часто пропонують товари-підробки.

4. Експлерентна стратегія передбачає створення нових і радикальну зміну старих сегментів ринку. Основною конкурентною перевагою цих організацій є впровадження принципових нововведень. Прагнуть створити новий ринок і мати вигоди від одноосібної присутності на ньому протягом певного часу.

Роблячи загальний підсумок щодо подальших тенденцій розвитку готельної галузі, варто відмітити, що Україна має значний рекреаційний потенціал. Наступним кроком розвитку готельної галузі є розвиток окремих потенційно прибуткових рекреаційних зон, а також створення туристичних представництв у зарубіжних країнах, завданням яких є розширення зв'язків та розповсюдження об'єктивної інформації про Україну, її готельно-туристичний потенціал.

Даючи характеристику попиту на туристично-готельні продукти їх споживачів варто диференціювати на три основні груп:

I. Іноземні туристи. За останні роки для даної групи найбільшим попитом користуються екскурсійні готельно-туристичні пакети, зокрема тури по наймальовничіших куточках України:

1. Екскурсійні тури по старовинних містах: (Львів – Івано-Франківськ – Чернівці-Вінниця – Одеса; круїзи по Чорному морю; і т.д).

2. Замки України (Київ, Острог, Корець, Клевань, Луцьк, Львів, Олесько, Почаїв, Кременець, Івано-Франківськ, Чернівці, Хотин, Камянець-Подільський, Вінниця, Одеса).

3. По монастирях України (Ужгород, Мукачево, Львів, Крехів, Тернопіль, Почаїв, Луцьк, Київ).

4. Екскурсії по художніх промислах Західної України.

5. Оздоровчі тури в такі санаторно-курортні зони, як Трускавець, Моршин, Шкло, Немирів.

II. Громадяни України, що виїжджають за межі України з туристичними цілями. Найбільшим попитом користуються комплексні відпочинкові тури в такі країни Європи, як Великобританія, Бельгія, Франція, Італія та Іспанія. А також актуальними залишаються екзотичні тури в такі країни, як Тайланд, Туніс, ОАЕ, Мексика, балі та ін.

III. Громадяни України, що подорожують в межах України. Найбільшим попитом серед даної групи споживачів користуються наступні туристичні продукти:

1. Сімейні та дитячі відпочинкові тури: Крим, Одеса, Херсонщина.
2. Екскурсійні програми по старовинних містах України.
3. Відпочинок на гірськолижних курортах Карпат.

Отож, коротко охарактеризувавши розвиток готельно-туристичного комплексу України за різними напрямками подальшу стратегічну сегментацію пропонується здійснювати за наступними двома групами критеріїв, а саме – географічний та психологічний.

Висновки та пропозиції.

Із запропонованого переліку багатокритеріальних методів оцінки привабливості готельного ринку. В даній роботі використано метод оцінки конкурентного статусу організації розроблений А. Вайсманом. Цей підхід реалізується за наступними відносними показниками: позиція на ринку, потенціал виробництва, потенціал наукових досліджень, рівень кваліфікації кадрів. В межах цих компонент формується перелік чинників, які оцінюють експертним методом.

Логічним підсумком даного методу є побудова матриці “кривих конкурентоспроможності”. Для розрахунку координат окремих ГТК варто використати наступні допоміжну таблицю.

Таблиця

Оцінка привабливості ГТК

| Компонента, фактор привабливості | Важливість фактора | Оцінка впливу фактора на організацію за п'ятибальною шкалою | | Інтегрована оцінка | | | | Координата |
|--|--------------------|---|---|--------------------|---|---|--|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Зростання ринку та його потенціал | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|----|--|
| Обсяг ринку | 3 | | | | | + | 15 | |
| Потенціал ринку | 2 | | | + | | | 6 | |
| Ступінь насичення | 2 | | | | + | | 8 | |
| Якість ринку | | | | | | | | |
| Рентабельність галузі | 3 | | | | + | | 12 | |
| Життєвий цикл ринку | 1 | | | + | | | 3 | |
| Технологічний рівень і потенціал нововведень | 1 | | | | + | | 4 | |
| Захищеність технічними ноу-хау | 2 | + | | | | | 2 | |
| Інтенсивність інвестицій | 2 | | | | + | | 8 | |
| Кількість і структура потенційних споживачів | 3 | | | | + | | 12 | |
| Стабільність поведінки споживача | 2 | | | | | + | 10 | |
| Бар'єри для входження в ринок нових товарів | 2 | | | + | | | 6 | |
| Вимоги до розповсюдження товарів та послуг | 2 | | + | | | | 4 | |
| Зміна умов конкурентної боротьби | 3 | | | | | + | 15 | |
| Можливості заміни | 1 | | + | | | | 2 | |
| Конкурентна ситуація в галузі | | | | | | | | |
| Інтенсивність і структура конкурентів | 3 | | | | | + | 15 | |
| Діапазон для цінової політики | 2 | | | | + | | 8 | |
| Ситуація в зовнішньому | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------------|----|--|--|--|---|---|-----|-----|
| середовищі | | | | | | | | |
| Залежність від кон'юнктури | 2 | | | | + | | 8 | |
| Дія зовнішнього середовища | 3 | | | | + | | 9 | |
| Залежність від законодавства | 2 | | | | + | | 6 | |
| Залежність від громадської думки | 3 | | | | | + | 15 | |
| Ризики втручання держави | 2 | | | | + | | 8 | |
| Разом | 46 | | | | | | 176 | |
| | | | | | | | | 3,8 |

Отож, роблячи підсумок стосовно рівня привабливості ГТК стосовно подальшого його освоєння ТОВ «LCC WIAM» доцільно зазначити, що проведений аналіз виявив достатньо високий загальний рівень привабливості даного сегменту ринку найбільш привабливими факторами є можливість охоплення великої частки ринку, високий рівень рентабельності галузі загалом, значна кількість та структура потенційних споживачів, відносно високий рівень стабільності у поведінці споживачів, зміна умов конкурентної боротьби.

Що стосується факторів, які можуть спричинити значний негативний вплив на розвиток організації внаслідок освоєння даного сегменту ринку то до них ми можемо віднести наступні: високий ступінь насичення даного сегменту конкурентними організаціями, та значний рівень залежності від громадської думки, що вимагатиме від підприємства особливо гнучких умов щодо пристосування до потреб потенційних споживачів.

Розглянувши всі стратегічні альтернативи доцільно прийняти остаточне рішення щодо вибору конкурентної стратегії.

Отож, найоптимальнішою для даної організації виходячи з проведеного аналізу, є стратегія спеціалізації, яка дозволить сфокусувати існуючі ресурси на виробництві якісно нового внутрішнього продукту, що відповідав би європейським стандартам.

В основу такого продукту повинна закладатись диференціація за видами (дитячий, сімейний, індивідуальний), та тематикою (народні

промисли, історичні пам'ятки і т. д.). Попри даний вид туристичного продукту організація також може сформувати комплекс додаткових послуг, які б включали формування потужної інформаційної бази, програм віртуального обслуговування клієнтів та інше.

Остаточний вибір конкурентної стратегії здійснено на основі перегляду стратегічних альтернатив за моделлю М. Портера [4]. Відповідно серед запропонованих стратегій підприємству доцільно обрати стратегію спеціалізації, зосередившись на в'їзному та внутрішньому туризмі. Особливу увагу варто приділити розвитку внутрішнього туризму, оскільки потенціал даного сегменту ринку є практично не розкритим.

Література:

1. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. / З. Є. Шершньова, В. М. Багацький, Н. Д. Гетманцева ; за заг. ред. З. Є. Шершньової. Київ : КНЕУ, 2007. 680 с.
2. Арнаут І. П. Дослідження підходів щодо дефініції конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. 2012. № 3. С. 111-114.
3. Близнюк С. В., Остапенко А. В. Конкурентний потенціал підприємництва як категорія сучасних економічних досліджень. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 7. С. 41-42.
4. Портер М. Конкурентна стратегія. Техніки аналізу галузей і конкурентів. Київ : Наш формат, 2020. 424 с.
5. Стратегічний менеджмент : навч. посіб. / за заг. ред. Бутка М. П. ; М. П. Бутко, М. Ю. Дітковська, С. М. Задорожна та ін. Київ : «Центр учбової літератури», 2016. 376 с.

Оліховська М. В.,
*к.е.н., доц., завідувач кафедри менеджменту, економіки та туризму,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

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

Ганко Й. Т.,
*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Застосування сучасних інструментів маркетинг-міксу в системі менеджменту підприємства

З метою забезпечення підприємства необхідною інформацією про макро- та мікросередовище, ринок і власні можливості на підставі результатів дослідження ринку розробляють комплексний маркетинг, який у світовій практиці дістав назву Marketing-mix.

Marketing-mix – комплекс практичних заходів впливу на ринок, пристосування діяльності підприємства до ринкових ситуацій, швидкого та гнучкого реагування на їх зміни.

Комплексний маркетинг охоплює такі напрями політики: товарний, комунікаційний, збутовий, ціновий та кадровий.

Головна мета розроблення підприємством комплексного маркетингу – забезпечити йому стійкі конкурентні переваги задля завоювання стабільних позицій на ринку. Сутність комплексного маркетингу полягає в оперативному реагуванні на зміни становища на ринку.

Не варто сподіватися, що підприємство працюватиме на ринку ефективно, якщо ринковий механізм його функціонування поділений на складові. Розглянемо кожен із елементів комплексу маркетингу (рис. 1.).

Наприклад, людський фактор передбачає вміння персоналу формувати свою поведінку в межах заявленого іміджу підприємства. Кожен з елементів комплексу маркетингу є формою задоволення потреб споживачів. Споживачеві не байдуже, який товар він купує, за якою ціною, в яких місцях і яким чином налагоджується система спілкування між ним та гуртовим підприємством.

Зовнішнє оточення підприємства, стан взаємодії з яким визначається переважно якістю управління ним, можна представити у вигляді двох сфер. Перша сфера – це спільне зовнішнє оточення організації (або середовище непрямого впливу). Дане зовнішнє оточення відображає стан суспільства, його економіки, природного середовища та не пов'язане безпосередньо з конкретним підприємством. Загальне зовнішнє оточення є більш чи менш однакове для переважної більшості підприємств.

Друга сфера – це так зване безпосереднє ділове оточення підприємства (або середовище прямого впливу). Це оточення формує такі суб'єкти середовища, які безпосередньо зв'язані чи безпосередньо впливають на діяльність конкретного гуртового підприємства. При цьому важливо підкреслити, що й це підприємство в свою чергу може безпосередньо впливати на них.

Безпосереднє ділове оточення гуртового підприємства створюють покупці, постачальники, конкуренти, ділові партнери, а також регулюючі служби та такі організації, як адміністративні органи, ділові об'єднання і асоціації, профсоюзи та ін. (рис. 1).



Рис.1. Середовище прямого впливу на підприємство

Загальне зовнішнє оточення формується під впливом політичних, правових, соціально-культурних, економічних, технологічних, національних, та міжнародних процесів, а також процесом природокористування (рис. 2).



Рис.2. Середовище непрямого впливу на підприємство

Отже, оцінка впливу мікро- та макрофакторів середовища на діяльність гуртового підприємства є дуже важливою [1].

Підприємства, що здійснюють гуртову торгівлю, визначають форми організації своєї діяльності, керуючись різними факторами. У першу чергу це залежить від спеціалізації підприємства.

Гуртовій торгівлі у формі оптових складів і баз віддають перевагу середні й великі підприємства. Обсяг товарообігу цих підприємств сам по собі є неодмінною умовою організації гуртових складів і баз [2]. Слід зазначити, що в даній формі є кілька схем.

В першому варіанті (рис. 3) демонстраційний зал і офіс перебувають у територіальному віддаленні від складських приміщень (як правило, офіс – у центрі міста, склад – за межею міста).

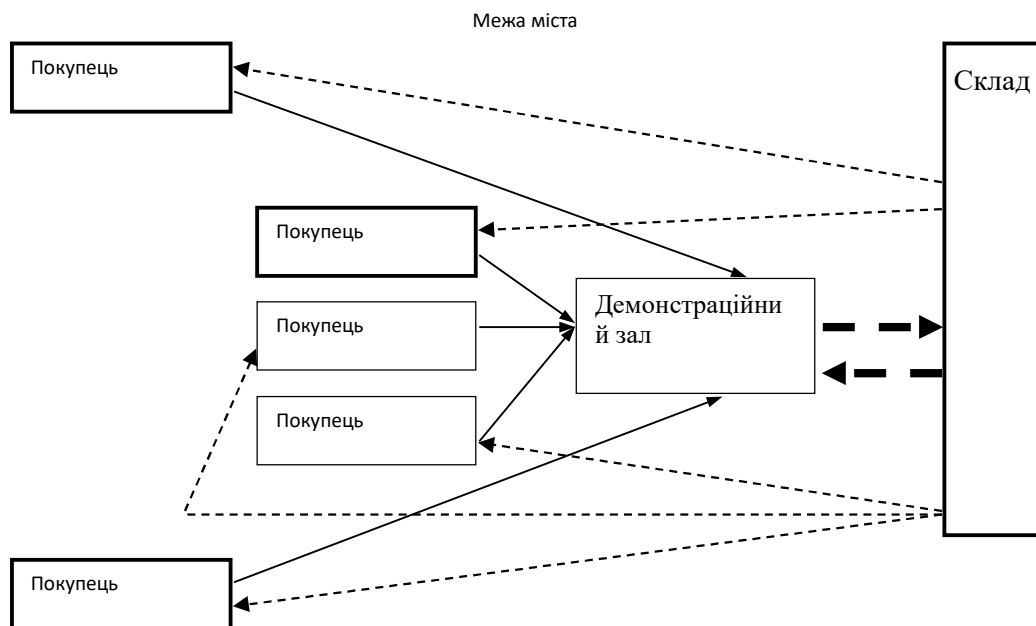


Рис. 3. Схема гуртової торгівлі при віддаленні складських приміщень

Таке рішення організації гуртової торгівлі обумовлено наступними факторами:

- коефіцієнт ділової активності в центрі міста значно вище, ніж на окраїні;

- витрати на оренду складських приміщень необхідної площі значно вище, у межах міської межі, ніж витрати по організації складських приміщень за межами міста або на окраїні. Більше того, підприємство не завжди зможе відшукати необхідну площу в центрі міста;

- доступ вантажного транспорту в центр обмежений. При організації товаропотоків, організації варто розглянути можливість доставки великих партій товару, дотримуючи при цьому вимог влади міста.

Наступна схема (рис. 4). Суть її складається в наявності оперативного складу при офісі в межах міста й основного складу за його межами. Така комбінація представляється оптимальною для великих торговельних підприємств. Економічна привабливість цієї схеми в тім, що в підприємства є можливість забезпечити товаром різні категорії покупців. Так, якщо покупцеві потрібні невеликі партії товарів, товар відпускається з оперативного складу, у той же час покупець, якому необхідні більші партії товарів, обслуговується на основному складі.

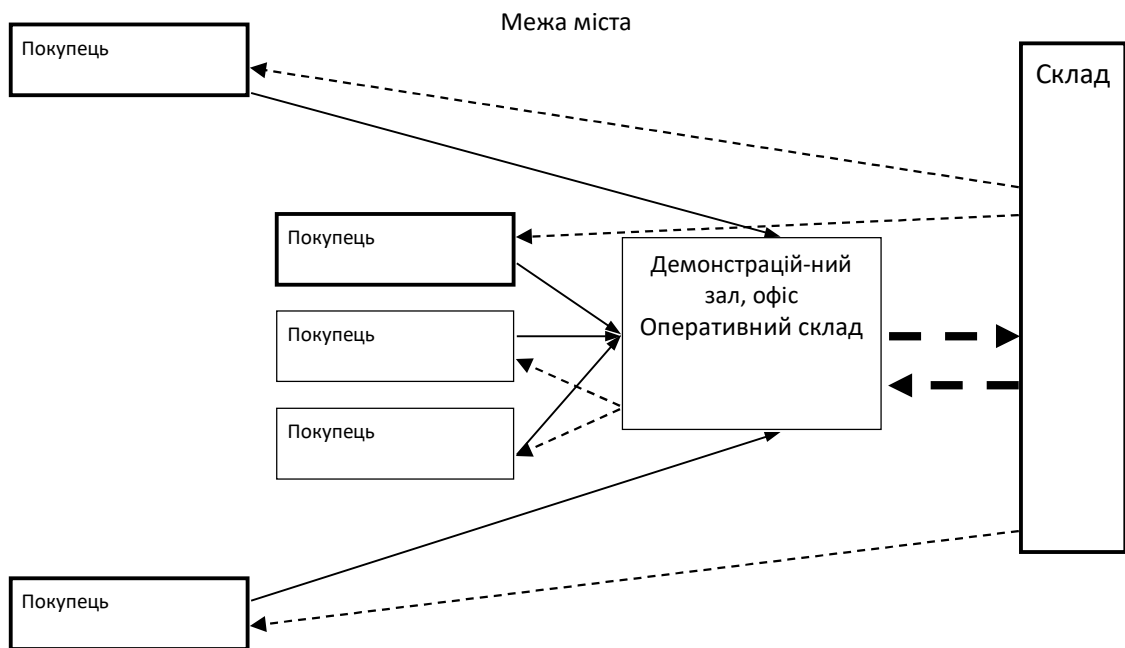


Рис. 4. Оптимальна схема гуртової торгівлі

Слід зазначити, що витрати підприємства на придбання складського приміщення великої потужності в межах міста й за межами неспіврозмірні. Найчастіше сукупність витрат на придбання складського приміщення необхідно для зберігання невеликих партій товарів і складського приміщення необхідного для зберігання великих партій товарів, значно менше, ніж витрати на обладнання одного складу великої потужності [3].

Споживач оцінює товар, співставляючи принесену йому користь і витрати на його придбання. Корисність товару, із погляду споживача, полягає в його здатності вирішувати визначені проблеми. Оцінка спроможності товару вирішувати проблеми залежить не тільки (а часто і не стільки) від його об'єктивних технічних, конструктивних, фізико-хімічних та інших характеристик, але і від психологічного процесу переробки інформації про товар, від його сприймання. Синтез сприйняття товару і супроводжуючої товар інформації доповнюється суб'єктивним досвідом і системою цінностей, призводить до створення у свідомості споживачів певних уявлень про товар, які можна охарактеризувати як очікувану спроможність товару вирішувати проблеми споживача.

У товарній політиці має значення і мерчандайзинг – підготовка до продажу товарів у роздрібній торговельній мережі:

- розміщення товару в торговому залі;

- оформлення вітрин, прилавків тощо.

Висновки та пропозиції

Для того, щоб ефективно презентувати товар і стимулювати продажі, план торгівельного приміщення у фірми добре продуманий: частина відведена під певні відділи, а також під спеціально відокремлені відділи. При плануванні, товари кожного відділу – систематизовані, поділені на класи, підкласи, типи і т.д. Саме такий розподіл підказує вдале розміщення товарів на полицях. Тому, при розміщенні товарів, оформленні вітрин та прилавків, гуртовому підприємству необхідно, щоб:

1. При розкладці товарів на полицях, дисплеях, кубах, столах враховувалась композиція та поєднання кольорів.

2. Товари, розкладені на вертикальних поверхнях, виглядали чітко та привабливо. Особливе зацікавлення викликає нетрадиційне розміщення товарів, наприклад, коли вони підвішені до стелі за допомогою спеціального обладнання.

3. Товари на полицях бажано, щоб були розміщені так, щоб покупцеві хотілось роздивитись їх зблизька. Приклад - площа, не обмежена по периметру стінами, приводить відвідувача вглиб зали.

4. Необхідно також враховувати розмір товару. Кожна полиця має починатися з товарів невеликих розмірів і закінчуватися товарами найбільших розмірів.

5. Бренди, що рекламуються, повинні бути помітними. Краще відвести їм спеціальні місця.

6. Яскраві стенди та дисплеї здатні фокусувати увагу, але вони не повинні відволікати її від самого продукту.

7. Була створена якісна система контролю за торгівельною площею з метою запобігання крадіжкам.

Щоб скоротити втрати від розкрадання, підприємство може використовувати найбільш поширені методи:

1. Установка дзеркал. Недорогий, мало що лякаючий метод. Дозволяє злодію спостерігати за персоналом і, користуючись його зайнятістю, все ж таки здійснювати крадіжки.

2. Встановити пристрої, що імітують відеокамери. Подібний пристрій також недорогий, але ефективний лише недовгий час після установки.

3. Засклити вітрини. Ефективно, але тягне за собою значне зниження обсягів продажів.

4. Залучати охоронців. Цей дорогий метод дуже поширений, хоч і спірний. Нічна охорона виявляє всього 5 % крадіжок. Крім цього, деякі охоронці іноді самі є потенційними злодіями. Тільки у 25 % магазинів керівництво готове витратити кошти на утримання охорони.

5. Відеоспостереження. Найбільш поширений метод, однак, для боротьби з крадіжками покупців практично не ефективний. Справа в тому, що охоронець, що сидить за екранами моніторів, через годину вже не в змозі реально бачити все те, що відбувається в торговельному залі. Виявлення крадіжки відбувається вже після перегляду касети і носить швидше статистичний характер. Системи відеоспостереження і контролю ефективні тільки при наявності функцій збільшення, спостереження, стикування з касою.

6. Встановлення електронних систем захисту від крадіжок. Вони є дуже надійними і ненав'язливими охоронцями. Дані системи дозволяють надати покупцям вільний доступ до більшості товарів (а значить, збільшити обсяги продажів) і водночас скоротити втрати від злодійства. На сьогоднішній день найбільш ефективними і економічно вигідним способом у боротьбі з крадіжками визнана електронна система захисту від крадіжок (або їх назвають протиковражні системи з мітками). Сучасні електронні системи являють собою антени, які встановлюються на виході з магазинів або в касових боксах і працюють на принципі виявлення спеціальних бирок або етикеток, що потрапляють в простір між антенами. Захисні бирки або етикетки, встановлюються на товарі заздалегідь. При спробі винести товар система реагує на них і подає сигнал тривоги.

Література:

1. Стратегічне планування : навч. посіб. / О. Берданова, В. Вакуленко, В. Тертичка. Львів : ЗУКЦ, 2018. 138 с.

2. Сумець О. М. Стратегічний менеджмент : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Кременч. льот. коледж. Харків : ХНУВС, 2021. 208 с.

3. Роїк О. М., Азарова А. О., Небава М. І. Основи стратегічного менеджменту : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2007. 213 с.

4. Балабанова Л. В. Маркетинг підприємства. Київ : ЦНЛ, 2019. 612 с.

Парфенюк Є. І.,

*к.е.н., доц., заступник директора
з навчально-методичної та виховної роботи,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Оліховська М. В.,

*к.е.н., доц., завідувач кафедри менеджменту, економіки та туризму,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Ільків М. Р.,

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Організація аналітичної роботи для проведення економічного аналізу у системі менеджменту підприємства

Для того, щоб одержати змістовні, глибокі висновки в результаті аналізу, слід ретельно продумати організацію робіт до його початку. Правильна та раціональна організація аналітичної роботи на підприємстві забезпечує скорочення часу на проведення аналізу прийняття за його результатами управлінських рішень, зменшення затрат праці та грошових витрат.

Організація аналізу виробничо-господарської діяльності, під якою розуміють систему раціональних скоординованих дій щодо вивчення об'єкта дослідження відповідно до поставленої мети передбачає:

- забезпечення взаємозв'язку, взаємоузгодження у діях виробничих підрозділів, відділів, служб апарату управління та окремих працівників, зайнятих аналітичною роботою;
- чіткий розподіл обов'язків з аналізу між службами та окремими виконавцями;
- підвищення дієвості результатів аналізу;
- підвищення результативності економічного аналізу щодо виявлення та мобілізації резервів виробництва, посилення режиму економії;
- підвищення моральної та матеріальної зацікавленості у результатах аналізу шляхом системи заохочень за пошук і виявлення резервів виробництва й адміністративного впливу на тих, хто протидіє проведенню аналізу [1].

Організація аналітичної роботи включає: розробку загальних засад і

порядку проведення аналізу, планування роботи окремих її елементів та етапів; матеріальне, методичне і наукове забезпечення; загальне керівництво, прийом виконаних аналітичних робіт, їх оформлення та контроль за впровадженням у виробництво розроблених заходів з метою поліпшення діяльності підприємства [2].

Проведення на підприємстві економічного аналізу входить у службові обов'язки кожного спеціаліста, керівника, службовців, яких стосується прийняття управлінських рішень.

Аналітична робота повинна бути ефективна, тобто затрати на її проведення мають бути найнижчими, а результати найбільш глибокими, що забезпечують всі рівні управління підприємства для прийняття управлінських рішень, її важливими принципами є регламентація та уніфікація.

Регламентація передбачає розробку для кожного виконавця обов'язкового мінімуму таблиць і вихідних форм аналізу. Уніфікація (стандартизація) аналізу означає розробку типових методик та інструкцій, вихідних форм і таблиць, стандартних програм, єдиних критеріїв оцінки для забезпечення порівняльності. Це все спричиняє об'єктивність оцінки діяльності внутрішньогосподарських підрозділів, зменшує витрати часу на аналіз і забезпечує ефективність проведення аналітичної роботи [3].

На практиці застосовуються різні організаційні форми проведення економічного аналізу. В одних випадках діяльністю всіх економічних служб керує головний економіст, який організує всю економічну роботу на підприємстві, в тому числі й аналітичну, в інших – аналітичну роботу очолює керівник планового відділу або бухгалтерії.

Виділяють дві організаційні системи економічного аналізу на підприємстві: централізовану і децентралізовану. Кожна із них функціонує з використанням чи без використання ЕОМ. При централізованій системі в організаційній структурі управління підприємством виділяється спеціалізований підрозділ /відділ, бюро/ економічного аналізу. За такої організаційної системи досягається єдність методологічного забезпечення аналізу, чіткий розподіл праці аналітиків, можливість застосування потужної обчислювальної техніки тощо. Однак вона має ряд суттєвих, недоліків: відірваність аналітичного процесу від процесів управління і менеджменту, низька економічність технології аналітичного процесу та ін. [4].

При децентралізованій системі спеціалізований підрозділ не

виділяється, а весь комплекс аналітичних робіт розподіляється у діючій організаційній системі управління підприємством. За такої організації аналітичний процес максимально наближений до управлінського» становить його окремий етап. Значно зменшується обсяг обробки економічної інформації, створюються сприятливі умови застосування міні-й мікро-ЕОМ [5].

Економічний аналіз входить в обов'язки не тільки економічних служб підприємства, а й технічних відділів (головного механіка, енергетика, технолога й ін.), а також цехових служб, керівників бригад, дільниць. Лише загальними зусиллями можна комплексно, всебічно досліджувати поставлену проблему і знайти оптимальний варіант її вирішення.

Крім перелічених виконавців аналітичної роботи, її здійснюють також керівні органи управління, статистичні, фінансові органи, податкові інспекції, аудиторські фірми, банки, інвестори, конкуренти тощо. Так, банки та інвестори вивчають фінансовий стан підприємства, його платоспроможність, кредитоспроможність, ефективність використання кредитів. Податкові інспекції аналізують виконання підприємством планів по прибутках, відрахуваннях податків до бюджету, ведуть контроль за раціональним використанням матеріальних і фінансових ресурсів [6].

Література:

1. Гаркавенко С. С. Маркетинг : підручник. Київ : Лібра, 2008. 276 с.
2. Старостіна А. О., Кравченко В. А. Ризик-менеджмент: теорія та практика : навч. посіб. Київ : ІВЦ "Видавництво «Політехніка»", 2004. 200 с.
3. Porter M. E. Competitive Advantage of Nations. New York : Free Press, 1990. 426 p.
4. Основи підприємництва : підручник / Біляк Т. О., Бірюченко С. Ю., Бужимська К. О. та ін. ; під заг. ред. Н. В. Валінкевич. Житомир : ЖДТУ, 2019. 492 с.
5. Маркетинговий менеджмент : опорний конспект лекцій : навч. посіб. / Н. В. Язвінська ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 37 с.
6. Сенишин О. С., Кривешко О. В. Маркетинг : навч. посіб. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 347 с.

Поставчук Ю. П.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування,
Національний університет «Львівська політехніка»*

Фінтех-екосистеми: сутність та їх характерні особливості

Однією з найважливіших подій у фінансовому секторі за останні роки є зростання значення фінансових технологій. Поширення фінансових інновацій стимулює створення екосистем, які надають додаткову перевагу для споживачів.

Фінансові екосистеми – це системи, які об'єднують фінансові інститути, компанії, технології та інших учасників фінансового ринку, що взаємодіють між собою з метою забезпечення доступу до фінансових послуг та продуктів. Вони можуть створювати конкуренцію традиційним фінансовим організаціям – банкам та посередникам фінансового ринку. Визнаючи потужну роль, яку фінансові технології можуть відігравати в покращенні клієнтського досвіду, банки та страхові компанії активізували розробку власних пропозицій фінансових технологій. Вони також співпрацюють із FinTech у сфері екосистем.

Фінансові екосистеми складаються з різних елементів: банки, учасники фінансових ринків, страхові компанії та інші фінансові установи. Одним з основних елементів фінансових екосистем є банки. Вони забезпечують послуги зберігання коштів, кредитування, переказу грошей та інші. Банки є ключовими гравцями в екосистемі та виконують різні функції, включаючи посередництво між клієнтами та іншими фінансовими установами. Ще важливим елементом є інвестиційні фонди та брокерські компанії. Ці структури забезпечують можливість інвестування та заробітку на фінансових інструментах. Страхування також є вагомим елементом фінансових екосистем. Воно здійснює захист від ризиків, пов'язаних з життєвими ситуаціями.

Одним з основних факторів успіху фінансових екосистем в Європі є наявність єдиної валюти – євро. Це дозволяє швидко та ефективно здійснювати розрахунки між різними країнами та зменшує валютні ризики. Проте виникнення нових технологій та фінансових послуг може призвести до викликів для фінансових екосистем. Недоліком фінансових екосистем може бути залежність від кількох великих гравців, що може призвести до

монополізації ринку та обмеження конкуренції. Також, зростання ризику кібератак та зловживання даними може стати серйозним викликом для фінансових екосистем. Однією з ініціатив Європейського Союзу є створення Єдиного цифрового ринку, який має забезпечити розвиток цифрових послуг.

Банки мають багаторічну традицію співпраці. З 2014 року кількість міжбанківських екосистем у Європі майже подвоїлася, нараховуючи зараз понад 200 одиниць у 30 країнах. Більшість екосистем залучають лише банки, але уряди почали відігравати більш активну роль, і в екосистемі увійшли нефінансові гравці. 30 % міжбанківських екосистем розташовано у чотирьох європейських країнах: Італія (19), Польща (19), Португалія (14) і Бельгія (14). Створення ефекту масштабу в неконкурентоспроможних сферах традиційно було головною причиною співпраці банків. Однак є й інші важливі фактори для співпраці: збільшення ринкового впровадження продуктів із мережевими ефектами, що безпосередньо приносить користь кінцевим клієнтам на двосторонніх ринках; створення нових джерел доходу; захист позицій на ринку та сприяння фінансовій або цифровій інтеграції [1].

Розвиток фінансових технологій у вигляді екосистем також поширений на ринку Америки. До провідних фінтех-компаній належить Apple, Amazon, Google, Microsoft та ін. У квітні 2023 р. Apple та Goldman Sachs Bank USA, дві глобальні компанії у технологічному та фінансовому секторі, об'єдналися з метою створення потенційно найпотужнішого фінтеху в США. Apple запустила новий фінансовий продукт – депозитний рахунок. У той час, коли середні ставки на депозити в банках становлять менше 0,5 %, Apple оголосила про свій намір запропонувати своїм клієнтам-вкладникам ставку 4,15 % на рік без обмежень на зняття грошей та з гарантією вкладів від Федеральної корпорації зі страхування депозитів (FDIC). Apple не має банківської ліцензії та діє як посередник для Goldman Sachs Bank USA, який має необхідні ліцензії та страхування вкладів від FDIC. Така фінтех співпраця пов'язана із бажанням долучити більше власників iPhone до фінансових послуг Apple і Goldman [2].

Отже, фінтех-екосистеми – це комплексна інфраструктура, що об'єднує різні фінансові послуги та продукти, які пропонуються учасниками ринку. Такі системи є важливим інструментом для забезпечення доступу до фінансових послуг та продуктів для різних верств населення, а також для підтримки фінансової стабільності та розвитку економіки. Проте, розвиток

нових технологій та послуг може призвести до змін у фінансових екосистемах та створення нових викликів і можливостей.

Література:

1. Interbank ecosystems in Europe. URL : https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/financial-services/Interbanking%20eco-systems_report.pdf (дата звернення: 28.04.2023 р.).

2. Apple Card's new high-yield Savings account is now available, offering a 4.15 percent APY. URL : <https://www.apple.com/newsroom/2023/04/apple-cards-new-high-yield-savings-account-is-now-available-offering-a-4-point-15-percent-apy/> (дата звернення: 28.04.2023 р.).

Рішняк О. Р.,
*старший викладач кафедри
менеджменту, економіки та туризму,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Манєров Д. А.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Складові процесу маркетингової діяльності на підприємстві

З розвитком ринкового середовища в Україні маркетингова діяльність стала новим інструментом управління підприємством, новою моделлю управління бізнесом. Конкуренція вимагає від підприємства вміння використовувати всі свої ресурси з мінімальними втратами для підприємства та отримувати при цьому максимальний ефект від вкладених зусиль (матеріальних, трудових, фінансових тощо).

У наукових дослідженнях вітчизняних науковців зустрічається багато різних поглядів на здійснення маркетингової діяльності на підприємства, зокрема:

Л. В. Балабанова пропонує таке визначення: «управління маркетингом – це практичне здійснення ретельно продуманої інтегрованої політики підприємства на ринку, яка включає організацію, аналіз, планування, проведення заходів, спрямованих на досягнення певних цілей підприємства на ринку і контроль» [1].

Полторак В. А. досліджує: «маркетингову діяльність підприємства спрямована на те, щоб досить обґрунтовано, враховуючи попит ринку, встановлювати поточні і, головне, довгострокові (стратегічні) цілі, шляхи їх досягнення та реальні джерела ресурсів господарської діяльності, визначати асортимент і якість продукції, її пріоритети, оптимальну структуру виробництва і бажаний прибуток» [2].

С. С. Гаркавенко бачить: «управління маркетингом з огляду на функції менеджменту: планування маркетингу, організація маркетингу, мотивація персоналу, який бере участь у маркетингу та контролі маркетингу; ототожнює управління маркетингом і маркетинг-менеджмент» [3].

«Здійснення маркетингової діяльності є об'єктивною необхідністю

орієнтації науково-технічної, виробничої та збутової діяльності підприємства з урахуванням ринкового попиту, потреб і вимог споживачів. Тут відображається і постійно посилюється тенденція до планомірної організації виробництва для підвищення ефективності функціонування підприємства загалом та його господарських підрозділів зокрема» [3].

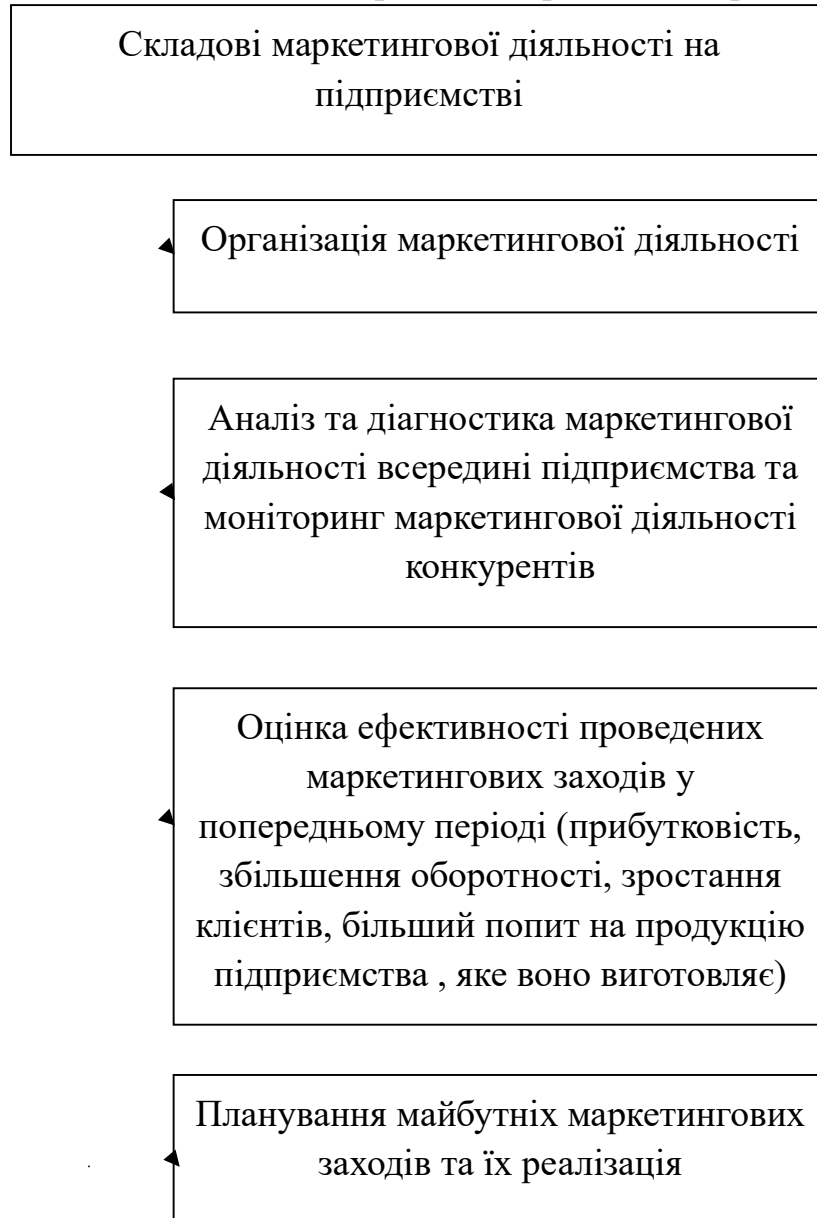


Рис. 1. Складові процесу маркетингової діяльності на підприємстві

На наш погляд, управління маркетинговою діяльністю – це процес взаємодії підприємства із споживачем їх продукції, товарів, робіт, послуг, який спрямований на вивчення попиту та побажань споживачів, підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Процес управління маркетинговою діяльністю на підприємстві включає такі складові (рис. 1).

Маркетингова діяльність базується на тому, що вона пропонує підприємству ряд перевірених маркетингових інструментів, які дадуть позитивні зміни у досягненні стратегічних цілей діяльності підприємством.

Насамперед маркетингова діяльність полягає у системному аналізі та оцінці діяльності конкурентів, вимог ринку, зміни купівельної спроможності населення, побажань споживачів тощо.

Отже, маркетингова діяльність повинна забезпечити для підприємства ключові фактори:

- розширення сегменту збуту продукції;
- формування конкурентних переваг;
- швидка адаптація до вимог споживачів;
- гудвіл підприємства та його продукції на конкурентному ринку;
- мобільність інформації щодо змін діяльності підприємства для споживачів їх продукції тощо.

Література:

1. Маркетинг підприємства : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, В. В. Холод, І. В. Балабанова. Київ : Центр навч. літ., 2012. 612 с.
2. Полторак В. А. Маркетингові дослідження : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 387 с.
3. Гаркавенко С. С. Маркетинг : підручник. Київ : Лібра, 2008. 276 с.

Руцишин Н. М.,

д.е.н., проф., професор кафедри фінансів, економічної безпеки, банківської справи та страхового бізнесу, Львівський торговельно-економічний університет

Атаманенко О. І.,

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності «Міжнародні економічні відносини», Львівський торговельно-економічний університет

Транснаціональні корпорації та їх вплив на вітчизняну економіку

Сьогодні у сучасному світі однією з важливих тенденцій світової економіки є посилення інтеграційних процесів та інтенсивність яких у значній мірі пов'язана з впливом транснаціональних корпорацій. Транснаціональні корпорації беруть участь в соціально-економічних та політичних процесах у світі. Транснаціональна корпорація (ТНК) – це велика фірма, яка володіє зарубіжними активами та достатньо суттєво впливає на певну сферу економіки (або декілька сфер) у міжнародному масштабі. В англійській літературі для визначення міжнародних бізнес-організацій часто використовують терміни “багатонаціональна фірма” або “багатонаціональна корпорація”. За визначенням ООН, транснаціональні корпорації – це підприємства, які володіють, або керують виробництвом товарів або послуг за межами держави, в котрій вони знаходяться.

Міжнародні компанії сильно поглибили рівень взаємозалежності між країнами, розподіливши процес міжнародного поділу праці, спеціалізації та кооперації національних економік. У загальному обсязі світової торгівлі переважну частку займає продаж товарів та послуг філіалів іноземних компаній. На ТНК припадає основна частина вивозу капіталу у вигляді прямих іноземних інвестицій. Оскільки сфера діяльності ТНК розповсюджується майже на всі держави світу та види економічної діяльності, то стабільний розвиток окремої країни в сучасних умовах глобалізації не можливий без взаємодії з цими компаніями.

Для України залучення прямих іноземних інвестицій через транснаціоналізацію є важливою складовою, оскільки дозволяє вирішувати питання конкурентоспроможності вітчизняної економіки, розвитку ринку праці та підвищення життєвого рівня населення. Досягнення поставлених

завдань можливе лише у випадку одночасного створення сприятливих умов для ТНК та захисті національних інтересів країни. Україна як держава, яка активно інтегрується до світових економічних інституцій. Також вітчизняна економіка зазнає впливу зовнішнього середовища, в тому числі й з боку транснаціональних корпорацій. Коли Україна отримала незалежність, транснаціональні корпорації почали розглядати національну економіку як великий ринок для товарів та послуг, а також джерело дешевої робочої сили та природних ресурсів. Одним із головних факторів входження ТНК в Україну став низький рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

З 1998 р. компанія Nestlé почала виробничу діяльність на території України завдяки купівлі контрольного пакету акцій Львівської кондитерської фабрики “Світоч” [1]. Активізація діяльності представленої іноземної компанії на українському ринку проявилась у створенні “Нестле Україна”.

У тютюновій галузі України слід виділити міжнародну компанію British American Tobacco, яка працює на ринку країни вісімнадцять років. Багатомільйонні інвестиції компанії в Прилуцьку тютюнову фабрику дали змогу модернізувати обладнання, збудувати на місці старих виробничих інструментів нове сучасне високомеханізоване підприємство, а також вийти на якісно новий рівень продукції [2]. На Прилуцькій тютюновій фабриці випускають такі марки, як KENT, Vogue, Pall Mall, Capri, Lucky Strike. На кінець 2012 р. в Україні почали діяти понад 30 світових транснаціональних корпорацій. Серед яких можна виділити Alcatel, British American Tobacco, British Petroleum, Coca-Cola, Danone, Hewlett-Packard, Huawei, Kraft Foods (Mondelez International), McDonalds Corporation, Metro Cash&Carry, Nestlé, Nokia, PepsiCo, Procter&Gamble, Samsung, Shell, Siemens, SUN Inbev, Toyota, Unilever. В Україні найбільшими ТНК, які вклали значні фінансові ресурси, є Pepsi Cola з обсягом інвестиційних коштів – 250 млн дол., “Київстар GSM” – 240 млн дол., Coca-Cola – 230 млн дол. та ін. Лідуючі позиції у 2022 р. займають такі корпорації, як McDonald’s, Nestle, British American Tobacco.

Іноземні ТНК готові здійснювати свою діяльність в Україні, але на заводі їм стають такі фактори, як: недоліки системи регулювання, відсутність в Україні сталої стратегії та відповідного національного плану дій, недосконалість національного права, відсутність стабільності в економічній та політичній ситуації, критичний рівень корупції в усіх

сферах господарської діяльності і нездатність судової системи функціонувати належним чином, низький рівень платоспроможності українських споживачів, забюрократизованість і складність податкової системи.

ТНК на сьогоднішній день відіграють важливу роль у світовій міжнародній економіці. Вони мають вплив на економіки приймаючих країн, стимулюють науково-технічний процес в країнах, інтернаціоналізацію господарства, відкривають доступ до фінансових ресурсів ТНК, доступ до зовнішніх ринків [3, с. 34]. Українським підприємствам слід використовувати переваги залучення іноземних інвестицій, які варто вкладати у розвиток маркетингу підприємства країни. Проте також варто знати, що капітал іноземних компаній в основному зосередився у харчовій та тютюновій промисловості, торгівлі, фінансах, енергетиці, тобто в галузях зі швидкою оборотністю капіталу й забезпеченими ринками збуту. Це свідчить про обмежений інтерес транснаціональних корпорацій до економіки України.

Отже, вплив іноземних компаній на українському ринку відіграє важливу роль. Оскільки, саме вони стимулюють науково-технічний процес, інтернаціоналізацію господарства, відкривають доступ до фінансових ресурсів ТНК. Іноземні компанії приносять значні інвестиції в українську економіку, що сприяє розвитку бізнесу, створенню нових робочих місць і збільшенню виробництва. Наявність іноземних компаній на ринку стимулює конкуренцію та впливає на покращення якості товарів і послуг, а також зниженню їх вартості для споживачів, збільшується експорт українських товарів і послуг на зовнішні ринки, що сприяє зростанню економіки та зовнішньої торгівлі. Поряд з тим, є й негативний вплив, а саме деякі іноземні компанії можуть мати сильний контроль на окремі сектори ринку, що може призвести до нерівномірного розподілу ресурсів і обмеження можливостей для малих і середніх підприємств.

Література:

1. Офіційний сайт компанії ТОВ “Нестле Україна”. URL : <http://www.nestle.ua>.
2. Офіційний сайт компанії “Бритіш Американ Тобакко Україна”. URL : <http://www.bat.ua>.
3. Федоренко В. Г. Транснаціональні корпорації як системоутворюючий фактор розвитку національних економік. *Інвестиції: практика та досвід*. 2009. № 7. С. 31-34.

Степура Т. М.,
д.е.н., проф., доцент кафедри
теоретичної та прикладної економіки,
Національний університет «Львівська політехніка»

Олійник Ю. Б.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування,
Національний університет «Львівська політехніка»

Податок на виведений капітал як інноваційна форма оподаткування: досвід Естонії

Роль системи оподаткування відіграє балансуючу роль у грошово-розподільчих відносинах між децентралізованими та централізованими фондами, відповідно знаходження оптимальної податкової системи, яка б задовольняла усіх суб'єктів – є місією податкових органів більшості країн світу. У процесі зміни суспільства та впливу науково-технічного прогресу, зміни зовнішніх факторів, що чинять вплив на національні економіки, податкова система країни також видозмінюється. Впродовж усієї історії було чимало випадків, коли реформування податкової системи, запровадження, адаптація та зміна наявних форм оподаткування призводили до вагомих зрушень національної економіки та спровокували її подальший розвиток. Однією з таких форм може стати й податок на виведений капітал, що створює умови для перебудови наявного податку на прибуток та його зміною на податок на виведений капітал.

Податок на прибуток, який є діючим податком в Україні, має багато недоліків, що не забезпечують ефективного способу господарювання як для власників, так і для держави. Негативним сторонами податку на прибуток з боку підприємств та організації є його величина, що зменшує можливість для розвитку підприємства чи організації на початку його діяльності. Ця проблема полягає в тому, що податок на прибуток спрямований на кінцевий фінансовий результат, який може як залишатися на балансі підприємства, так і може вилучатися з нього полягає оподаткування податком на прибуток. Для порівняння податок на виведений капітал (ПнВК) створює податкове стягнення з прибутку у випадку, коли власники виводять з бізнесу кошти або виведення коштів з бізнесу через контрольовані операції, що зазвичай створюються між

асоційованими підприємствами одного власника, в процесі яких наявні кошти переходять у податкову резиденцію з нижчим податком на прибуток. Відповідно податок на виведений капітал не стягується з фінансового результату, тобто отриманий в процесі господарської діяльності суб'єкт підприємництва може реінвестувати свій фінансовий результат, що не був виведений власниками підприємства, та отримати кращі умови для ведення бізнес-діяльності завдяки кращій формі оподаткування, коли його прибуток не буде оподаткованим. Ця форма оподаткування відіграє позитивну роль, оскільки реінвестований є більшим за прибуток при формі сучасній формі оподаткування, відповідно власники реінвестують більшу кількість коштів у своє підприємство, що забезпечить його кращий розвиток, а також забезпечить збільшення робочих місць та податкових надходжень для держави від ведення господарської діяльності. Оскільки прибуток оподатковується лише, тоді коли власники намагаються його вивести, то власники будуть більш зацікавленими у тому, щоб залишити прибуток на рахунку підприємства, що дає підприємству резервні кошти на випадок несприятливих ситуацій, а банку, що обслуговує дане підприємство надає додаткову ліквідність для ведення своєї діяльності.

Потребу в адаптації наявної форми оподаткування породжує й проблеми, які не вирішує податок на прибуток, а саме: виведення капіталу за кордон використовуючи податкові гавані; велика роль податкових органів України у регулюванні бізнес-процесів суб'єктів господарювання, яка чинить значний вплив на їх бізнес-діяльність та збільшує роль держави у веденні ринкових відносин; потребу в оснащенні основних засобів для здатності конкурувати з товарами і послугами на міжнародному ринку, що сформована недостатчею капіталу на початку функціонування підприємства. Відповідно до цього з використанням ПнВК контролюватиметься лише виведений прибуток власниками підприємств та контрольовані операції, що вони проводять. Дотримання прозорості таких операцій і стане основним завданням податкових органів, і звільнить їх від постійного моніторингу підприємств, оскільки основною метою податкових органів буде дотримання правил виведення капіталу, що звільнить податкові органи від більшості контрольованих операцій. Крім цього компанії зможуть показувати свій реальний прибуток, оскільки у них не виникає потреби у його приховуванні. Держава звільняється від постійного моніторингу фінансової звітності усіх суб'єктів

підприємництва щодо достовірності поданого нерозподіленого прибутку, а це впливатиме на економію на адмініструванні таких податків.

Найважливішим впливом на інтереси суб'єктів підприємництва стане збільшення фінансових ресурсів та показника рентабельності підприємства, оскільки прибуток не буде оподатковуватися при його реінвестуванні або його утриманні на рахунку, що дозволить підприємству реінвестувати більші кошти, а також це збільшить його інвестиційну привабливість серед інвесторів та кредиторів, оскільки в процесі зменшення податкового навантаження, підприємство здається кращим за рівнем прибутковості бізнесу, враховуючи суму вкладених в бізнес інвестицій (ROI).

Крім поданих позитивних сторін, податок на виведений капітал часто осуджують з боку зменшення податкових надходжень у державі через те, що не справляється податок на прибуток з фінансового результату. Потрібно розуміти, що виконання державного бюджету і забезпечення державного розвитку є дві різні речі. Крім того, досвід Естонії показує, що при невеликих доходах бюджету з 2001 року можна стимулювати значні прямі іноземні інвестиції та збільшити свій валовий внутрішній продукт, відповідно при збільшенні номінального ВВП зростають і доходи держави, що продемонстровано на рис.1.

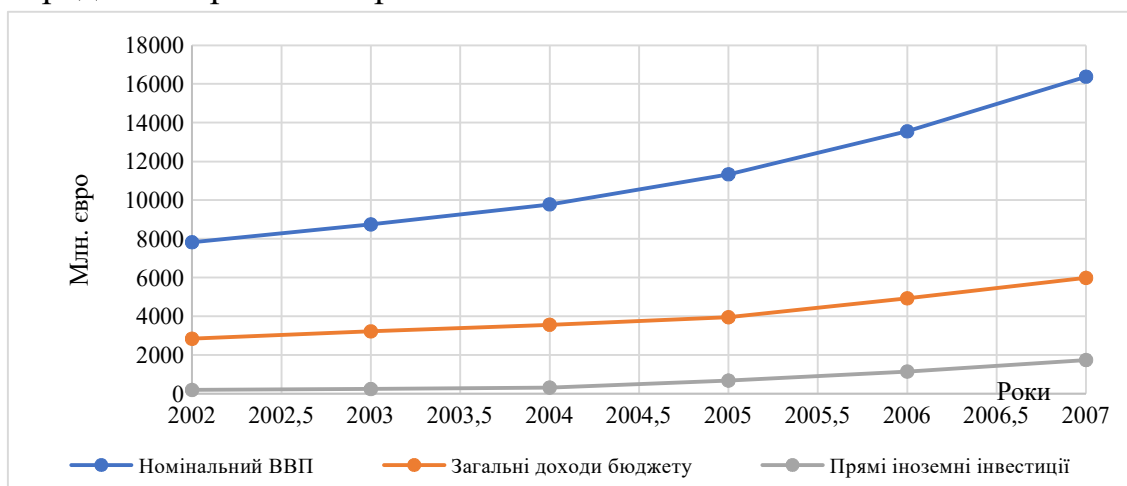


Рис. 1. Макроекономічні показники Естонії впродовж 2002-2007 рр.
Сформовано автором на основі даних [1]

Відповідно до рис. 1 можна дійти до висновку, що зміна форми оподаткування на податок на виведений капітал не спричиняє зменшення ВВП та доходів держави, а й спричиняє значне збільшення іноземних інвестицій, відповідно перехід економіки, де податок на прибуток не

відіграє питомої ваги серед структури доходів до податку на вивід капіталу цілком приводить до економічного зростання. Отже, податок на виведення капіталу дає змогу подолати проблеми, які присутні в економіці нашої країни, а саме відмивання коштів, потребу у капіталі серед суб'єктів господарювання та зменшення впливу держави на розвиток економічних процесів, але введення та заміна старого податку на прибуток – податком на виведення капіталу потребує значних зусиль починаючи від політичної волі уряду, закінчуючи адаптацією до нових умов оподаткування серед підприємств. Крім цього зміна форми оподаткування у перших роках реформи може спричинити різку зміну доходів держави, оскільки податок на прибуток має високу відносну вагу у податкових надходженнях держави. Але зменшення дохідності у короткостроковій перспективі зможе покращити довгострокові очікування як серед державних доходів, так і прибутків підприємств за допомогою реінвестованого прибутку, що не підлягатиме оподаткуванню.

Література:

1. Estonian Bank “Annual economic indicators for Estonia”. URL : <https://statistika.eestipank.ee/#/en/p/MAJANDUSKOOND/r/2053/1902> (дата звернення : 27.03.2023 р.).

Стефанишин О. Б.,

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

Буракова І. І.,

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Бураков О. М.,

*аспірант спеціальності
281 Публічне управління та адміністрування,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Теоретико-методологічні засади і практичні рекомендації удосконалення цінової політики підприємства

Актуальність теми дослідження

Формування цінової політики товарів і послуг, що просуваються на ринок, є важливою складовою маркетингової діяльності підприємства. Ціна була і є найважливішим критерієм прийняття споживчих рішень. Проте, вона зберігає свої позиції як традиційний елемент конкурентної політики, робить суттєвий вплив на ринкове положення і прибуток підприємства. Таким чином визначення ціни є дуже складним та важливим етапом в діяльності підприємства і ця дипломна робота буде присвячена саме цьому питанню.

Метою роботи є дослідження суті і цілей цінової політики підприємства, факторів впливу на ціноутворення, вибору ефективних цінових стратегій.

Основний матеріал дослідження

Маркетингова цінова політика – це комплекс заходів, який включає визначення ціни, знижок, умов оплати за товари та послуги, управління цінами з урахуванням побажань та можливостей споживачів з метою забезпечення прибутку підприємства-виробника чи продавця [4; с. 105].

Маркетинговий розрахунок цін – це логічна послідовність кроків, першим з яких є визначення цілей ціноутворення. Схематично алгоритм маркетингового розрахунку ми подаємо на рис. 1.

На відміну від ефекту заміни ефект доходу може призвести до того, що споживачі купуватимуть порівняно меншу кількість товару, що став

дешевшим, якщо вони вирішать, що цей товар гірший за інші товари, які вони можуть купити тепер, коли їхній реальний дохід збільшився. Отже, сумарний ефект заміни ціни залежить від відносної величини та відносного напрямку дії ефекту заміни і ефекту доходу.



Рис. 1. Алгоритм маркетингового розрахунку цін [2; с. 39]

Також суттєво впливає на попит кількість покупців, інфляційні очікування та процеси. В свою чергу, обсяг запропонованого на ринку товару залежить від технології виробництва, цін на економічні ресурси, кількості товаровиробників, податків та субсидій. Зокрема можна

розглянути декілька правил, до яких призводить взаємодія попиту та пропонування.

- Ціна, за якої кількість товару, наявного на ринку, дорівнює кількості товару, на котрий є попит, має назву рівноважної.
- Збільшення попиту призводить до зростання рівноважної ціни і рівноважної кількості товару.
- Зменшення попиту призводить до падіння рівноважної ціни і зменшення рівноважної кількості товару.
- Збільшення пропонування призводить до зменшення рівноважної ціни та збільшення рівноважної кількості товару.

Скорочення пропонування веде до збільшення рівноважної ціни і зменшення рівноважної кількості товару.

Чутливість ринкового попиту по відношенню до ціни визначається сукупністю факторів. Так ринок менш відчуває зміни, коли:

- товар унікальний за своїми якостями (ефект унікальності);
- покупці не повідомлені про можливі замінювачі;
- покупці не в змозі порівняти якості продукту з його аналогами;
- витрати на покупку даного товару невеликі в порівнянні з загальними доходами покупців;
- витрати на даний товар невеликі в порівнянні з ціною кінцевого продукту, заради нормального використання якого купується даний товар;
- частина ціни, її зміни викликані під дією фірм-конкурентів, органами влади та управління;
- товар використовується разом із тим, що був куплений раніше (наприклад, деяка приставка);
- товар має високу якість, престиж, засвідчує індивідуальність того, хто його придбав.

Висновки та пропозиції

При встановленні кінцевої ціни підприємству необхідно рішення дві основні задачі:

1. Створити власну систему знижок для покупців і навчитися нею користуватися. У всіх знижок одна загальна основа – економія затрат виробника або за рахунок зменшення виплат банку, або за рахунок відмови від частого переналаштування обладнання, завдяки виготовленню великих партій товару, або за рахунок зменшення складських витрат.

2. Визначити механізм зміни цін в майбутньому з врахуванням стадій життєвого циклу товару і інфляційних процесів.

На сьогодні, існує близько двадцяти різноманітних знижок, які може запропонувати підприємство, це і прості, і складні знижки. Але не кожне підприємство може застосовувати всі ці знижки одночасно, воно повинно формувати свою систему цінових знижок.

На мою думку, ПрАТ «Компанія Ензим» варто застосовувати такі цінові знижки:

Знижка «сконто». Вона означає знижку в тих випадках, коли оплата відбувається раніше встановленого терміну або готівкою. На багатьох товарних ринках діє стандартна знижка «сконто»: «2/10, нетто 30», що означає: товар необхідно оплатити впродовж 30 днів, але покупець заплатить на 2 % менше, якщо оплатить товар за 10 днів. Щоправда, надійнішим методом заохочення термінової оплати вважається встановлення прогресивних знижок, що співвідносяться з термінами платежів.

Прогресивна знижка – дається покупцю під час купівлі визначеної кількості товару і прогресивно збільшується відповідно до зростання обсягів закупівель.

За встановлення принципів, правил, критеріїв, відповідно до яких відбувається формування ціни на продукцію, підприємство орієнтується:

по-перше, на необхідність формування такого рівня ціни, за якого можливо одержати запланований рівень прибутку;

по-друге, на встановлення такої ціни, за якої здійснюється позитивний вплив на споживачів і процес реалізації продукції на ринку.

Маркетингова цінова політика є:

а) інструментом конкурентної боротьби;

б) механізмом формування попиту на продукцію підприємства;

в) механізмом одержання прибутку.

При аналізі та визначенні рівня цін підприємець має чітко уявляти загальну картину цін, яка характеризує взаємозв'язок і взаємовідносини різних видів цін. До системи цін включено різні елементи, які зазвичай розглядаються як окремі конкретні ціни так і попередньо визначені групи цін. Всі елементи системи цін тісно взаємопов'язані. Це наслідок єдиної методології формування витрат на виробництво і взаємозв'язок між всіма елементами ринкового механізму.

Література:

1. Porter M. E. Competitive Advantage of Nations. New York : Free Press, 1990. 426 p.
2. Управління конкурентоспроможністю підприємства / С. М. Клименко, Т. В. Омеляненко, Д. О. Барабась та ін. Київ : КНЕУ, 2008. 520 с.
3. Полтораєк В. А. Маркетингові дослідження : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 387 с.
4. Балабанова Л. В., Холод В. В., Балабанова І. В. Маркетинг підприємства : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ., 2012. 612 с.
5. Подольська В. О., Яріш О. В. Фінансовий аналіз : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 488 с.
6. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві : монографія. 2-ге вид., без змін. Київ : КНЕУ, 2006. 268 с.
7. Лісничка Т. В. Удосконалення методики аналізу фінансових результатів. *Управління розвитком*. 2013. № 4(144). С. 122-124.
8. Яріш П. М., Касьянова Ю. В. Методи проведення аналізу фінансових результатів діяльності організацій. *Управління розвитком*. 2013. № 4 (144). С. 159-162.

Стойко Г. В.,
*к.е.н., завідувач денного відділення,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Лях М. Р.,
*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Корпоративна культура як стратегічний чинник формування конкурентоспроможності компанії

Оскільки сутністю суспільного життя є діяльність, то й аналіз культури головним чином здійснюється через пізнання того, що і як створює людина. Е. Маркар'ян вважає, що евристична цінність поняття культури полягає в тому, що вона уможливує проведення чіткої грані між людською діяльністю та біологічною життєдіяльністю тварин. Культура, з одного боку, становить собою результат розвитку взаємовідносин між людиною та природою, а з другого – від рівня її розвитку залежить така важлива для людини обставина, як способи і форми взаємовідносин між людьми та взаємодії людства з природним середовищем. Тобто, культура начебто розлита по усьому тілу соціального організму, проникає в усі його пори [7, с. 9].

Кожен соціальний організм (навіть з урахуванням специфіки функціонування), як і кожен організм взагалі, поряд із загальними рисами має свої особливості, що відображають характер поведінки кожної конкретної системи. Тому проблеми формування і реалізації моделі управління необхідно вирішувати диференційовано як на макрорівні щодо окремих країн (регіонів), так і на макрорівні стосовно окремих організацій з урахуванням сформованої в них організаційної культури і відповідних тенденцій розвитку [8, с. 31]

Проте діяльність організації не може здійснюватися на основі лише якості технології або управлінської ієрархії. В організаціях працюють люди, а звідси виходить, що в своїй діяльності вони керуються якимись конкретними цінностями, виконують визначені дії, дотримуються ustalених правил організаційної поведінки тощо. У цьому розумінні кожне підприємство чи організація є конкретним соціо-культурним простором.

У більшості випадків організація чи підприємство створюється для реалізації поставленої підприємцем мети, для виконання якоїсь справи. Спосіб, у який здійснюється господарська діяльність в організації і ведуться справи, надає організації індивідуального забарвлення, персоніфікує її. При цьому успіх функціонування, виживання і стратегічного розвитку організації, як складного і неповторного механізму, залежить від того, заради чого люди стали членами єдиного колективу, як будуються їхні взаємини, як цінності, усталені норми, принципи життя і діяльності вони поділяють, які їхні внутрішні символи, ритуали чи герої [1, с. 52].

Ці правила і прийоми є відправними моментом у виборі співробітниками прийняттого способу дії, аналізу і прийняття рішень. Члени організації не замислюються над їх змістом, вони розглядають їх як споконвічно правильні» [6, с. 132].

Організаційна культура – могутня сила, яка може працювати на організацію або проти неї. Організація, а це може бути підприємство, фірма чи корпорація, як люди чи нація, набуває досвіду протягом свого розвитку, що акумулюється в колективній підсвідомості. Це визначає організаційну поведінку людей шляхом настанов, приписів, заборон, закодованих послань. Як підкреслював відомий китайський діяч Лі Куан Ю : «Культура має досить глибокі корені. Її не можна відчутти на дотик, але вона реальна цінність, і її сприйняття, соціальні приписи, вихідні положення – все це विकристалізовується в людській свідомості» [2, с. 150].

Головним завданням керівництва є погодження субкультур з організаційною культурою та застосуванням відповідної до них культури управління [4, с. 32-33].

Дослідженням організаційної культури притаманна велика різноманітність методів та методик. Загалом домінують два основні напрямки : якісні методики, де дослідження тісно зумовлені контекстом і вимагають трактування, і кількісні методики, в яких дослідження відносно незалежні і використовуються апріорі задані категорії та різні стандартизовані анкети [3, с. 49].

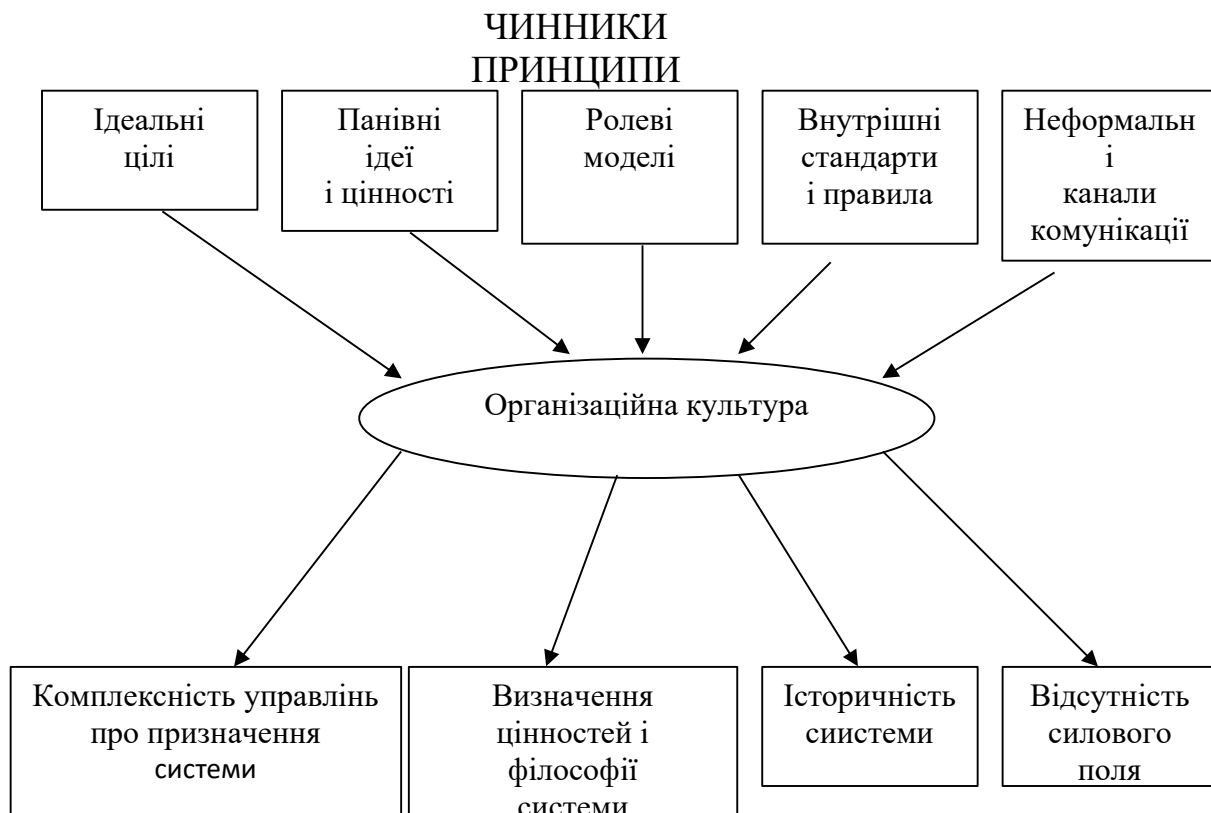


Рис. 1. Принципи і чинники організаційної культури

Як засвідчують результати дослідження, домінуючими типами культури на сьогодні в інституті є культура ролей (46 балів) та культура влади (43 бали) (табл. 1).

Таблиця 1

Результати діагностики організаційної культури інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів організації

| | Культура влади КВ | Культура ролі КР | Культура досягнень КД | Культура співпраці КС |
|----|----------------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|
| 60 | | | | |
| 55 | | ■ 46 | | □ 47 |
| 50 | ■ 43 | | □ 42 | |
| 45 | | | ■ 40 | |
| 40 | | | | ■ 35 |
| 35 | | | | |
| | □ 28 | | | |
| | | | | |
| | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| 30 | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | |
| 15 | Існуюча | Бажана | Існуюча | Бажана | Існуюча | Бажана | Існуюча | Бажана |
| 10 | | | | | | | | |

Культура функціонує на основі системи правил та процедур. З одного боку, це добре, оскільки існує традиційність, стабільність, а з іншої міри не повною мірою проявляється творчий підхід до управління.

Для побудови оргкультури, що підтримувала б розроблену стратегію, керівництво має свідомо використовувати первинні механізми впровадження культурних основ (табл. 2):

1. На що звертають увагу, що оцінюють і що контролюють керівники (лідери).
2. Як керівники (лідери) поведуться в критичних ситуаціях і в умовах організаційних криз.
3. Об'єктивні критерії розподілу дефіцитних ресурсів.
4. Свідоме рольове моделювання, навчання і наставництво.
5. Об'єктивні критерії визначення рівня винагороди і статусу службовця.
6. Об'єктивні критерії при наймі, доборі, просуванні, переведенні і звільненні службовців.

Таблиця 2

Механізм впровадження культурних основ

| Первинні механізми впровадження культурних основ | Вторинні механізми чіткого формулювання і закріплення основ |
|---|---|
| На що звертають увагу, що оцінюють керівники (лідери) | Структура і устрій організації |
| Як керівники (лідери) поведуться в критичних ситуаціях і в умовах організаційних криз | Організаційна система і процедури |
| Об'єктивні критерії розподілу дефіцитних ресурсів | Організаційні звичаї в ритуали |
| Свідоме рольове моделювання, навчання і наставництво | Дизайн фізичного простору, фасадів і будівель |

| | |
|--|--|
| Об'єктивні критерії визначення рівня винагороди і статусу службовців | Історії, легенди і міфи про певних осіб і події |
| Об'єктивні критерії при наймі, доборі, просуванні, переведенні і звільненні службовців | Офіційне проголошення організаційної філософії, цінностей і переконань |

Можливі суперечності і невідповідності також доводяться до членів групи і стають частиною культури або основою для появи субкультур [5, с. 212].

На що звертають увагу, що оцінюють і що контролюють керівники (лідери).

Вдала адаптація є однією із складових задоволення роботою, а невдала – складовою незадоволення [4, с. 5].

Основні методи зміни культури організації – ті ж методи її збереження. Для формування нової організації організаційної культури необхідно використовувати такі методи:

- 1) постійне приділення уваги керівниками найбільш важливим елементам організаційної культури;
- 2) своєчасна реакція керівництва на виникаючі проблеми, практичні ситуації та організаційні кризи;
- 3) розробка нової концепції організаційної культури і доведення її до членів організації;
- 4) безперервна особиста демонстрація керівниками нових аспектів організаційної культури;
- 5) зміна акцентів у кадровій політиці.

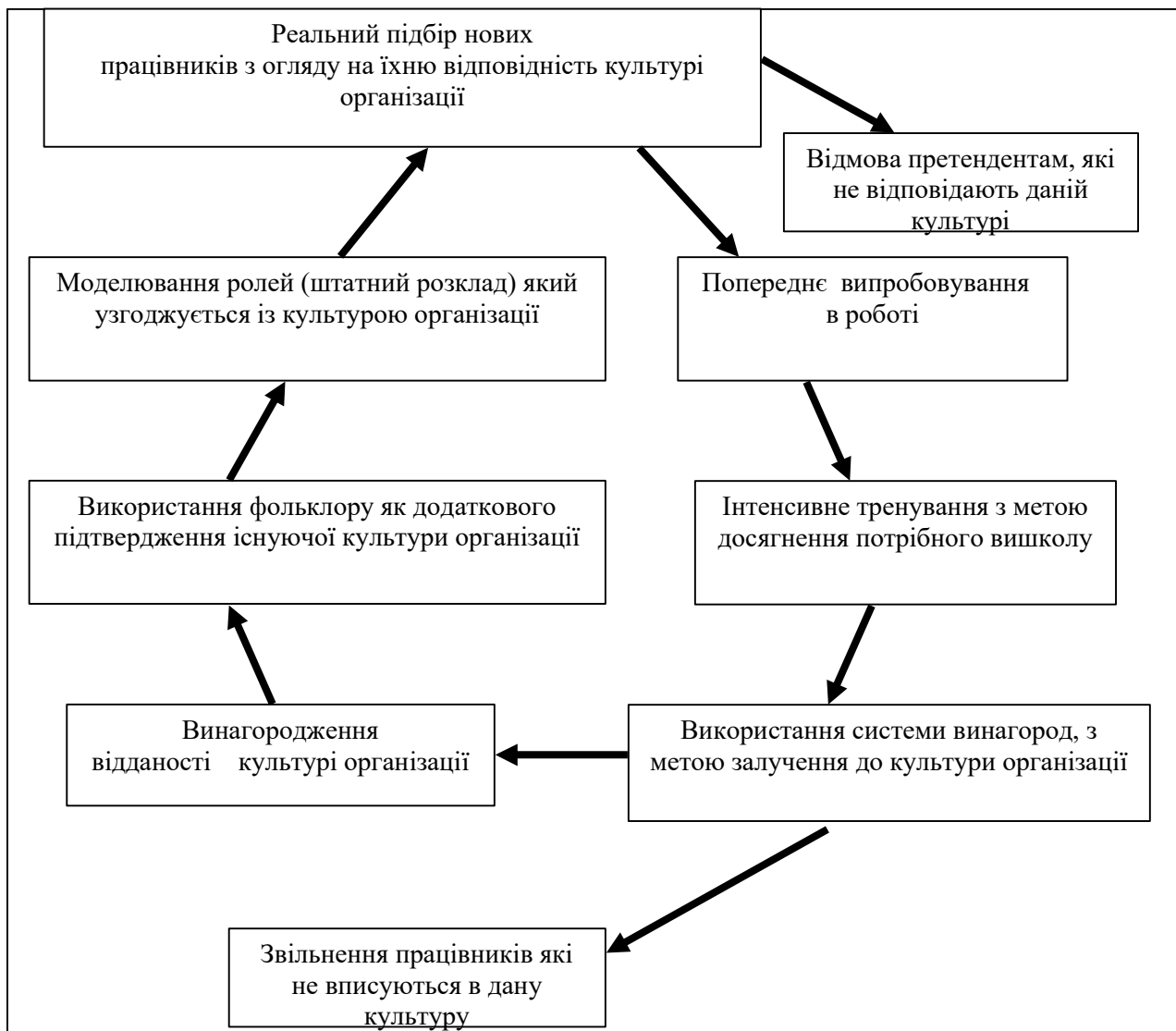


Рис. 2. Процес соціальної адаптації

У колективі відбиваються домінуючі настрої, суспільна думка, відносини, звичаї, моральні та інтелектуальні настанови і поривання людей, ставлення один до одного, до найважливіших матеріальних і духовних благ, відмітити нові позитивні пріоритети: вміння персоналу працювати в команді, швидко аналізувати та працювати в команді, швидко реагувати та аналізувати інформацію, ставити поточні та довгострокові цілі. Перед ними також стоїть завдання навчитися керувати собою, будувати стосунки, раціонально організувати робочий час та відпочинок, організувати своє робоче місце та аудиторії слухачів, підвищувати кваліфікацію, поновляти матеріально-технічну базу.

Література:

1. Гавкалова Н., Маркова Н. Оцінка рівня організаційної культури підприємства. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. Київ : Вид. НАДУ, 2005. 504 с.
2. Гречкосій І. Д. Загальні типи організаційної культури державної служби України: проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми державного управління* : збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління. Вип. 4. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2005. 362 с.
3. Гречкосій І. Д. Оцінка рівня організаційної культури в державному управлінні. *Збірник наукових праць*. Харків : Вид. ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2006. № 2 (29): У 24. 4.2, 408 с.
4. Ліпенцев А., Тимошенко О. В. Розвиток емоційних компетенцій державних службовців. *Ефективність державного управління* : зб. наук. при ЛРІДУ НАДУ. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2004. Вип. 6. С. 130-136.
5. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Київ : Вид-во Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2000. 211 с.
6. Яромич А. С. Організаційна культура і контроль у контексті національного менталітету. *Актуальні проблеми державного управління* : збірник наукових праць. Вип. 10. Одеса : ОРІДУ УАДУ, 2002. С. 207-219.
7. Alvesson Mats. *Understanding Organizational Culture*. London ; New Delhi : SAGE Publications, 2002. 470 p.
8. Jelinek M., Smirchich L., Hirsh P. Introduction: A code of Many Colours. *Administrative Science Quarterly*. 1983. № 28. P. 331-338.

Стойко Г. В.,

*к.е.н., завідувач денного відділення,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Чепіль В. В.,

*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Облік і оподаткування,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Теоретичні аспекти управління виробничими запасами підприємства

Виробничі запаси на підприємствах створюються та підтримуються з метою реалізації їхньої головної функції – забезпечення безперервного виробничого процесу.

Виробничі запаси є багатогранною категорією, тому від якості та змісту інформації, яка формується в процесі відображення їх у обліку залежать показники діяльності підприємства та рівень ефективності їх використання.

Вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на питаннях ідентифікації виробничих запасів у складі активів при надходженні на підприємство, як початкової ланки їх облікового процесу, адже від її якості залежать подальші результати облікового процесу загалом.

Запорука ефективного процесу ідентифікації активів - правильне розуміння сутності об'єкта та його класифікаційних особливостей, а також самої процедури ідентифікації. Здатність ідентифікувати актив є критерієм його визнання та зарахування на баланс з метою подальшого обліку.

Виробничі запаси займають особливе місце не лише у складі майна підприємства, домінуюче місце їм належить і у структурі витрат, оскільки виробничі запаси є основною складовою при формуванні собівартості готової продукції. Враховуючи вищенаведене, підприємства в управлінні активами особливу увагу приділяють саме обліку, аналізу та контролю виробничих запасів.

При функціонуванні економічних суб'єктів діяльності у ринковій економіці, що об'єктивно потребує змін у бухгалтерському обліку, наближення його до міжнародних стандартів, правильна організація бухгалтерського обліку виробничих запасів є необхідною умовою для діяльності підприємства. Від вирішення цієї проблеми залежить

фінансовий стан підприємства, конкурентоспроможність його продукції на ринку.

Бухгалтерський облік та звітність щодо відображення виробничих запасів в обліку здійснюють у відповідності до методологічних принципів та прийомів, визначених Законом України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, Положень (стандартів) бухгалтерського обліку, Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій підприємств і організацій, низки законодавчих та нормативних активів з урахуванням специфіки діяльності підприємств [4].

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про запаси і розкриття її у фінансовій звітності визначає Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 “Запаси” [3].

За базове розуміння категорії “запаси” необхідно прийняти визначення наведене в П(С)БО 9 “Запаси”, яке аналогічне визначенню МСФЗ 2 “Запаси”.

Відповідно до П(С)БО 9 *під запасами* розуміють активи, які:

- утримуються для подальшого продажу за умов звичайної господарської діяльності;
- знаходяться у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва;
- утримуються для споживання під час виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, а також управління підприємством [3].

Виробничі запаси визнаються активом, якщо існує вірогідність того, що підприємство отримає в майбутньому економічні вигоди, пов’язані з їх використанням та вартість їх може бути достовірно визначена [3].

Об’єктом обліку, важливою економічною категорією та фактором ефективності діяльності суб’єкта господарювання є активи, до яких відносять запаси, які займають вагоме місце у складі оборотних активів будь-якого підприємства.

Для належного функціонування у ринкових умовах суб’єкти господарювання використовують товарно-виробничі запаси, які є найбільш важливою і вагомою частиною активів підприємства.

Виробничі запаси – це предмети праці людини, їх використовують з метою випуску готової продукції, використання в інших процесах діяльності підприємства.

На відміну від засобів праці, які зберігають у процесі виробництва свою форму та переносять свою вартість на продукт поступово, предмети праці споживаються повністю та переносять свою вартість повністю на створений продукт і після кожного виробничого циклу відтворюються [6].

Поняття виробничих запасів відрізняються від поняття матеріальних ресурсів.

Матеріальні ресурси – це сукупність предметів праці, які призначено для використання у процесі виробництва та споживання (за винятком тих ресурсів, які є в процесі незавершеного виробництва).

Основну частину матеріальних ресурсів складають предмети праці: сировина, основні та допоміжні матеріали, паливо, різноманітні вироби, машини та устаткування.

Предмети та засоби праці, які використовуються у процесі виробництва матеріальних благ, складають засоби виробництва – це предмети виробничої та трудової діяльності людей; основні засоби та оборотні кошти, які використовують у виробництві та усі предмети, які створюються людиною і використовуються у виробничій діяльності.

В літературних джерелах існують різні підходи щодо трактування поняття «виробничі запаси».

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси» поняття «виробничі запаси» не трактує, проте зазначено, “що для цілей бухгалтерського обліку запаси включають: сировину, основні та допоміжні матеріали, комплектуючі вироби та інші матеріальні цінності, що призначені для виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, обслуговування виробництва та адміністративних потреб” [3].

У підручниках з бухгалтерського обліку поняття «виробничі запаси» розглядається як величина матеріальних запасів або матеріальних цінностей, які призначено для виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, обслуговування виробництва та адміністративних потреб.

Для розуміння сутності виробничих запасів, їх характеристики, проаналізуємо літературні джерела провідних вітчизняних та зарубіжних вчених.

Автори з бухгалтерського обліку та аналізу визначають важливу роль виробничих запасів у формуванні сировинної бази, випуску конкурентноспроможної продукції підприємства.

Проте, в усіх досліджених визначеннях є матеріальна основа сутності виробничих запасів:

- актив,
- матеріальні цінності,
- матеріальні запаси,
- сировина, матеріали, у яких джерела появи – придбані або самостійно виготовлені, за їх призначенням – використання для подальшої переробки на підприємстві. Також в економічній літературі поняття «виробничі запаси» визначають як предмети праці, на що спрямована праця людини та які становлять матеріальну основу створюваного продукту.

Ефективність господарської діяльності підприємств в значній мірі залежить від оцінки та раціонального використання виробничих запасів.

Література:

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-14. Редакція від 19.07.2022 р. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/>.

2. Національні стандарти бухгалтерського обліку і звітності. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/>.

3. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси»: затверджене наказом Міністерства фінансів України від 20.10.1999 р. № 246 в ред. Положення від 29.09.2020 р. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/>.

4. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник. 7-е вид., доп. і перероб. Житомир : ПП Рута, 2016. 832 с.

5. Бухгалтерський облік : навч. посіб. / В. М. Краєвський, О. П. Колісник, Н. В. Гуріна. Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. 388 с.

6. Лобода Н. О., Чабанюк О. М. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Київ : Алерта, 2022. 224 с.

Стручок Н. М.,

к.е.н., доц., доцент кафедри економіки, менеджменту та туризму

Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Віткович О. О.,

здобувач першого (бакалаврського) рівня

вищої освіти спеціальності Туризм,

Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Шляхи підвищення конкурентоспроможності послуг підприємств готельної індустрії при виході на міжнародний ринок

Актуальність теми полягає в тому, що конкурентоспроможність галузі готельної індустрії є однією з умов успішного розвитку туристичної сфери України в цілому і водночас відіграє значну роль у системі світогосподарських зв'язків, за умов глобалізації економіки. Сучасний стан готельної індустрії характеризується позитивними змінами, але, незважаючи на це, існує низка проблем, які потребують вирішення і, в тому числі, вирішення питань підвищення конкурентоспроможності підприємств галузі.

Проблематиці розвитку готельної індустрії ат шляхів підвищення конкурентоспроможності їх послуг приділяли і приділяють увагу у своїх наукових працях такі провідні вітчизняні і зарубіжні економісти: Л. І. Гонтаржевська, І. В. Гончаренко, Т. О. Гринько, О. Є. Гербера, І. О. Дегтярьова, Ю. М. Ковальва, М. П. Мальська, М. Й. Рутинський, С. В. Білоус, Н. Л. Мандюк, тощо. Проте доведено, що пріоритетним для забезпечення конкурентоспроможності підприємств готельної індустрії є наявність, використання та утримання протягом тривалого періоду чистих постійних конкурентних переваг, які мають характерні риси: цінність для споживачів, особливість чи унікальність, складність для дублювання конкурентами. Але за сучасних умов, коли ринок готельної індустрії, ще не адаптувався від пандемії, зустрівся із кризою, що виникла, як наслідок збройної агресії, виникає потреба пошуку дієвих шляхів підвищення конкурентоспроможності її послуг.

Конкурентоспроможність – це реальна та потенційна можливість підприємства туристичної індустрії в існуючих для них умовах формувати, виготовляти та збувати товари, послуги, що за ціновими та неціновими

характеристиками є більш привабливими для споживачів, ніж товари їх конкурентів [1].

Конкурентоспроможність виявляється лише в умовах конкуренції і через конкуренцію. В економічно розвинутих країнах конкурентоспроможність підприємства є наслідком переплетіння факторів, породженим об'єктивним розвитком продуктивних сил, які відображають результати політики великих монополій у боротьбі за якість, ринки збуту та отримання прибутку.

Розглядаючи наявні пропозиції щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства, серед основних протиріч, що там зустрічаються, потрібно зупинитись на таких: розмитість кількісного і якісного складників конкурентоспроможності в ринковому середовищі, протиставлення «довгострокової» та «короткострокової» конкурентоспроможності, що нівелює їх значення та ускладнює визначення напрямів її підвищення, конкурентний статус розуміється як конкурентний потенціал, а конкурентоспроможність – як готовність підприємства цей потенціал утілити [2].

Ці поняття вирізняються як у часовому вимірі, так і змістовим наповненням та чинниками впливу, відсутня систематизація чинників впливу, розподіл поняття конкурентоспроможності на зовнішню і внутрішню є некоректним, оскільки в межах кожної з них підприємство не конкурує і не отримує за це прибуток, неадекватність вимог до врахування усіх чинників впливу на конкурентоспроможність, що не тільки ускладнює збір інформації для оцінювання, а й робить оцінку непридатною для використання в реаліях сьогодення.

Вивчаючи механізми організаційного забезпечення підвищення конкурентоспроможності послуг підприємств туристичної індустрії, ми зосередили увагу на необхідності використання інтегрованих структур бізнесу, які виступають джерелом підвищення ефективності діяльності цих підприємств. До таких інтегрованих структур, враховуючи розвиток суспільного поділу праці, поглиблення спеціалізації і підвищення конкуренції варто віднести інтеграцію, завдяки яким розширюються й зміцнюються організаційно-технологічні зв'язки як між галузями національного господарства, так і між суб'єктами туристичної індустрії.

Інтеграція у власному розумінні слова означає організаційне поєднання технологічно пов'язаних між собою видів діяльності з притаманними їм функціями з метою виробництва кінцевого продукту і

доведення його до споживача при досягненні на цій основі вищих економічних результатів [5, с. 185-188]. Більшість економістів погоджуються з тим, що інтеграційні процеси необхідно розглядати як економічну категорію. Дієвим прикладом інтеграції є мережоподібні організаційні структури.

Під мережоподібним підприємством розуміється організаційний тип, що характеризується структурою мережі принципово рівних та незалежних партнерів [3, с. 166-172].

Функціонування в режимі мережі дає бізнесу нові конкурентні переваги. Створення мереж дає змогу передусім скоротити витрати і підвищити прибутки, забезпечити швидкість реакції підприємства на зміну кон'юнктури. Переваги мережоподібних принципів побудови підприємств достатньо значні:

- адаптивність підприємств до умов, що змінюються, швидка реакція на зміну кон'юнктури;
- концентрація діяльності підприємства на пріоритетних для себе сферах спеціалізації, на власних унікальних процесах;
- істотне скорочення витрат, забезпечення їх раціональної структури і підвищення прибутків;
- низький рівень зайнятості, виключення випадків дублювання використання кваліфікованої робочої сили;
- залучення до спільної діяльності в рамках мережі найкращих партнерів, виключення використання другосортних виконавців [4].

Мережоподібні структури є ідеальною школою підвищення компетентності працівників компанії. Адже до розв'язання тих чи інших завдань залучаються найкращі виконавці. Такий елітарний принцип співробітництва, властивий мережоподібній компанії, виключає використання недостатньо кваліфікованих виконавців, хоча останні й працюють у тій самій компанії.

Література:

1. Бабанчикова О. А. Управління конкурентоспроможністю готельного підприємства: теорія и практика. URL : http://rguts.ru/files/electronic_journal/number18/1.doc.
2. Завідна Л. Д. Управління конкурентоспроможністю підприємства готельного господарства в умовах нестійкого зовнішнього середовища. *International Scientific-Practical Conference From Baltic to Black Sea: National Models of Economic Systems : Conference Proceedings. Part I. March 25, 2016. Riga : Baltija Publishing. P. 147–151.*
3. Кожухівська Р. Б. Проектування управлінської діяльності готельно-ресторанних закладів на принципах орієнтованості на клієнта. *Інфраструктура ринку*. Вип. 3 (19). 2019. С. 166–172.
4. Босовська М. В. Інтеграційні процеси в туризмі : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. 832 с.
5. Ткаченко А. М., Лелі Ю. Г. Проблеми та перспективи розвитку готельного бізнесу в умовах сьогодення. *Економіка та управління підприємствами*. 2016. № 12-1. С. 185-188.

Томашівський О. З.,

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

Система фінансового забезпечення агробізнесу в Україні та в умовах Європейського Союзу

Фінансування аграрного сектору виробництва має досить обмежений доступ до фінансових ресурсів, серед яких найпопулярнішими для галузі є кредити комерційних банків, державна підтримка та страхові виплати, хоча ресурс останніх не є гарантованим, що у своїй суті не приносить економічного ефекту. Галузь позбавлена стабільної уваги таких елементів фінансової системи, як ринок цінних паперів, біржовий, валютний, іпотечний, інвестиційний, фінансових послуг, капіталу, фондовий та їх похідних, а на кредитному ринку – запровадження новітніх технологій, широкого використання лізингу тощо. Зрозуміло, що функціонування фінансової системи в агробізнесі повинно забезпечити інноваційний розвиток сільському господарству [1, с. 18].

Відкриття на початку 2021 року в Україні ринку земель сільськогосподарського призначення має кардинально змінити характер відносин між аграріями та банками – від взаємної байдужості до обопільної зацікавленості. Проблеми кредитування широко обговорювались та дискутувались на онлайн-конференції з питань кредитування агробізнесу, яку організував нещодавно вна початку лютого 2021 року в Києві – проєкт Aggeek. Де взяти гроші на землю? Це питання вже давно постало перед агровиробниками на повний зріст. Дехто з них намагався припинити будь-які інвестиції у виробництво, продати свою худобу, техніку та будівлі, щоб усі прибутки акумулювати в купівлю землі. Утім, більшості аграріїв для придбання землі все ж таки доведеться просити кредит у банку. Проте чи всім таким фермерам одразу пощастить вийти з банку з кредитом у кулаці? Було б наївно думати, що, отримуючи в заставу за кредитом земельну ділянку, банк буде менш уважно ставитися до персони позичальника, ніж це було до відкриття ринку землі. Земля, звичайно, цінний актив, проте для банку – непрофільний. Монетизація земельної застави в разі неповернення кредиту означатиме для банку додаткові витрати й головний біль. Тому для уникнення неповернення коштів банкіри прискіпливо вивчатимуть агропідприємство й за

найменших сумнівів у платоспроможності позичальника він не отримає кредиту. Умовою згоди кредитного комітету банку на надання кредиту аграрієві кредитори називають «прозорість» діяльності агропідприємства [2, с. 34].

Еволюція фінансових інструментів є надзвичайно важливою для розвитку як промисловості так і аграрного сектору економіки. Вчасний доступ до фінансування забезпечує виробникам можливість інвестувати у виробництво, збільшувати продуктивність і прибутковість. У зрілих секторах економіки, щоб забезпечити такий подальший розвиток, виробникам потрібно більше фінансових ресурсів. Високий попит можуть забезпечити більш розвинені фінансові інструменти, зокрема, сек'юритизація.

Систему фінансового забезпечення агропромислового виробництва доцільно доповнити більшою кількістю установ, серед яких мають бути інституції цільового фінансування, які фінансуватимуться за державний кошт та як відрахування з певних процесів; інституції перерозподілу бюджетних коштів на фінансування та дофінансування структурних перетворень, оновлення основних фондів та введення прогресивних технологій; кооперативним банком, який об'єднає ресурси кредитних спілок; спеціалізованим сільськогосподарським банком, який має впроваджувати засади державної політики у галузь тощо. Хоча вже доцільно імплементувати структуру фінансової системи України до умов Європейського Союзу, як необхідність членства в останньому. Тому до уваги методика формування обслуговуючої фінансової структури агросектору Польщі, де діють спеціальні інституції з перерозподілу коштів і фінансування певних, життєво необхідних процесів. Можна виділити такі етапи. На першому етапі проведено роботу з ліквідації боргів сільськогосподарських підприємств; на другому – реструктуризацію та модернізацію виробництва з метою знаходження оптимальної структури виробництва, районування га доведення продукції й засобів до світових стандартів: на третьому – запровадження системи оптимального державного стимулювання сільськогосподарських виробників з метою підтримки виробництва на певномч рівні тощо [3, с. 60-64].

Польща затвердила певні кроки щодо стимулювання та стабілізації діяльності сільгоспвиробників, а саме: відпуск (скасування державного регулювання) цін на сільськогосподарську продукцію, скасування дотацій на засоби виробництва, стабілізація грошової одиниці, впровадження

реальної відсоткової ставки, розпочато приватизаційний процес, відкриття виробництва для закордонної конкуренції. При цьому багато підприємств опинилося в скрутній фінансовій ситуації і ще в 1992 р. було створено Фонд реструктуризації і звільнення від боргів сільського господарства (Fundusz Restrukturyzacji i Obbluzenia Rolnictwa). основою якого була видача кредитів, пов'язаних з ліквідацією несприятливих умов виробництва (посуха, паводки тощо), згодом було створено Агенцію реструктуризації і модернізації сільського господарства (Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa), завданнями якої є:

- доплати до кредитних відсотків банкам, які з нею співпрацюють; фінансування/співфінансування заходів, пов'язаних із модернізацією інфраструктури села, діяльності, яка має на меті піднесення, зміну кваліфікації професійних сільгоспвиробників;

- надання кредитних гарантій і поручительства за банківські кредити Агенція отримує засоби із бюджету країни, які сформовані від відсотка на обов'язкові резерви банків, із бюджетних засобів та допомоги [4, с. 80-86].

Заслуговує на увагу досвід інтеграції сільськогосподарської і кредитної кооперації у Німеччині, яка тісно пов'язана з мережею місцевих банків Райффайзенського союзу – об'єднанням колишніх кредитних товариств. Тут, як свідчать літературні джерела [5, с. 84], понад 700 місцевих кооперативних банків поєднують своє основне призначення з матеріально-технічним постачанням і маркетингом молочної продукції. їх послугами користується близько 2,5 млн. членів-клієнтів, що становить 75 % від загальної кількості усіх кооператорів країни. Загальний товарооборот райффайзенських місцевих банків, що займаються постачанням і маркетингом молочної продукції, досягає 3,8 млрд. німецьких марок на рік.

Добре організовані кооперативи у США. Вони здійснюють переробку і збут (включаючи експорт) молочної продукції, виробниче постачання і обслуговування господарств, надання кредитів товаровиробникам, послуг сервісного характеру, виробництво продукції.

Висновки.

Отже, першим кроком зі створення відповідної системи фінансового забезпечення сільськогосподарських підприємств має стати зниження відсотків за кредитами комерційних банків, сприяння ліквідації попередньої проблемної та заборгованості з високими відсотками, перехід

від політики компенсації відсоткових ставок до політики надання дешевих кредитів відповідними структурами та банками.

Агропромислова кооперація займає значні позиції в системі фінансування АПК. Вона відіграє суттєву, постійно зростаючу роль у формуванні фінансових відносин усіх сфер і галузей АПК цих країн.

Література:

1. Герасимова С. В. Роль фінансових посередників в організації інвестиційної діяльності акціонерних товариств. *Фінанси України*. 2007. № 4. С. 103-111.

2. Зеліско І. М. Фінансові ресурси інтеграційних формувань: теорія, методологія, практика : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня доктора екон. наук, Київ, 2012. 36 с.

3. Коваль С. Теоретичні аспекти фінансових ресурсів банку. *Світ Фінансів*. 2011. № 2. С. 82-91.

4. Podstawka M. System finansowy w rolnictwie na tie integracji Polski z Unia Europejska. Warszawa : FAPA, 2000. 188 S.

5. Галанець В. Г., Романів О. В. Налагодження економічних взаємовідносин у молокопродуктовому підкомплексі Львівської області. *Вісн. Львів. держ. аграр. ун-ту : Економіка АПК*. 2003. № 10 (2). С. 16-23.

Флис І. М.,
к.політ.н., доцент кафедри права,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Щодо економічної диктатури як варіанту виходу країни з повоєнної кризи

Важливим завданням української держави в нинішніх екстремальних умовах (в умовах війни з РФ) є вирішення проблем регулювання національної економіки країни, моделювання та формування економічних механізмів і відносин малопроблемного виходу з повоєнної кризи. Як один із варіантів називають встановлення економічної диктатури. Потреба економічної диктатури (надзвичайний економічний стан) зумовлена тривалою і руйнівною кризою що нині має місце під час воєнної агресії і охопила практично всі сфери життя суспільства – економічну, соціальну та політичну і може призвести до соціальних потрясінь. Регулювання національної економіки України в умовах війни нині переорієнтоване на оборону країни.

Диктатура – форма державного устрою що базується на авторитаризмі. В економічному плані ця система передбачає, що процес прийняття рішень відповідає владі, яку здійснює військова чи політична еліта як на рівні виробництва, так і ціноутворення. Існування систем, керованих диктатурою, означає, що економічні агенти в цій області не мають ринкової влади, а також не володіють виробничими системами. Історично, такі типи політичних систем виникають після періодів економічної кризи або спадів, і майже завжди, у відповідь на нестабільність, в якій опинилася країна. У багатьох випадках поруч із зростанням певної ідеології чи способу мислення. Нормально, що влада чи державне управління падають на головну обов'язкову фігуру – диктатора. Системи, керовані диктатурами (тоталітарних ідеологій правих чи лівих), характеризуються відсутністю опозиційних систем чи сил, що впливають на економічну та політичну діяльність. У цьому сенсі владою застосовуються законодавчі заходи, що запобігають розповсюдженню будь-яких типів асоціацій. Серед них ті, що належать до певної діяльності чи економічного сектора. Методологією, що переважає у цьому типі систем, є контроль над населенням, установами та ресурсами країни. Для цього використовується сила чи недемократично встановлене

законодавство. Це спричиняє нову систему незадоволення владою та її ідеями, в яких придушується велика кількість індивідуальних свобод.

Україну підтримує Захід /світова спільнота/ усіма можливими засобами, у т. ч. і санкціями проти РФ. Ці санкції завдають збитків і економіці західних країн, але не на стільки, щоб ризикувати глобальною безпекою. Тому Захід підтримуватиме Україну й надалі. Своєю чергою регулювання національної економіки України на макрорівні має проходити більш централізовано аж до економічної диктатури, не применшуючи при цьому дерегулювання на мікрорівні, дерегулювання бізнесу підприємств, зокрема оборонного комплексу. Економічна диктатура – введення надзвичайного економічного стану з метою економічної безпеки країни [1, с. 173] дасть змогу за порівняно короткий термін вдосконалити структуру національного виробництва, його конкурентоспроможності. Економічна диктатура – це також розпуск владних економічних угруповань – деоліхаргізація. Адже відомо, що олігархічні групи в Україні сформовані в результаті приватизації, яка відбувалася на безплатних і неконкурентних умовах. Економічна диктатура в умовах війни – це і заборонні методи [3, с. 192] як інструмент антикризової політики. Так, зокрема, заборона вивезення необробленої сировини могла б стати інструментом стимулювання промислового виробництва. Впровадження економічної диктатури особливо доречно в нинішній українській валютно-фінансовій системі. Адже тут знецінення фінансової валюти, як не парадоксально, аж ніяк не призводить до адекватного збільшення експорту. І головними причинами такого парадоксу є корупція та бюрократія. Для того, щоб використати можливості зростання експорту в часі знецінення національної валюти держава має насамперед проявити диктат стосовно корупції наших служб на кордонах країни. Українська держава має згуртуватись, проводити пошуки економічної стабілізації і в якнайкоротшому часі стати членом НАТО. Огульна критика влади, загроза “чергового Майдану” і т. п. лише на користь агресору, який лобіює свої за воєнницькі інтереси передусім за допомогою інформаційних воєн. Ми повинні в практику вирішення проблем глобальних процесів регулювання і дерегулювання національної економіки в умовах війни широко застосовувати досвід інших країн (зокрема Ізраїлю у часи воєнних конфліктів).

У нестабільному середовищі економічна диктатура дає змогу за порівняно короткий період вдосконалити структуру національного

виробництва, що сприятиме економічному зростанню. Адже економічні методи державного регулювання та використання ринкових механізмів (шляхом банкрутства, перетікання капіталів тощо), спрямовані на зміну структури виробництва, дадуть результати тільки через тривалий період і супроводжуватимуться подальшим зниженням ВВП і зростанням безробіття. У наслідок впровадження економічної диктатури може скластися враження відходу від ринкових реформ, що зумовить негативне ставлення до цього процесу представників приватного (особливо тіньового) бізнесу. Проте тільки жорстка економічна політика держави дасть змогу спрямувати діяльність усіх підприємницьких структур у правове поле з метою формування справжніх ринкових відносин в інтересах суспільства. Зазначимо, що в жодній розвиненій державі немає всездозволеності. Є суворя відповідальність за зловживання і порушення законодавства. Однак, для впровадження економічної диктатури доведеться ухвалити чимало законів, які регулюватимуть усі сторони економічної діяльності в країні. Щоб досягти високого рівня організації та дисципліни праці, доцільно ввести жорстку систему менеджменту на рівнях ієрархії управління макро-і мікроекономічними процесами незалежно від форм власності та господарювання.

Стосовно описаного постає питання про те, як забезпечити у нестабільній економіці ефективне державне регулювання, зберегти відомчу і державну монополію, які гарантують економічні демократію, уникнувши бюрократизації, корумпованості державного апарату, деформації і змін у чинному законодавстві у разі ухвалення рішень у регіонах, на мікрорівні. Важливим є створення ефективного механізму підбору на керівні посади висококваліфікованих кадрів, непримиренне ставлення до корупції, хабарництва, лобізму. Держава повинна взяти на себе те, на що неспроможний ринок. Це стратегія державного структурного регулювання, організація власного виробництва таких товарів і послуг, до яких приватний товаровиробник не виявляє інтересу, які, однак, потрібні суспільству. Підприємства, повинні бути під особливим контролем з боку відповідних органів влади. Передусім, це оперативний і жорсткий адміністративний контроль щодо використання національного багатства, боротьба з монополізмом, вирішення проблем екології, захисту національних інтересів у зовнішньоекономічних зв'язках, дотримання законодавства у діяльності державних правових органів, “силових структур”. Потрібно запровадити найсуворіший контроль за проходженням

у країні грошових потоків, у тому числі бюджетних коштів. У міру ліквідації кризової ситуації у країні, коли економіка набере відповідних темпів зростання, державне втручання необхідно поетапно обмежувати. Проте, економічна диктатура держави повинна діяти доти, доки не сформується національна соціально забезпечуюча економіка.

Література:

1. Бочан І. О., Михасюк І. Р. Глобальна економіка : підручник. Київ : Знання, 2007. С. 173-192.
2. Лібанова Е. Відродження Донбасу: оцінка соціально-економічних втрат і напрямів дій. *Світогляд*. 2016. № 4 (60). С. 29-39.
3. Михасюк І., Чаус В. Регулювання національної економіки в екстремальних умовах (в умовах війни) : монографія. Львів : Априорі, 2016. 211 с.
4. Михасюк І., Косович Б. Державне регулювання сучасних тенденцій розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності. *Вісник Львівського університету (серія економічна)*. 2019. Вип. 57. С. 49-59.

Чабанюк О. М.,

*к.е.н., доц., доцент кафедри обліку, контролю, аналізу та оподаткування,
Львівський торговельно-економічний університет;
Судовий експерт Львівський НДІСЕ МЮ України*

Обґрунтування вартості недоотриманого доходу та упущеної вигоди за даними бухгалтерського обліку

Головною особливістю обліку доходів є момент визнання доходів. Дохід визнається тоді, коли суб'єкту господарювання надходять економічні вигоди і ці вигоди можна достовірно оцінити. Відповідно до Методичних рекомендацій визначення розміру втрачених активів та недоотриманих доходів залежно від класифікації, яка включена до реєстру методик МЮ України, основним стандартом, що регулює питання виникнення та визнання доходів, є МСБО 18. Відповідно до цього стандарту доходи можуть виникати внаслідок таких подій і операцій:

- продажу товарів;
- надання послуг;
- використання активів суб'єкта господарювання іншими сторонами, результатом чого є дивіденди, відсотки та роялті.

Дохід має на увазі тільки валові надходження економічних вигід, отримані суб'єктом на його власний рахунок. Суми, отримані від імені третіх осіб (такі як акцизний збір, податок на додану вартість, податок на рекламу та ін.), які не є економічними вигодами, що приводять до збільшення власного капіталу, виключаються зі складу доходів. Сума доходу має оцінюватися за справедливою вартістю компенсації, яка отримана або підлягає отриманню. Як правило, справедливою признається вартість, зазначена в договорі між суб'єктами господарювання.

Однак якщо поставка здійснюється з відстроченням платежу або як оплата приймається процентний вексель, то дохід від реалізації визнається в дисконтованій сумі, а різниця між первісною сумою доходу, зазначеною в договорі, та дисконтованою сумою доходу визнається як процентні доходи.

Доходи та витрати, пов'язані з однією операцією, визнаються одночасно. Цей процес називають відповідністю доходів та витрат. Витрати, зокрема понесені після відвантаження товарів (на монтаж,

гарантійне обслуговування тощо), відповідають доходам, отриманим внаслідок такої операції.

Таким чином:

1. *Недоотриманий дохід = собівартість реалізації + маржинальний прибуток,*
2. *Собівартість реалізації = вартість запасів при вибутті,*
3. *Маржинальний прибуток = економічна вигода у формі прибутку + постійні витрати періоду.*

Оцінка запасів при вибутті. Процесу обробки/переробки куплених на стороні запасів передують їх передача зі складу у виробництво. Після закінчення процесу виробництва надходять на склад готової продукції, потім зі складу – в реалізацію. На кожному етапі запаси, що передаються, відповідним чином оцінюються. У термінах НП(С)БО 9 це називається оцінкою вибуття запасів, а в термінах IAS 2 – способами розрахунку собівартості запасів або формулою вартості (Cost Formulas) і методами визначення собівартості (Techniques for the Measurement of Cost). Метод Standard cost і метод Retail method застосовують для визначення наближеного значення собівартості, і застосування їх виправдане у тих випадках, коли точно врахувати фактичні витрати у собівартості запасів неможливо, тобто коли неможливо застосувати Cost Formulas.

Нормативний метод (Standard cost) ґрунтується на застосуванні калькуляції нормативної собівартості одиниці продукції з подальшим обліком відхилень. Застосовується у масових і технологічно складних виробництвах. У міжнародній практиці управлінського обліку цей метод широко відомий як Standard cost. Нормативні витрати розраховують виходячи з технічно обґрунтованих розрахункових величин витрат робочого часу, матеріальних, нематеріальних та грошових ресурсів на одиницю продукції. Іншими словами: виходячи з нормального завантаження виробничих потужностей, нормального обсягу виробничих запасів, нормального рівня використання праці. Затверджені норми регулярно перевіряються та за потреби переглядаються відповідно до поточних обставин.

Метод роздрібних цін (Retail method) допускається для оцінки товарних запасів, що складаються з великої кількості швидкозмінної товарної номенклатури, мають однакову норму прибутку (планований валовий прибуток) і стосовно яких використовувати інші методи оцінки недоцільно. Собівартість у такому разі визначається шляхом зменшення

загальної вартості проданих запасів на відповідний відсоток валової маржі (валового прибутку — торгової націнки). Відсоток визначається з урахуванням запасів, ціна на які була знижена. Для кожного підрозділу роздрібної торгівлі зазвичай застосовується середнє значення відсотка.

Cost Formulas. Розрахунок собівартості IAS 2 пропонується проводити за одним із трьох методів:

- 1) ідентифікованої собівартості відповідної одиниці (Specific identification of their individual costs);
- 2) середньозваженої собівартості (Weighted average cost formula);
- 3) собівартості перших за часом надходжень (FIFO).

Собівартість окремих видів запасів, які не є взаємозамінними і/або призначені для реалізації спеціальних проектів, визначають методом ідентифікованої собівартості відповідної одиниці (Specific identification of their individual costs). Цей метод передбачає суворе дотримання правила: певні витрати відносять на собівартість певних запасів. Проте такий метод прямого рахунку не підходить для випадків, коли є велика кількість взаємозамінних запасів.

Під визначеним методом калькуляції собівартості мається на увазі такий метод обліку витрат, який дозволяє їх накопичувати за елементами і статтями з метою формування собівартості виготовлюваної продукції. Основних методів обліку витрат, на базі яких проводиться калькуляція собівартості, є два: метод поглинання (Absorption costing) і метод обліку прямих витрат (Direct costing).

Нагадаємо: такі методи, як Standard cost (нормативний метод), Activity based costing (попроцесний метод), Marginal costing (метод граничних витрат) тощо, не є альтернативою Direct costing і Absorption costing, тобто застосовуються не замість них, а разом із ними та з іншою метою. Кажучи ще простіше (це дуже важливо розуміти!): методи обліку Direct costing і Absorption costing застосовують незалежно від того, який обрано метод калькуляції і з якими об'єктами вона (калькуляція) пов'язана.

Метод поглинання (Absorption costing) — це метод, що ґрунтується на включенні, крім прямих витрат, усіх як змінних, так і постійних виробничих накладних витрат до собівартості виготовлюваної продукції.

Перевага методу Absorption costing полягає у тому, що він дозволяє впливати на фінансовий результат. Так, управляючи обсягами випуску й обсягами продажів, менеджери можуть регулювати прибуток — його величина залежатиме від того, яка частка постійних виробничих витрат

вже покрита доходами від реалізації, а яка — «залишилася на складі». Недолік методу полягає в обмеженості можливостей його застосування. Чим ширша номенклатура виготовлюваної продукції, тим вища вірогідність спотворення показників собівартості на одиницю.

Метод обліку прямих витрат (Direct costing) – це метод, що ґрунтується на включенні до собівартості виготовлюваної продукції лише прямих виробничих витрат. Усі накладні витрати, крім загальновиробничих змінних, відносяться до витрат поточного (звітного) періоду.

Перевага методу Direct costing насамперед у простоті його застосування, завдяки чому він дозволяє проводити гнучку політику ціноутворення (через аналіз беззбитковості), даючи можливість оперативно її контролювати і таким чином управляти фінансовими результатами. Крім того, цей метод обліку витрат спрощує процедуру їх нормування, що вкрай важливо у технічно складних виробництвах з широкою номенклатурою, тобто там, де з метою калькуляції застосовується Standard cost.

Відмінність між вказаними двома методами полягає у вирішенні підприємством питання: як бути з постійними накладними виробничими витратами? Чи то «розчинити» їх у собівартості продукції, розподіливши пропорційно виходячи з можливих базових критеріїв, чи то не розподіляти їх зовсім, а віднести до витрат поточного (звітного) періоду подібно до того, як прийнято враховувати адміністративні витрати. Якщо береться перший варіант, це означає, що постійні виробничі витрати визнаватимуться у міру реалізації продукції, якщо другий — такі витрати визнаватимуться у тих періодах, протягом яких вони виникають, незалежно від того, реалізована продукція чи ще на складі.

Література:

1. Баранова Л. М. Відшкодування збитків як спосіб захисту цивільних прав. *Теорія і практика правознавства* : електронне наук. фах. вид. НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». 2011. № 1. URL : http://nauka.nulau.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=223&Itemid=221&lang=uk

2. Воронко Р. М., Чабанюк О. М., Чік М. Ю., Воронко О. С. Особливості судово-бухгалтерської експертизи та окремі питання її нормативно-правового регулювання. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету* / ред. кол. : Куцик П. О., Семак Б. Б. та ін. Львів : Вид-во Львів. торг.-економ. ун-ту, 2022. Вип. 67. С. 13-20. (Економічні науки). DOI : 10.36477/2522-1205 DOI: 10.36477/2522-1205-2022-67 URL : <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-econom/article/view/1142/1077>

Яворська В. Г.,
к.ю.н., доц., завідувач кафедри права,
Львівський інститут ПраТ «ВНЗ «МАУП»

Вплив війни в Україні на економіку

З початком війни в нашій державі почалися масові негативні процеси в економіці, на які впливають окупація значної частини території нашої держави, проведення бойових дій, здійснення масових ракетних атак та ударів, вчинення злочинів (захоплення заручників, депортація громадян, вбивства, тілесні ушкодження, згвалтування, використання тортур, злочини проти власності).

Держава за допомогою можливих засобів впливу намагається зменшити падіння економічних показників:

- вдосконалюється законодавство (запроваджені пільги з оподаткування підприємств, особливо на територіях проведення бойових дій, надаються можливості кредитування для підтримки підприємств);
- переміщення частини підприємств на території, на яких не проводяться бойові дії;
- забезпечення безробітних місцем праці;
- використання внутрішньої та зовнішньої допомоги;
- вивчення можливості застосувати репарації з агресора для відновлення держави.

Проте, всі названі заходи потребують витрат часу, зусиль, міжнародної підтримки та здійснення роботи в різних напрямках діяльності великої кількості громадян, державних органів, громадських об'єднань, а зважаючи на довгий період війни навіть держав.

В економіці України змінилися показники: ВВП та темп зростання, рівень інфляції, рівень безробіття, стан платіжного балансу [1, с. 132]. Всі названі показники почали зменшуватися з початком війни, а проблема їх відновлення полягає в залежності одного показника від іншого і впливу війни на всі показники, зміни ситуації в державі через постійні воєнні злочини.

До війни в нашій державі відбувалося зростання рівня номінального ВВП у 2018-2020 роках. Навіть при пандемії коронавірусу та певній ізоляції ВВП зріс на майже 25 % у 2021 році. Але в 2022 році за даними

Держстату у 1 кварталі ВВП України впав на 15,1 % порівняно із 1 кварталом 2021 року [2]. Відповідно падіння ВВП відбулося одразу за місяць війни і значно вплинуло на всі економічні процеси в державі.

Проаналізувавши ВВП в другому кварталі Національний банк України визначив падіння на 40 %. Причому держава провела успішну посівну кампанію і відновила значну частину поставок за кордон через можливості західних областей [3].

Наступним показником виступає зростання інфляції, яке на 2023 рік прогнозують на рівні 20,7 % [1, с. 133]. Показник інфляції впливає на всіх людей, які проживають в державі через постійне збільшення вартості продуктів харчування та всіх послуг. В певній частині інфляцію намагаються зменшити за допомогою міжнародної підтримки, але війна продовжується і збільшується криза економіки.

Відповідно до показників НБУ рівень безробіття в Україні приблизно 35 % [1, с. 133]. При врахуванні кількості громадян, які виїхали за кордон через бойові дії вказаний показник дуже великий.

Поряд з негативними показниками відмічаються заходи до збереження діяльності підприємств, відновлення роботи підприємств на інших територіях, забезпечення наявними робочими місцями, надання допомоги громадянам, відновлення міст після звільнення з окупації та інші заходи.

Література:

1. Чубка О. М., Косик В. М. Вплив війни на економіку України. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Вип. 3. 2022. С. 131-136.
2. Державна служба статистики України. Новини. URL : <https://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.05.2023).
3. Фінанси та економіка. Інтерв'ю Дениса Шмигала. URL : <https://finbalance.com.ua/news/shmihal-vvp-ukrani-v-2022-rotsi-vpade-nemenshe-nizh-na-35>.

Яворський К. А.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності Економіка бізнесу,
Національний університет «Львівська політехніка»*

Міжнародна фінансова допомога бюджету України з початку 2023 року в умовах повномасштабної війни

Із початком повномасштабної війни, розпочатої росією, жителі України та українська економіка змушені переживати складні часи: спад ВВП, інфляція, знецінення національної грошової одиниці гривні, економічні збитки і руйнування через воєнні злочини, скоєні країною-агресором, скорочення населення з різних причин. Усі ці чинники стали причиною появи різних форм і видів допомоги з боку країн-партнерів України.

Передова військова техніка світу, новітнє озброєння, гуманітарна допомога – все це допомагає Україні не утримувати позиції на різних фронтах одночасно (військовому, економічному, освітньому, соціальному, інформаційному) та активно вести протидію російській агресії направленої на українське населення. Однак одним із найголовніших видів допомоги для нашої держави є міжнародна фінансова підтримка, яка першочергово спрямовується на забезпечення пріоритетних видатків та допомогу армії.

За словами міністра фінансів України, Сергія Марченка, Україна наразі не може самостійно забезпечити усі свої бюджетні потреби, тож ключовий фокус роботи Міністерства фінансів перенесено на роботу з партнерами й донорами для залучення коштів для фінансування бюджету [1]. Тому джерелами фінансування державного бюджету є:

- військові облігації;
- кредити від Міжнародних фінансових організацій;
- двосторонні кредити та гранти.

За період з 24 лютого 2022 р. до кінця року Україна отримала міжнародної фінансової допомоги на суму 32095 млн дол. США. З початку 2023 року динаміка збереглась і вже на початок червня сума становила понад 19792 млн дол. США (за період з початку року). На рис. 1 відображено статистику фінансової допомоги партнерів за січень-травень 2023 року.

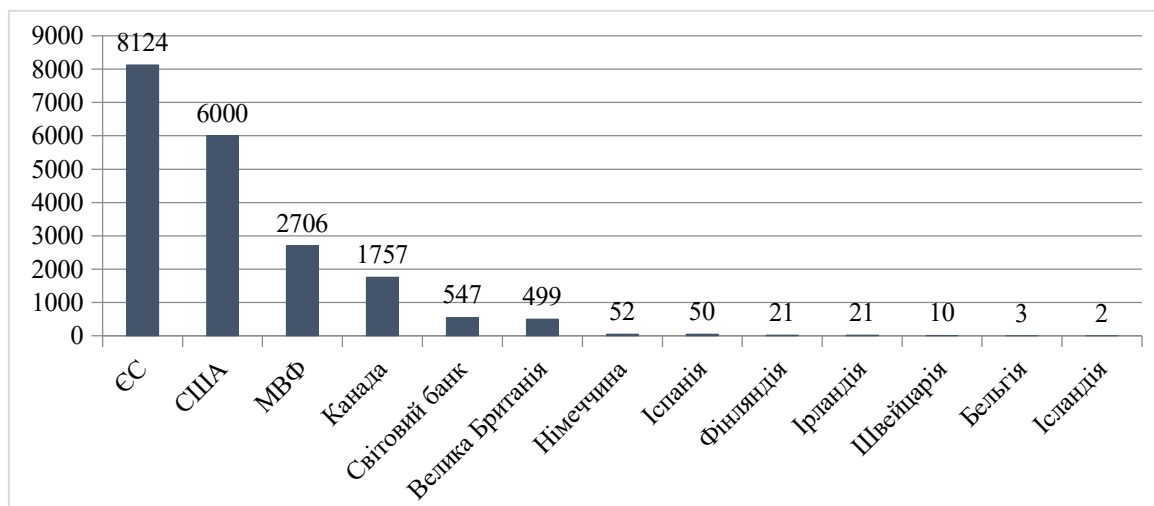


Рис. 1. Статистика фінансової допомоги країн-партнерів, які зробили вклад у фінансування державного бюджету України за січень-травень 2023 року, млн дол. США

Джерело: згруповано, систематизовано та побудовано автором за [1].

За досліджуваний період візьмемо січень-травень 2023 року і проаналізуємо його більш детально. Загальна сума касових видатків загального фонду державного бюджету становить 1143,2 млрд грн. У травні видатки становили 277,7 млрд грн. Про це свідчать дані місячної звітності Державної казначейської служби України від 15 червня 2023 року [2]. Наведемо ілюстрацію розподілу державного бюджету за цей період (рис. 2).

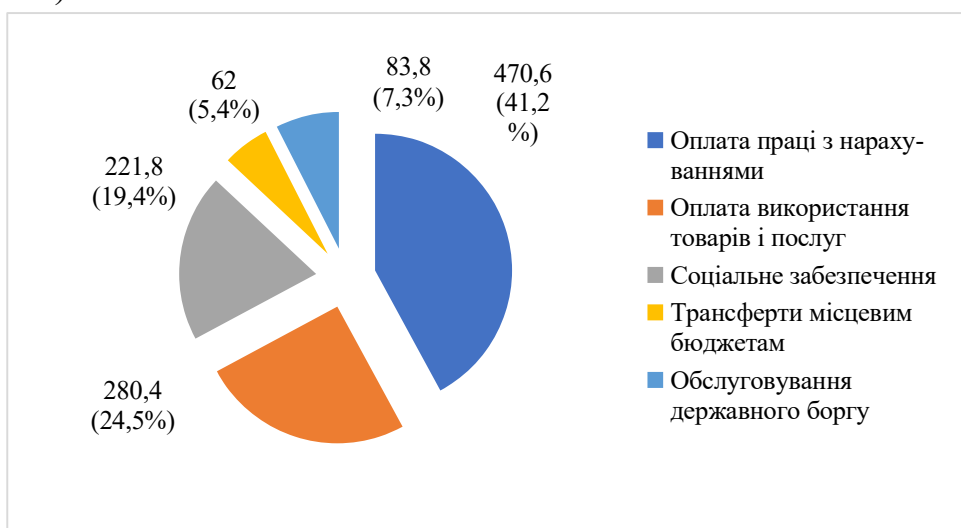


Рис. 2. Розподіл державного бюджету України за січень-травень 2023 року, млрд грн (%)

Джерело: згруповано, систематизовано та побудовано автором за [1].

Із 470,6 млрд грн на оплату праці з нарахуваннями, на грошове утримання військовослужбовців спрямовано 366,4 млрд грн. З 280,4 млрд грн на оплату використання товарів і послуг – 190,9 млрд грн – для підтримки Збройних Сил України. Це придбання військової техніки, озброєння, боєприпасів, продукції оборонного призначення, засобів індивідуального захисту (шоломів, бронежилетів та іншого спеціального екіпірування). З цієї ж суми 55,8 млрд грн перераховано Національною службою здоров'я України на реалізацію програми державних гарантій медичного обслуговування населення. З 221,8 млрд грн на соціальне забезпечення: 113,3 млрд грн – трансферт Пенсійному фонду для фінансового забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій; 80,5 млрд грн – для виплати Міністерством соціальної політики на соціальний захист дітей та сімей, захист громадян, які потрапили у складні життєві обставини, для підтримки малозабезпечених сімей.

Маючи статистичну інформацію про міжнародну фінансову допомогу та розподіл фінансів за 2023 рік, можемо сформулювати відсоткове відношення розміру цієї допомоги до загального обсягу державних видатків за цей період.

Міжнародна фінансова допомога за 2023 рік, млн дол. США * середній курс долара США за цей період, встановлений НБУ, грн * 100 % / 1143,2 млн грн = відсоток розміру міжнародної фінансової допомоги у повному обсязі розподіленого бюджету за 2023 рік.

$$19792 * 36,84 * 100 \% / 1143200 = 63,8 \%$$

Отже, провівши певні підрахунки, отримали інформацію, що на 63,8 % міжнародна фінансова допомога покриває бюджетні видатки України з початку 2023 року. А це дає привід виснувати, що в умовах повномасштабної війни Україна однозначно все ще потребує забезпечення фінансовою допомогою від партнерів. Тривалість та важливість цієї зовнішньої макропомоги в динаміці стане предметом наступних досліджень.

Література:

1. Фінансування державного бюджету України з початку повномасштабної війни. Міністерство фінансів України. URL: https://www.mof.gov.ua/uk/news/ukraines_state_budget_financing_since_the_beginning_of_the_full-scale_war-3435 (дата звернення : 18.04.23 р.).

2. Мінфін: видатки загального фонду держбюджету у травні становили 277,7 млрд грн. Міністерство фінансів України. URL: https://www.mof.gov.ua/uk/news/minfin_vidatki_zagalnogo_fondu_derzhbiudzetu_u_travni_stanovili_2777_mlrd_grn-4054 (дата звернення : 18.04.23 р.).

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

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

Андрусишин Н. І.,
к.е.н., старший науковий співробітник
відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,
ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М. І. Долишнього НАН України»

Садова У. Я.,
д.е.н., проф., професор кафедри
теоретичної та прикладної економіки,
Національний університет «Львівська політехніка»

Яргись С. А.,
здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Економіка,
Національний університет «Львівська політехніка»

Соціалізація, інтеграція та корпоративна культура персоналу ІТ-компанії: на шляху до майбутніх конкурентних переваг

Кожна людина від моменту народження й впродовж усього життя набуває уявлень, бачень, цінностей світу, в якому працює, творить, розвивається. Засвоюючи усе новий досвід і навички, норми і правила поведінки конкретного середовища, вона з ним соціалізується. Інтенсивно проходить цей процес у сфері реалізації праці, де людина проводить левову частку свого життя. Саме тут на поверхню виходять змістовні характеристики соціально-трудових відносин, проблеми входження, інтеграції працівника в колектив, адаптації до стандартів корпоративної культури та інших вимог організації. В умовах конкретної організації процес соціалізації відносин з приводу праці є двостороннім: зі сторони нового нового працівника проходить сприйняття цілей організації і засвоєння її корпоративної культури (в перш за все, неписаних правил, переконань команди) з боку організації – передача культури, взірців поведінки, формулювання змісту ролі, яку має відігравати працівник в організації. Простежимо загальні та специфічні риси процесу інтеграції персоналу в організацію на прикладі ІТ-компанії «N-iX».

Українська ІТ-компанія «N-iX» – глобальний постачальник аутсорсингових послуг розробки програмного забезпечення з центрами доставки по всій Європі (головний офіс в Україні, м. Львів). Свій бізнес розпочала вона в 2002 році як продуктовий стартап Novellix (розробка

програмних продуктів Novell для платформи Linux). Згодом Novell придбала технологію у Novellix і стала першим великим клієнтом оновленого бренду N-iX компанії з розробки програмного забезпечення. Нині, за версією Міжнародної асоціації професіоналів аутсорсингу (International Association of Outsourcing Professionals, IAOP), вже сьомий рік поспіль N-iX входить до списку 100 найкращих аутсорсингових компаній світу [1].

Про швидку динаміку розвитку компанії N-iX яскраво свідчать дані статистики про чисельність працюючих, ріст офісів, реалізації проектів. Так, за 20 років кількість працівників зросла з 3-ох до 2000 осіб [2].

Персонал компанії n-ix – головний чинник формування її конкурентних переваг на ринку. очевидно, передумовою попереднього успіху стала ефективна кадрова політика, в основі якої був активний процес інтеграції працівників у компанію через динамічність, гнучкість, справедливість, корпоративну відповідальність та стабільність основних цінностей. принципи соціалізації відносин у сфері праці та інтеграції персоналу у компанію n-ix у n-ix представлені на рис. 1.

Соціалізація відносин у сфері праці у компанії N-iX полягає у активній внутрішній взаємодії усіх працівників Основними важелями соціалізації виступають: нормативне регулювання, рівність можливостей, розширення можливостей, корпоративна культура, соціальна відповідальність, соціальна справедливість.

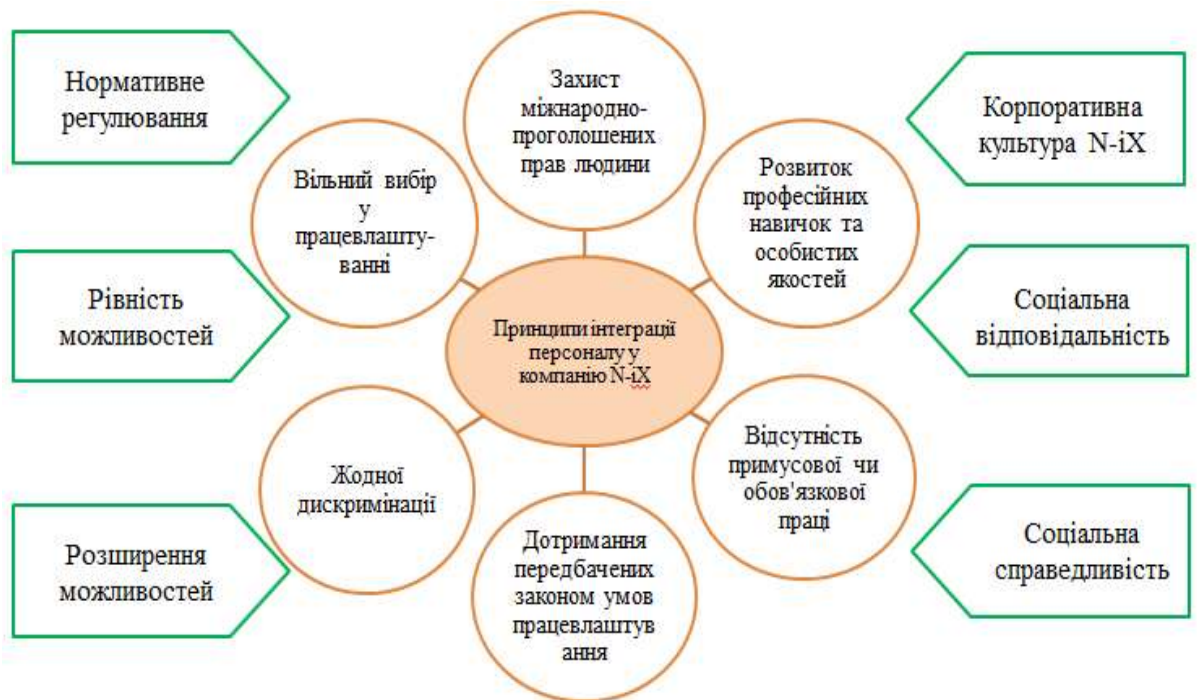


Рис. 1. Принципи інтеграції персоналу в організацію під впливом соціалізації відносин у сфері праці у компанії N-iX [2]

Для прикладу, *розширення можливостей* – це реалізація конкретних речей, зокрема, таких як Програми з відшкодування вартості освітніх програм (покривають 100 % витрат пов'язаних із отриманням сертифікату, більше ніж 50 % витрат на різноманітні освітні професійні програми, 25 % витрат на покращення рівня англійської мови). *Соціальна відповідальність* – це реальні внески у розвиток місцевого технологічного сектору, активна допомога із вирішення викликів, пов'язаних із COVID-19, підтримка України в боротьбі з російською агресією (загальна сума перерахованих коштів на гумдопомогу перевищила 1270 тис дол США; надіслано різні українські міста поза 50 станцій Starlink; придбано поза 30 транспортних засобів для військових і гуманітарних потреб і т.п.) [2]. Усе це засвідчує, що в N-iX сформульовані чіткі критерії кар'єрного росту, перевірені інструменти та практики професійного розвитку на основі індивідуального підходу, що сприяє розвитку соціальної справедливості, рівності можливостей, можливостям адекватної самооцінки. Усі складові інтеграції персоналу в компанію безпосередньо змінюються завдяки відкритості та тісному зв'язку з працівниками, врахуванні їхніх запитів. Принципи соціалізації відносин у сфері праці, також дещо змінюються в часі, відповідно до нових викликів та вимог соціально-економічного та суспільного середовища.

Водночас, війна, яка набирає ознак затяжної, щораз більше впливає на компанії ІТ-індустрії, в т.ч. й компанію N-iX [3]. Зазнає проблем пошук клієнтів, є питання з наймом і скороченням персоналу. Вжу нині приблизно 15% працівників (через блекаути, глобальну рецесію) – працюють за кордоном. Найвищий пік скорочень припав на січень-лютий 2023 року (частина працівників була переведена на неоплачуваний бенч). З'явилися нові тренди стабілізації ситуації, проте наразі вони не є сталими.

Нові виклики, які пов'язані з війною, вимагають постійного аналізу та оцінки шляхів вирішення проблемних ситуацій. В N-iX майбутні конкурентні переваги залежатимуть від *інвентаризації доступних організаційних матеріально-технічних та людських ресурсів, залучення кваліфікованих кандидатів; забезпечення рівних можливостей для персоналу*. Так, нині важко прогнозувати звідки і яка робоча сила буде покривати кадрові потреби ІТ-фірм у майбутньому. Крім великої етнічної та гендерної різноманітності, може зрости вікова нерівність. Усі вони мають бути забезпечені. Наразі прогнози не є втішні. Крім цього, зростає різноманітність в освітньому та економічному контексті. А це має наслідки для інтеграції персоналу – від набору, відбору, навчання та розвитку до гнучкості робочих програм, забезпечення положень щодо запобігання сексуальним домаганням та встановлення належної корпоративної культури тощо. Або ж візьмем до уваги *підходи у виборі адміністраторів міжнародного рівня*, коли вирішується проблема переїзду працівників в іншу країну. Виникають питання різні – людина може не бути знайома з мовою або середовищем іноземної країни. Такі рішення достатньо дорого обходяться компанії. Переїзд менеджера, його сім'ї за кордон, крім високої вартості, містить ризик зниження його власної продуктивності праці (власне через проблеми адаптації у чужій країні). Крім того, країни-гостя можуть чинити тиск на материнську компанію (через норми права і вимоги), щоб вона найняла адміністраторів з приймаючої країни.

Таким чином, в умовах війни система оцінювання ефективності інститутів соціалізації та конкретних методів залучення індивіда до команди зазнає певних модифікацій. На практиці фахівці часто оцінюють не тільки і не стільки за тим, як працівники забезпечують засвоєння і відтворення успадкованих від минулого цінностей і навичок. Особливий сенс має інформація наскільки індивід готовий до самостійної творчої діяльності, постановки і розв'язання нових завдань, яких не було і не могло бути в досвіді минулих періодів.

Література:

1. N-ix named on 2023 global outsourcing 100: seven years of recognition (february 20, 2023). URL : <https://www.n-ix.com/news/n-ix-listed-among-best-outsourcing-service-providers-2023/>
2. N-ix growth in 2002-2022// corporate social responsibility report 2021–2022). URL : <https://src.n-ix.com/uploads/2022/09/26/70759745-8ef3-44d8-929b-cd9df603fefd.pdf>
3. Сабадишина Ю. Пошук клієнтів, найм і скорочення. Як війна впливає на ІТ-компанії в Україні. Ч. 2. 18 травня. DOU : <https://dou.ua/lenta/articles/bench-and-salaries-part-2/>

Бачинська М. В.,
*к.е.н., науковий співробітник відділу проблем
соціально-гуманітарного розвитку регіонів,
ДУ “Інститут регіональних досліджень
імені М. І. Долішнього НАН України”*

Аналіз діяльності соціальних служб в областях Карпатського регіону України

Особливого статусу в сучасних умовах набуває сучасна парадигма розвитку соціального суспільства. Послідовність формування цієї парадигми забезпечується дотриманням вимог законодавства та ефективним функціонуванням соціальної сфери. При цьому реалізація основних функцій соціальної сфери забезпечується соціальними службами.

Згідно ЗУ України «Про соціальні послуги» соціальні служби – це підприємства, установи та організації незалежно від форм власності і господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги [1].

Дослідження функціонування соціальних служб, проблем їх становлення в Україні розкрито в працях О. Берданової, О. Давидюк, К. Дубич, Н. Гаєвої, С. Горбунової-Рубан, Р. Греби, К. Дубич, В. Когута, В. Литвиненко, Е. Лібанової, Л. Лойко, І. Миговича, А. Новікова, О. Палія, Л. Ільчук, М. Кравченко, Е. Лібанової, Т. Васильців, О. Іляш, Р. Лупака, М. Флейчука, В. Бойка, В. Волошин, О. Гудзоватої, І. Мазярко, У. Садової, Л. Семів, В. Бідак, М. Біль, О. Риндзака, Р. Теслюка, С. Цапка, О. Мульської, О. Кушнірецької, Н. Андрусішин та інших.

Основна мета соціальних служб – підтримка сімей та кожної окремої людини у розв’язанні життєвих проблем, від яких вони потерпають, вчасна допомога при виникненні складних життєвих обставин, а також раннє виявлення та надання адресної, комплексної соціальної допомоги сім’ям, що реалізовується через соціальну реабілітацію, інтеграцію, реінтеграцію тощо.

Переважно соціальні служби є комунальними установами, основна мета яких допомога родинам у подоланні труднощів і досягненні благополуччя.

В сфері надання соціальних послуг можна виділити три умовних категорії соціально вразливого населення, яке забезпечується опікою центрів соціальних служб (відповідно до цільових груп): діти, сім’я, молодь; пенсіонери, ветерани, інваліди; інші соціальні групи, які фінансуються лише за рахунок місцевих бюджетів (бездомні, звільнені з місць позбавлення волі, ВІЛ-інфіковані, групи, уразливі до ВІЛ тощо).

В областях Карпатського регіону України (КРУ) сформовано систему соціальних служб, яка забезпечує надання соціального захисту непрацевдатним особам і громадянам, які потрапили у складну життєву ситуацію, що сприяє підвищенню якості їх життя та добробуту. Здебільшого система соціальних служб (ССС) КРУ представлена обласними, міськими та сільськими центрами соціальних служб.

Центри соціальних служб забезпечують надання соціальних послуг населенню, яке перебуває у складних життєвих обставинах та потребує сторонньої допомоги. Мережа таких центрів характеризується організаційно-управлінською вертикаллю функціонування соціальних служб, що складаються з обласних, районних, міських, районних у містах, селищних та сільських центрів (рис. 1).

Всі центри соціальних служб КРУ надають широкий спектр соціальних послуг та виконують ряд функцій, а саме: протидія домашньому насильству та торгівлі людьми, допомога людям з інвалідністю, допомога людям з залежностями (алко/нарко та інші), допомога людям із соціально-небезпечними хворобами, сімейні форми виховання (усиновлення, опіка/піклування, прийомні сім'ї), допомога сім'ям внутрішньо переміщених осіб, допомога учасникам АТО/ООС та членам їхніх сімей, допомога сім'ям/особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, допомога дітям-сиротам та зменшення ризику насильства.

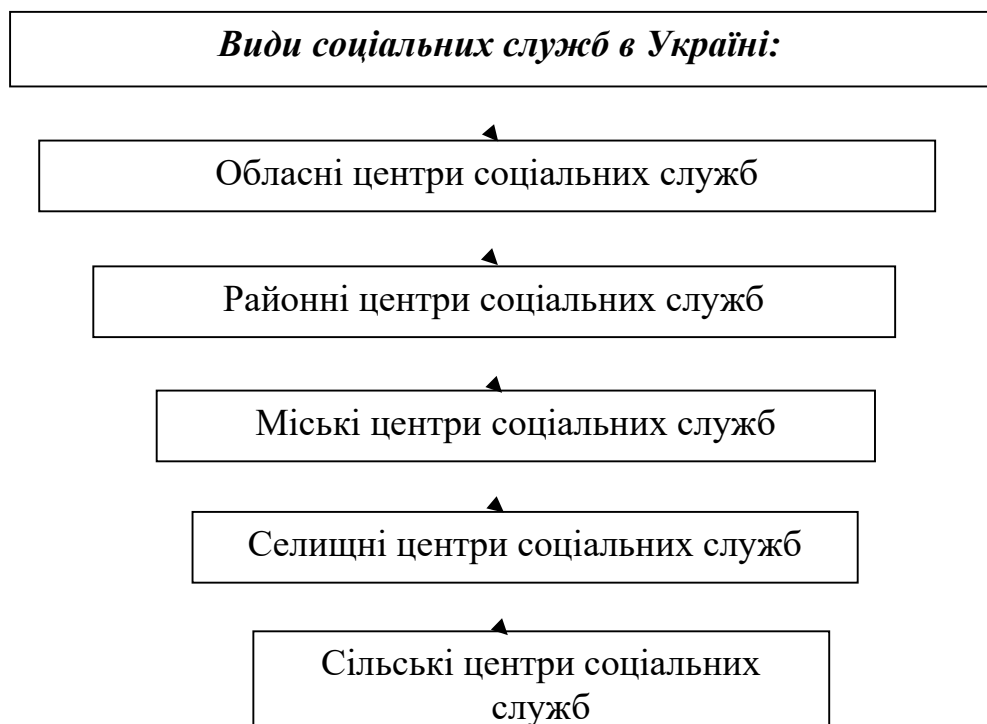


Рис. 1. Вертикаль функціонування соціальних служб в Україні
Побудовано автором на основі авторських спостережень.

Система соціальних служб КРУ представлена функціонуванням соціальних служб в межах Карпатського регіону: Івано-Франківської обл., Закарпатської обл., Львівська обл., Чернівецька обл. Короткий аналіз, переваги та недоліки сформовані у таблиці 1.

Таблиця 1

Переваги/недоліки діяльності соціальних служб Карпатського регіону

| Назва служби | Місцезнаходження структурного підрозділу, поштова адреса, номери засобів зв'язку | Переваги | Недоліки в їх роботі |
|--|--|--|---|
| Івано-Франківський обласний центр соціальних служб | 76004, м. Івано-Франківськ, вул. М. Грушевського, буд. 21 | Щорічне проведення Літньої школи для прийомних сімей; виявлення та вирішення проблем людей із синдромом Дауна | Відсутність достатньої інформації про роботу центру, недостатній рівень фінансування потреб соціально незахищених верств населення; недостатньо ефективна робота центру в соціальних мережах: останнє оновлення сторінки в Facebook – 09.10.2018 р. |
| Івано-Франківський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді | 76006, м. Івано-Франківськ вул. В. Симоненка, 3Б, тел.77-20-62, 77-20-60, 71-20-70, 71-20-44, E-mail: soc.misto@i.ua | Електронна реєстрація осіб з інвалідністю; наявність та ефективна робота семи спеціалізованих формувань; наявність школи волонтерів. | Недостатньо ефективно вирішення проблем молоді та пенсіонерів; необхідність оновлення матеріально-технічної бази; недостатнє методичне забезпечення центрів соціальних служб для молоді |
| Львівський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді | Україна, 79000, Львівська обл., місто Львів, Вул. Чайковського, буд. 17 +38 (032) 261-09-42 E-mail: locssm@ukr.net | Наявність та реалізація додаткових програм соціальної підтримки окремих категорій | Недостатньо розроблений сайт, відсутність ведення сторінок в соціальних мережах; недостатньо ефективна робота з наркозалежними; |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | | громадян в межах області | недостатня матеріально-технічна база центру |
| Львівський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді | 79008 Львів, вул. Театральна, 10 | Наявність та реалізація додаткових програм соціальної підтримки окремих категорій громадян; активна психологічна робота з потребуючими | Оцінка соціальних потреб проведена частково; не визначались основні пріоритети в послугах центру; недостатньо проаналізовано потенціал різних надавачів соціальних послуг та інфраструктуру |
| Закарпатський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді | 88008, м. Ужгород, пл. Народна, 4 Контактний телефон: 0312630305, 0312630317 (факс) E-mail: zocsssdm@carpathia.gov.ua | Виконується комплекс робіт щодо оздоровлення інвалідів, ветеранів війни та праці, забезпечення інвалідів засобами реабілітації, товарів першої необхідності; високий рівень поінформованості населення про діяльність соціальних служб | Зростання кількості сімей, яким призначено субсидії; відсутність кризових центрів ресоціалізації наркозалежної молоді |
| Чернівецький міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді | 58002, Чернівецька обл., м. Чернівці, вул. Сімовича, буд.19 | Організація роботи літнього наметового табору для дітей та молоді м. Чернівців "Ойкос"; наявність благодійного мобільного госпіталю | Недостатня поінформованість населення про роботу соціальних служб; недостатньо повне кадрове забезпечення, особливо в гірських районах та сільській місцевості |

Побудовано автором на основі авторських спостережень.

Вказані недоліки в роботі соціальних центрів мають також негативні наслідки, які не завжди можна вчасно усунути. Приміром,

низький рівень соціальних виплат тягне за собою зростання кількості родин, які перебувають у складних життєвих обставинах та не можуть самотужки, без допомоги соціальних служб їх усунути. Недостатня кількість неприбуткових організацій соціальної сфери є основою для недостатнього рівня вирішення соціальних потреб регіону. Відмітимо, що такі негативні наслідки мають стратегічний характер, тобто не вирішуються в короткостроковій перспективі, а потребують додаткового фінансування та підтримки держави.

Крім проблем довгострокового характеру в соціальних службах наявні також проблеми так поточного рівня, які можна вирішити в короткостроковій перспективі. Приміром, скорочення кількості посад соціальних служб, що характерно для Чернівецького міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді є базою для недостатнього та невчасного вирішення соціальних потреб регіону, адже кількість соціально незахищених верств населення не зменшилась.

Одним із напрямів усунення наявних проблем соціальних центрів є пошук додаткових джерел фінансування. Приміром, починаючи з 2002 року, в межах Карпатського регіону функціонує [Карпатський фонд](#), який забезпечує розширення можливостей людей та громад Карпатського регіону України. Загалом, фонд підтримує розвиток системи недержавних соціальних послуг Західної України (Закарпатська, Львівська, Івано-Франківська та Чернівецька області). Фонд став безпосереднім учасником виникнення та становлення цілої мережі сервісних недержавних організацій (НДО) в регіоні, які покривають своїми послугами практично всі вразливі верстви населення. В межах Програми соціальних перетворень у Західній Україні було надано грантову підтримку понад 150 сервісним НДО на загальну суму більш ніж 25 млн грн. В консорціумі з Міжнародним фондом «Відродження», в рамках проекту «Підтримка вразливих верств населення в Західній Україні в період кризи» підтримано 30 проектів на загальну суму 5 млн 670 тис. грн. [2].

На основі дерева проблем, наслідків та пропозицій соціальних служб Карпатського регіону необхідно звернути увагу на вирішенні в межах таких напрямів.

Стратегічного, який стосується (всіх без виключення соціальних служб) та забезпечується реалізацією держави/соціальними службами регіону на довгострокову перспективу.

На рівні держави створити сучасну інформаційну платформу, з доступом для кожного обласного, районного, міського та сільського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, яка надасть можливість автоматизувати процес призначення і надання усіх видів соціальної допомоги та пілг, забезпечить: оперативність та достовірність отриманих відомостей, а також прийняття правильних рішень на основі цієї інформації; ефективну координацію внутрішньої діяльності соціальних служб; прямий і своєчасний доступ до інформаційних ресурсів про соціально незахищених верств населення (вік, дохід, період отримання допомоги); використання якісних технології системного аналізу для формування звітностей.

Створення економічних, інформаційних, матеріально-технічних передумов соціальними службами для розширення продуктивної зайнятості та забезпечення гідних умов праці соціально незахищених верств населення шляхом пошуку їм оптимального місця праці. Проте для досягнення цієї цілі важливо розуміти обмеженість кількості робочих місць праці в сільській місцевості. Крім того, у містах, під час військових дій, вирішити дану проблему досить складно.

Акцентування уваги на забезпеченні житлом/покращенні житлових умов сім'ї, яка перебуває у складних життєвих обставинах шляхом пошуку для них гуртожитків, спеціальних кімнат в притулках тощо.

Здійснити оптимізацію бюджетування коштів з виділенням найбільш важливих та необхідних першочергових сфер фінансування, які спрямовуються на соціальну сферу відповідно до принципів формування соціального бюджету, оскільки в сучасних умовах можна спостерігати протиріччя між намаганням держави скоротити бюджетні витрати та намаганням надавачів соціальних послуг ці витрати збільшити.

Тактичний (поточний) актуальний для окремих видів соціальних служб:

- Підвищення рівня захищеності фахівців, що надають соціальні послуги сім'ям (особам), які перебувають у складних життєвих обставинах, зокрема через надмірну агресивність осіб під час відвідування сім'ї (особи) за місцем проживання; небажання співпрацювати з фахівцями центрів соціальних служб тощо.

- В межах кожного соціального центру створити кімнату гуманітарної допомоги: речей або нових або бувших у вжитку, які б постійно поповнювалися, шляхом надходжень від небайдужих мешканців

громади на волонтерських та спонсорських засадах. Всі речі в подальшому безкоштовно розподілялися між сім'ями, що перебувають на обліку і потребують допомоги.

- Покращити матеріально-технічну базу соціальних центрів шляхом їх участі у конкурсах та грандах як державного так і міжнародного рівня, а також за рахунок розподілу у 2021 році субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення заходів щодо соціально-економічного розвитку окремих територій.

- Створення кризових центрів ресоціалізації наркозалежної молоді у межах регіону та реалізацію комплексних програм соціалізації наркозалежних осіб можна за кошти державних фондів підтримки розвитку соціальної сфери, наприклад з українського фонду соціальних інвестицій, Глобального інноваційного фонду (Global Innovation Found).

- Модернізувати наявну інфраструктуру соціальних послуг шляхом розширення асортименту (надання нових видів соціальних послуг, які відсутні в межах соціальних центрів) та створити конкурентний ринок зазначених послуг шляхом стимулювання підвищення рівня їх якості.

- Проблему недостатнього кадрового забезпечення, особливо в гірських районах та сільській місцевості можливо частково вирішити шляхом активізації роботи серед молоді та забезпечення її житлом, за умови переїзду на постійне місце проживання в гірські села.

Система соціальних служб КРУ залучена до реалізації важливих функцій і завдань соціального забезпечення в умовах воєнного стану, а саме: в Івано-Франківську активно працює будинок нічного перебування та Центр обліку бездомних осіб, в межах якого вимушено переселені особи можуть погрітися, переночувати та продовжити свою подорож. З 05 березня 2022 р. в Івано-Франківську запрацювали соціальні їдальні, де можна придбати обід за соціальною ціною. А для вимушено переміщених осіб є можливість пройти реєстрацію ВПО. Освітні заклади Івано-Франківська перетворилися на багатопрофільні пункти, які приймають внутрішньо переміщених осіб, збирають допомогу, плетуть маскувальні сітки тощо.

У Львівській області за період від 24.02 по 14.05.2022 р. у ЄІДБ зареєструвалось понад 238 тис вимушених переселенців. З них 75 тис. – діти. Місто Львів станом на 12.03.2022 р. задіяло 440 установ культури і освіти та 85 релігійних організацій, щоб надати людям прихисток. За кошти обласного бюджету у області надаються різноманітні види допомог і

послуг військовослужбовцям та їхнім родинам. У 2022 році на цю мету в обласному бюджеті передбачили 41,7 млн грн, з яких вже виплатили понад 7,3 млн грн. Для 12 сімей загиблих захисників – учасників ООС країни з обласного бюджету виділили одноразову адресну допомогу в загальній сумі 1,2 млн грн (по 100 тис. грн на родину) [3]. Враховуючи останні події (введення воєнного стану в Україні) у багатьох дорослих, дітей, а, особливо, у літніх людей, з якими працюють соціальні служби Львова, підвищився рівень тривожності психологи міського Центру соціальних служб, релігійних спільнот, громадських організацій та платформ, практикуючі психологи безкоштовно надають психологічну допомогу усім, хто її потребуватиме. За психологічною підтримкою зможуть звернутися як мешканці м. Львова, так і люди, які у випадку загострення ситуації на кордонах України та повномасштабної російської агресії, вимушено приїдуть до Львова з інших регіонів країни [4].

У Закарпатській області 29 центрів надання адміністративних послуг переформатовано у пункти допомоги внутрішньо переміщеним особам, військовослужбовцям та ТрО. Станом на 22 квітня 2022 р. за реєстрами організації було зареєстровано близько 32 тисяч людей для отримання допомоги з яких 14800 вже отримали ці кошти в розмірі 2200 грн [5]. В Закарпатській області станом на 26 квітня 2022 р. за даними операторів зв'язку перебуває близько 396 тисяч вимушених переселенців. З них 142800 людей зареєстровані за базами даних в ОТГ, 117800 людей, вже мають довідку внутрішньо переміщених осіб.

За місяць від початку широкомасштабного вторгнення росії до України Чернівецька область прихистила майже 62 тисячі вимушених переселенців, майже 20 тисяч із них – діти. Крім цього до Буковини евакуювали 377 сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування [6].

Отже, проаналізувавши кожну область КРУ можна зробити висновок, що система соціальних служб функціонує та надає соціальні послуги соціально-вразливим категоріям населення на належному рівні та має свої переваги та недоліки, а також потребує трансформаційних заходів відповідно до реалій сьогодення.

Література:

1. Про соціальні послуги : Закон України. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/966-15>
2. Соціальні служби та організації Західної України. URL: <http://cf-social.org.ua>.
3. У Львові готові надавати психологічну підтримку містянам. URL : <https://social.lviv.ua/news/u-lvovi-gotovi-nadavati-psikhologichn/>.
4. Івано-Франківський міський соціальний Центр. URL : <https://www.mvk.if.ua/mcss>.
5. Майже 15 тисяч вимушених переселенців отримали 2200 грн за програмою ООН на Закарпатті. URL : <https://suspilne.media/232963-majze-15-tisac-vimusenih-pereselenciv-otrimali-2200-grn-za-programou-oon-na-zakarpatti>.
6. Чернівецька область прихистила майже 62 тисячі вимушених переселенців URL: <https://armyinform.com.ua/2022/03/25/cherniveczka-oblast-pryhystyla-majzhe-62-tysyachi-vymushenyh-pereselencziv>

Біль М. М.,
д.е.н., с.н.с., старший науковий співробітник
відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,
ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М. І. Долишнього НАН України»

Проактивна соціальна політика України в нових безпекових умовах

Україна історично перебуває між суспільствами, які розвиваються за ідеологією «західної демократії» та «східного деспотизму». Як результат, Українська держава століттями боролась за визнання незалежності в складних безпекових умовах. Території України постійно потерпали від військових і революційних подій. Лише в проміжку ХХ – початку ХХІ століття це Перша світова війна 1914-1918 років, радянсько-українська війна 1917-1921 років, польсько-українська війна 1918-1919 років, українсько-білогвардійське збройне протистояння 1918-1920 років, окупація Угорщиною Закарпатської України 1939 року, Радянська окупація України 1917-1991 років, Друга світова війна 1939-1945 років і Німецька окупація 1941-1944 років, повстанська боротьба до 60-х років, врешті Холодна війна 1945-1991 років. З 2014 року розпочалась російсько-українська війна з анексією АР Крим та окупацією частини Донбасу. 2022 рік став початком повномасштабного російського вторгнення в Україну.

Такі історичні події вказують, що для розвитку України в складних безпекових умовах має реалізуватись політика, яка враховує виклики пермакризи (це питання піднімається в ЄС, відтак воно ще більше актуальне для воюючої держави [2]) та яка побудована на ефективній управлінській вертикалі «держава-регіони-громади» (політика багаторівневого врядування) з залученням міжнародної підтримки.

Тривалість і наслідки повномасштабної російсько-української війни залишаються невизначеними. Навіть при оптимістичному сценарії її завершення у найближчому часі Україна буде продовжувати розвиватись у складних геополітичних координатах. Це має змінювати підходи до забезпечення розвитку всіх сфер суспільного життя.

Безцінні людські втрати повномасштабної війни, масова вимушена еміграція за кордон, виникнення великих «сірих» зон фронтних регіонів

актуалізують визначення, якою має бути нова соціальна політика України. Її формування і реалізація має здійснюватися у системі результативних пріоритетів завершення російсько-української війни (рис. 1).

Досягнення соціальних цілей (людський розвиток, якість життя, справедливість, згуртованість) є тривалим і складним процесом, що потребує реалізації *проактивної соціальної політики*. Політика може бути пасивною (відсутність регулювання свідомо чи через несистемний підхід), реактивною (ситуативне реагування), преактивною (передбачення майбутніх сценаріїв), активною (досягнення поставлених цілей) і проактивною; проактивна політика спрямована на створення сприятливих умов використання ресурсів (людських, природних, геополітичних, інформаційних та ін.) для їх самозабезпечення, самовідтворення й розвитку з довгостроковим плануванням та врахуванням ймовірних викликів і загроз [1].

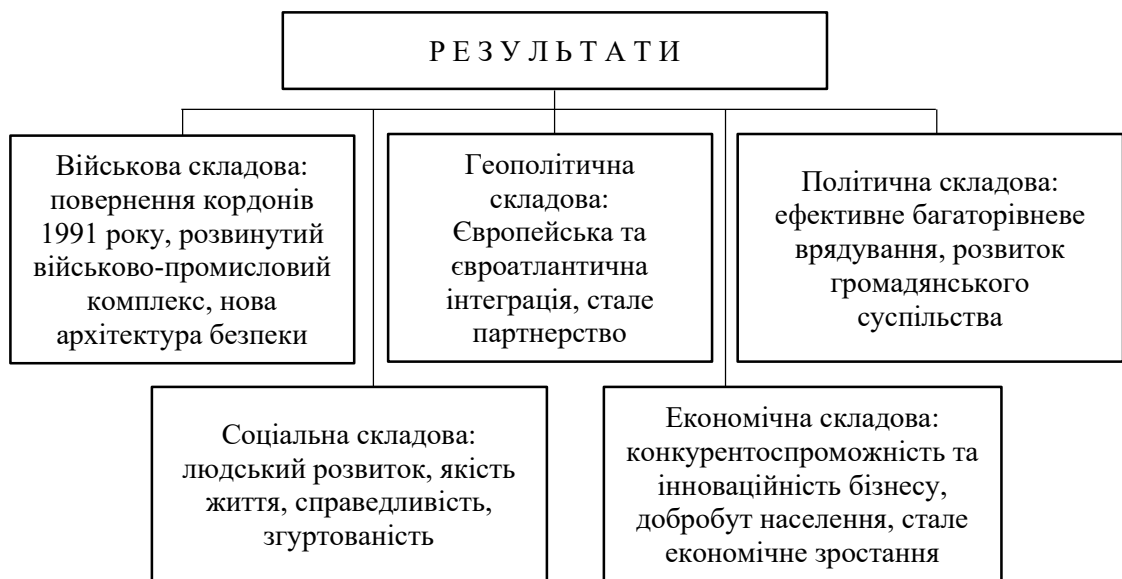


Рис. 1. Очікувані результати російсько-української війни як складові перемоги України

Джерело: авторська розробка.

Реалізація проактивної політики можлива при високій політичній культурі та розвинутому громадянському суспільстві. В Україні перешкодами формування і реалізації проактивної політики в соціальній сфері є:

- відсутність політичної відповідальності за реалізацію управлінських рішень;

- неефективне використання бюджетних коштів на соціальні цілі – фінансування критичних соціальних заходів без розвитку інклюзивного суспільства;

- поширені корупційні практики нецільового використання бюджетних коштів;

- слабка децентралізація соціальної політики без стратегування регіональних пріоритетів та обмежених ресурсних можливостей локальних рішень.

Зважаючи на нові безпекові реалії, актуальні проблеми та євроінтеграційні перспективи України, визначаємо наступні пріоритети проактивної соціальної політики:

1) у демографічній сфері:

- організація обліку населення через реєстри територіальних громад, узагальнення даних Єдиного демографічного реєстру;

- моніторинг потенціалу і міграції населення за всіма векторами;

- визначення дієвих механізмів демографічної стійкості в умовах міграційної мобільності;

2) у сфері зайнятості:

- визначення потреб ринків праці в умовах воєнної та повоєнної економіки з розвинутим військово-промисловим комплексом;

- підтримка підприємництва і самозайнятості в стратегічних видах воєнної та повоєнної економіки;

- визначення механізмів розвитку інклюзивних ринків праці з окремими підходами щодо молоді, ветеранів війни, членів сімей загиблих і померлих Захисників і Захисниць України, внутрішньо переміщених осіб, реемігрантів;

- організація перекваліфікації соціальних працівників, залучених у процеси інтеграції ветеранів війни та членів їхніх сімей у цивільне життя;

3) у сфері соціального захисту:

- подолання проявів нерівності (гендерної, етнічної, релігійної та ін.) у доступі до освіти, робочих місць, бізнесу та інших сфер особистісного зростання;

- розвиток соціального діалогу на якісній основі з реформуванням участі профспілкових організацій та інших громадських об'єднань;

- підвищення правової культури працівників, залучення до колективно-договірного регулювання та можливостей громадського контролю за дотриманням вимог організації праці;

4) у сфері освіти:

- реформування системи навантаження науково-педагогічних працівників;
- підтримка проектно-грантової активності закладів освіти і науки, в тому числі для забезпечення їх фінансової автономії;
- завершення реформи ступеневої освіти;
- організація мережі українських шкіл за кордоном;
- організація академічної мобільності учнів, студентів, науково-педагогічних кадрів, зокрема внутрішньої;

5) у сфері охорони здоров'я:

- перегляд підходів до системи оплати праці медиків і фармацевтів з жорстким викоріненням практик неформальних платежів;
- реформа системи встановлення інвалідності на засадах прозорості й поваги;
- цифровізація послуг реєстрації, отримання довідок та окремих видів медичної допомоги – реабілітаційної, психологічної, консультаційної;
- впровадження механізмів громадського контролю за якістю фармацевтичної продукції на тлі масових порушень рецептур;

6) у сфері культури і спорту:

- збереження історичної пам'яті українців як нації, базованої на правді;
- активізація національно-патріотичного виховання молоді;
- формування політики згуртованості й толерантності в умовах соціальної стратифікації та емоційної втоми;
- організація системних взаємодій з інститутами діаспори й закордонними українцями;
- розвиток мережі міжшкільних пунктів навчання української мови й культури за кордоном;
- створення можливостей спортивної рекреації та залучення молоді до спортивних активностей;

7) у сфері розвитку громадянського суспільства:

- підтримка діяльності молодіжних громадських організацій в усіх регіонах (патріотичних, християнських, скаутських, спортивних та ін.);
- розвиток мережі ветеранських правозахисних організацій;
- розвиток мережі громадських організацій у територіальних громадах як ініціаторів їхньої проектно-грантової діяльності.

Реалізація визначених пріоритетів дозволить розв'язати базові проблеми й створити передумови для подальших прогресивних змін, незважаючи на те, що Україні, ймовірно, доведеться розвиватись в умовах пермакризи. Для прикладу, в сфері освіти й охорони здоров'я ключове питання – мотивація кадрів. Складно реалізувати якісні реформи, коли надмірні навантаження, відсутність справедливої системи розподілу доходів гальмують позитивну синергію використання людського потенціалу.

Ключовою умовою проактивної соціальної політики має бути відхід від витратного соціально-захисного підходу, а перехід на засади інклюзивності й самозабезпечення.

Перспективою реалізації проактивної соціальної політики в Україні є її децентралізація. У воєнний час відбулась вимушена централізація влади, однак надалі археважливо продовжити її децентралізацію та подальший розвиток громадянського суспільства. Це європейські цінності, які забезпечать Україні перехід до демократичних держав високої якості життя.

Література:

1. Біль М. М. Проблеми та пріоритети проактивної політики розвитку соціальної інфраструктури України: фокус Карпатського регіону: науково-аналітична доповідь / за ред. д.е.н., проф. Т. Г. Васильціва ; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України». Львів, 2023. 72 с.
2. Vanhercke B., Sabato S., Spasova S. (ed.). *Social policy in the European Union: state of play 2022. Policymaking in a permacrisis*. Brussels, ETUI and OSE, 2023. 180 p. ISBN: 978-2-87452-649-7.

Васильців Т. Г.,

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

Левицька О. О.,

*к.е.н., старший дослідник, старший науковий співробітник
відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,
ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М. І. Долішнього НАН України»*

Економічні інструменти забезпечення розвитку регіонального ринку праці в умовах війни та міграційної кризи

Соціально-економічна нестабільність в Україні та її безпосередні наслідки завжди були чинниками високої міграційної активності населення, особливо зовнішньої трудової мобільності. Міграційні настрої в країні постійно наростали разом із дестабілізацією ринку праці та сфери зайнятості, нестачею якісних робочих місць і труднощами у працевлаштуванні, посиленням соціальної вразливості і незахищеності працюючого населення. Починаючи з 2014 року, унаслідок воєнних дій на сході країни, близько 1,5 млн громадян стали внутрішньо переміщеними особами (ВПО) [2, с. 6]. Закономірно, що після повномасштабного вторгнення РФ обсяги та інтенсивність міграції українського населення зросли в рази, сягаючи у пікові періоди до 13 млн осіб, з яких понад 40 % становили так звані біженці за кордон [3].

Така ситуація закономірно позначилася на функціонуванні національного та регіональних ринків праці, коли в областях, де велися бойові дії, і на прилеглих до них територіях, утворилася працедефіцитна, а у більшості західних та центральних областей України, у громади яких перемістилася значна частина ВПО, – праценадлишкова кон'юнктура ринку праці. Однак, на дестабілізацію ситуації на ринках праці вплинули й інші важливі чинники, зокрема: мобілізація, руйнування та закриття підприємств, релокація бізнесу, загальна економічна стагнація та «звуження» внутрішнього ринку, зменшення виробничих потужностей, пошкодження виробничої інфраструктури, ускладнення логістики та систем збуту, погіршення інвестиційної привабливості країни та її

регіонів [1, с. 33]. Відповідно, за ситуації, що склалася, органам державного управління та місцевого самоврядування слід активувати передусім *економічний інструментарій* регулювання заради збереження ключових структурних характеристик ринку праці, існуючих робочих місць і можливостей для працевлаштування, самозайнятості, наявного людського і працересурсного капіталу, однак і раціонального використання потенційно нових можливостей.

Не зважаючи на всю масштабність та критичність викликів і загроз функціонуванню регіональних ринків праці України в умовах війни, у тому числі обумовлених масштабними зовнішніми і внутрішніми переміщеннями населення, стратегічний характер *проактивної регіональної економічної політики* має спрямовуватися саме на розвиток ринку праці, етимологія та проблематика якого передбачає досягнення необхідних структурних співвідношень, подолання макроекономічних дивергенцій (у порівнянні з більш ефективними моделями), удосконалення інституціонального забезпечення, гарантування високої якості виконання функцій і завдань, реалізацію національних економічних інтересів у сфері розміщення і використання інтелектуального та працересурсного капіталу країни, інституціалізацію «запобіжників» безпеки й розбалансування.

Таким чином, із позиції суб'єкта регулювання йдеться про 4 ключових *напрями регіональної політики* регулювання розвитку ринку праці: (1) структурний, (2) нормативно-правовий, (3) інфраструктурний, (4) безпековий. Тоді як з позиції предметів регулювання, регіональна політика має орієнтуватися на подолання головних викликів, ризиків та загроз функціонування ринку праці і їх впливу на регіональну економіку. У цьому контексті весь спектр економічних важелів та засобів управління протиставляється чинникам і наслідкам: (1) повномасштабної війни, (2) повоєнної відбудови національної та регіональних економік, (3) збереження системних проблем і перешкод функціонування ринку праці, (4) розвитку його структурних асиметрій, з одного боку, а, з іншого, – специфіці й впливу на регіональну соціально-економічну систему міграційних процесів. Саме такий підхід характеризується своєчасністю і системністю, адаптивністю до екзистенційних викликів існування України, її цілісності й безпеки.

У підсумку зазначеного модель економічних важелів забезпечення розвитку ринку праці в сучасних умовах нестабільності і обумовлених нею зростаючих міграційних процесів набуває вигляду, як на рис. 1.

Регіональна економічна політика забезпечення розвитку ринку праці має передусім спрямовуватися на зменшення масштабів і подолання негативних наслідків безробіття з одночасним врегулюванням проблеми посилення тиску та розвитку структурно-кваліфікаційних диспропорцій попиту і пропозиції на ринку праці (головно у західних та центральних областях України у підсумку масових внутрішніх міграцій та, відповідно, посилення відмінностей у професійно-кваліфікаційних характеристиках з боку пропозиції та з боку попиту на працю через неспівпадіння структури регіональної економіки з економікою східних і південних областей України).

Фактично регіональну політику в цьому контексті доцільно спрямувати за *векторами*:

(1) якнайширша реалізація потенціалу місцевого економічного розвитку засобами відкриття індустріальних парків, виробничо-складських та торговельних хабів (на територіях області, які мають високий транзитний потенціал та знаходяться на перетині національних і регіональних транспортних магістралей, ресурсний потенціал для розвитку АПК, переробної промисловості, інших галузей реального сектора) та створення центрів акумуляції й ініціалізації нових бізнес-активностей;

(2) використання потенціалу ВПО та релокованого бізнесу через активізацію політики забезпечення ВПО зайнятстю, їх перекваліфікацію та адаптацію до місцевого ринку праці, підтримку в започаткуванні та розвитку ВПО власного мікро- та/чи малого бізнесу, зростання трудової мобільності ВПО;

(3) проактивна політика збереження людського потенціалу та, відповідно, пропозиції праці, а також відновлення структурних пропорцій на внутрішньо регіональному ринку праці засобами стимулювання повернення зовнішніх мігрантів (як умовних біженців від війни, так і трудових мігрантів) засобами застосування дистанційних форм зайнятості зі програмами стимулювання подальшого повернення (за можливості) на попередні та/чи нові місця праці в регіоні; посилення гнучкості ринку праці та оптимізації трудових відносин; запуску механізмів реверсної трудової міграції та релокації бізнесу з-за кордону; розвитку сегменту ринку віртуальної і креативної зайнятості; сприяння інститутам саморегулювання ринку праці; ув'язки процесів релокації бізнесу та зайнятості на релокованих підприємствах.

| Наслідки на ринку праці | | Економічні важелі, засоби регулювання |
|--|---|---|
| Виклики міграції | Об'єкти регулювання | |
| <p><u>Повномасштабна війна</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Велика чисельність «біженців» за кордон, загальне зростання міграційних аспірацій; втеча капіталу; масові внутрішні переміщення | <ul style="list-style-type: none"> Втрати (через міграції та мобілізацію) значних обсягів працездатного населення; зменшення кількості робочих місць, зростання безробіття; посилення тиску та структурно-кваліфікаційних диспропорцій попиту і пропозиції на ринку праці | <ul style="list-style-type: none"> Стимулювання дистанційних форм зайнятості з подальшим поверненням (за можливості) на попереднє місце праці; посилення гнучкості ринку праці та оптимізація трудових відносин; стимулювання зайнятості ВПО; зміцнення саморегулювання ринку праці; ув'язка процесів релокації бізнесу та зайнятості на релокованих підприємствах; стимулювання поживлення економічної активності, розвиток малого бізнесу |
| <p><u>Повоєнна відбудова</u></p> <ul style="list-style-type: none"> повернення частини «біженців» та ВПО; зростання внутрішньої трудової мобільності | <ul style="list-style-type: none"> істотна потреба в трудових ресурсах; критичні дисбаланси, високий дефіцит кадрів на тлі значного безробіття; структурне безробіття; зростання обсягів та частки соціально вразливого, у т. ч. працездатного, населення | <ul style="list-style-type: none"> системна модернізація політики зайнятості населення та її економічного інструментарію; проактивна економічна політика структурного реформування пропозиції праці пільгові умови зайнятості для найбільш постраждалих груп населення; покращення умов для відновлення економіки приймаючих громад; посилення інституційної спроможності ринку праці та соціального діалогу |
| <p><u>Збереження системних проблем</u></p> <ul style="list-style-type: none"> старіння населення, зростання еміграції; нарощення загроз міграційної безпеки; міграція бізнесу, інтелект-капіталу | <ul style="list-style-type: none"> інституційні прогалини, диспропорції ринку праці; тінізація економічних і трудових відносин; високий рівень прихованого безробіття; низькі продуктивність, ціна і оплата праці, якість трудового життя | <ul style="list-style-type: none"> цифровізація СТВ, систем обліку і контролю; стимулювання переходу на формування гібридних робочих просторів та збільшення частки дистанційної зайнятості; автоматизація виробництва, роботизація, діджиталізація зайнятості і СТВ; узгодження завдань та потенціалу розвитку ринку праці зі становленням Індустрії 5.0, смарторієнтованим регіональним розвитком |
| <p><u>Розвиток структурних асиметрій</u></p> <ul style="list-style-type: none"> зростання професійно-секторальної трудової мобільності; інтенсивні внутрішні міграції до великих міст, центрів ділової активності; зовнішня міграція мізків, спеціалізованих фахівців | <ul style="list-style-type: none"> ризики мікроструктурних асиметрій створення робочих місць, їх якості, ефективності і оплати праці; загрози макроструктурних асиметрій зайнятості, підготовки, розміщення і використання інтелектуально-трудових ресурсів; виклики глобальної нестабільності та екзистенційних трендів | <ul style="list-style-type: none"> економічне стимулювання створення нових робочих місць, стандартизації їх якості та оплати праці узгодженої з її ефективністю; організаційно-економічні заходи з усунення асиметрій в системі колективно-договірного регулювання СТВ та розвитку ринку праці; стимулювання інклюзії бізнесу до розвитку системи підготовки фахівців, локальному рівні; подолання макроструктурних дивергенцій регіональних ринків праці України та ЄС, становлення і спільне регулювання розвитку транскордонного ринку праці |

Рис. 1. Модель економічних важелів регулювання та забезпечення розвитку регіонального ринку праці в умовах активізації міграційних процесів

Джерело: авторська розробка.

З іншого боку, як вже зазначалося, з огляду на існуючі виклики і загрози функціонуванню регіонального ринку праці в умовах повномасштабної війни, регіональна політика, орієнтована на його стабілізацію та відновлення структурних пропорцій, передбачає імплементацію системи інструментів, згрупованих за такими ключовими напрямками, як економічний, фахово-професійний, міграційно-стабілізаційний.

Література:

1. Соціально-гуманітарні виклики війни та інструментарій їх подолання (Карпатський регіон України) : електронне наук.-анал. вид. / за ред. д.е.н., професора Т. Г. Васильціва ; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». Львів, 2022. 47 с.
2. Global Trends Forced Displacement in 2017, 25 June 2018. *UNHCR*. URL : <http://www.unhcr.org/5b27be547.pdf>
3. Ukraine Refugee Situation, 23 May 2023. *UNHCR. Operational Data Portal*. URL : <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>

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

Сернич Ю. А.,
*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Мотивація праці в організації

Мотивація персоналу – це рівень енергії, відданості та креативності, який працівники компанії приносять на свою роботу. Незалежно від того, зростає чи зменшується економіка, пошук шляхів мотивації працівників – це завжди проблема управління» [1].

Крамаренко В. досліджує «мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей» [2].

Шинкаренко В., Криворучко О. вважають, що «мотивація – процес, який здійснюється менеджерами і полягає у виявленні сил (мотивів) та розробці стимулів, що спонукають індивідумів до дій по досягненню особистих цілей та цілей організації» [3].

«Motus» – переклад з латині, означає рухатися вперед:

- створювати всі умови для того, щоб об'єкт управління рухався вперед;
- намагатися пояснити суб'єктам господарювання, що вони повинні створювати додаткові засоби до стимулювання об'єкта управління (персонал);
- мотивація стверджує та намагається донести до суб'єкта та об'єкта управління, що використання інструментів та методів мотивування забезпечує збільшення обсягів діяльності, прибутковості, рентабельності, конкурентоспроможності для підприємства, а для працівників – покращення соціального статусу, фінансова стабільність, задоволеність трудовою діяльністю, статус тощо.

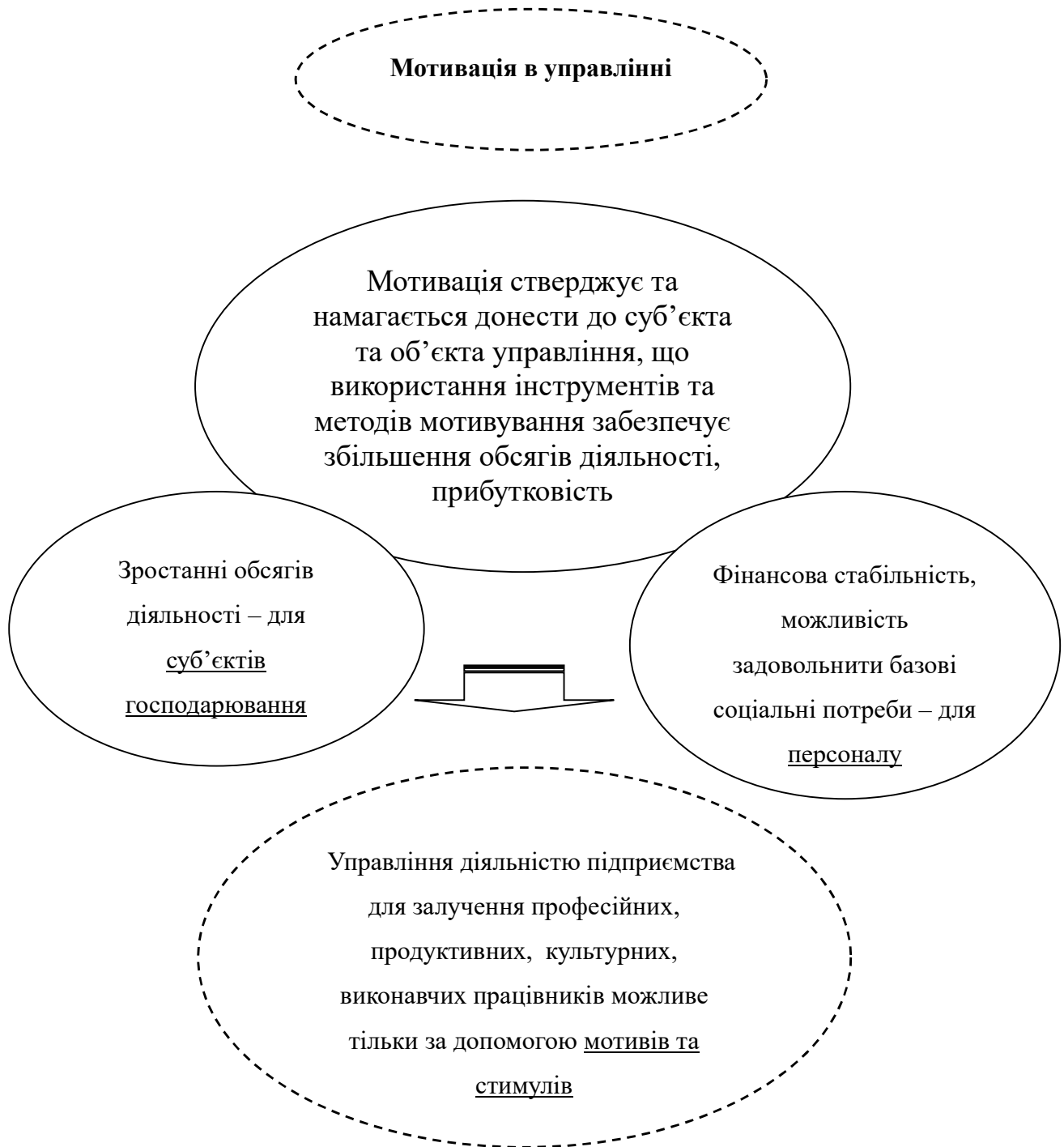


Рис. 1. Мотивація праці в управлінні

Мотивація має позитивний вплив на психологічне ставлення персоналу до керівництва підприємством:

- у працівника виникає враження про турботу про нього, що роботодавець оцінює його ефективність роботи;

- зростання фінансових можливостей працівника, викликає внутрішнє задоволення життям у всіх аспектах;
- з'являється бажання та потреба розвиватися та навчатися;

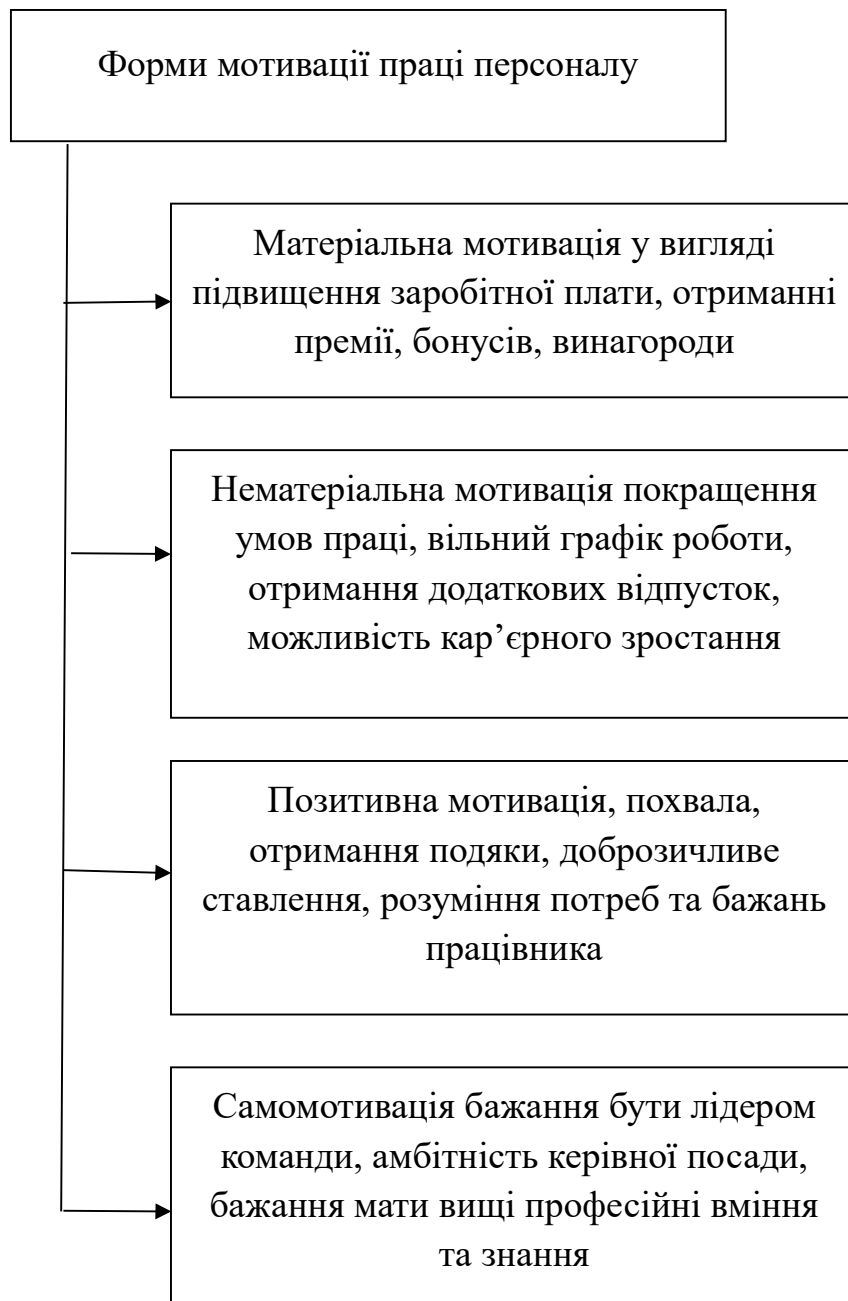


Рис. 2. Види форм мотивації персоналу

- працівник шукає симбіоз у бажанні більше заробляти, прагнення до кар'єрного зростання та саморозвитку в межах підприємства.

У багатьох дослідженнях вчені пропонують такі форми мотивації праці (див. рис. 2).

За ознаками мотивацію праці поділяють (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікаційні ознаки мотивації праці

| № | Класифікаційна ознака | Методи мотивації |
|----|--------------------------------|-----------------------|
| 1. | За способом впливу | Примушення |
| | | Винагородження |
| | | Солідарності |
| 2. | За суб'єктом | Самомотивації |
| | | Сторонньої мотивації |
| 3. | За спрямованістю впливу | Позитивні |
| | | Негативні |
| 4. | За місцем виникнення | Внутрішні |
| | | Зовнішні |
| 5. | За економічним змістом | Фінансові |
| | | |
| 6. | За функціональним призначенням | Нефінансові |
| | | Економічні |
| | | Організаційні |
| | | Соціальні |
| | | Морально-психологічні |

Мотивація праці повинна стимулювати працівників підвищувати продуктивність праці, результативність трудової діяльності, бажання до саморозвитку та професійного зростання.

Після задоволених базових соціальних потреб за допомогою матеріальної мотивації постає потреба використання нематеріальної форми мотивації праці.

Література:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.
2. Управління персоналом фірми : навч. посіб. / під ред. д.е.н. Крамаренко В. І., д.е.н. Холода Б. І. Київ : ЦУЛ, 2003. 272 с.
3. Шинкаренко В. Г., Криворучко О. Н. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 4. С. 27-32.

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

Баран Р. О.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Національний університет «Львівська політехніка»*

Управління людськими ресурсами в сучасних організаціях

У даному дослідженні розкрито актуальні аспекти управління людськими ресурсами (УЛР) в контексті швидких змін у сучасному бізнес-середовищі. Поглянемо на виклики, які постають перед організаціями, а також на перспективи та рекомендації для ефективного впровадження УЛР.

Управління людськими ресурсами є ключовим фактором успіху сучасних організацій. Розвиток технологій, глобалізація ринків, демографічні зміни та культурні відмінності створюють нові виклики для управління персоналом. Організації повинні адаптуватися до цих змін, забезпечуючи ефективне управління людськими ресурсами для досягнення своїх стратегічних цілей.

Один з важливих викликів полягає у використанні технологій у УЛР. Штучний інтелект, автоматизація та цифрова трансформація змінюють спосіб, яким ми розуміємо та впроваджуємо практики УЛР. З одного боку, це може забезпечити більш ефективну та точну обробку даних, автоматизоване рекрутингове програмне забезпечення та інструменти аналізу продуктивності працівників. З іншого боку, це ставить під загрозу робочі місця, які можуть бути замінені автоматизованими системами. Тому організації повинні знайти баланс між використанням технологій та збереженням людського фактору в УЛР.

Глобалізація також має суттєвий вплив на УЛР. Організації мають стикатися з рекрутингом та управлінням багатонаціональним персоналом. Вони повинні розуміти різницю в культурних цінностях, комунікаційних стилів та управлінських підходів між різними країнами та регіонами. Впровадження культурно різноманітних команд вимагає гнучкості, розуміння та культурної компетентності в управлінні персоналом.

Крім того, культурні аспекти в УЛР мають велике значення. Культурні норми та цінності впливають на розробку політик зайнятості, мотивацію працівників та їхню кар'єрну просування. Розуміння різних культурних контекстів та врахування цих впливів допоможуть організаціям створити прихильне та продуктивне робоче середовище для всіх своїх працівників.

Для успішного управління людськими ресурсами в сучасних організаціях необхідно приділяти увагу цим викликам. Варто розглянути впровадження стратегічних рекрутингових практик, таких як використання соціальних мереж та новаторських методів відбору персоналу. Також важливо забезпечити професійний розвиток працівників, створюючи навчальні програми та можливості для саморозвитку.

Висновки досліджень, представлених у цьому дослідженні, підкреслюють необхідність адаптації УЛР до швидких змін у сучасному бізнес-середовищі. Розуміння викликів, які стоять перед організаціями, та використання відповідних стратегій та рекомендацій допоможуть організаціям досягти успіху в управлінні людськими ресурсами. Крім того, ці дослідження стимулюють подальше розвиток інноваційних підходів до УЛР та сприяють постійному удосконаленню управління людськими ресурсами в організаціях.

Література:

1. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент. Львів : Центр Європи, 1995. 220 с.
2. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2002. 228 с.

Кулявець С. З.,

аспірант,

*ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М. І. Долишнього НАН України»*

Пріоритети зниження безробіття населення України в умовах повномасштабної війни

Повномасштабна війна стала серйозним викликом для українського суспільства. Її вплив та наслідки мають системний, довгостроковий і до кінця невизначений характер. Соціальна сфера потерпає від нестабільних умов та залежна від міжнародного фінансування. Зайнятість населення залишається важливою умовою стабілізації ситуації. Тому актуальним завданням сучасної політики держави в соціальній сфері є зниження безробіття населення в тих межах, наскільки дозволяє безпекова ситуація та збереження економічної активності в регіонах.

Проблематика безробіття населення взагалі та в кризових умовах зокрема в українській науці розкрита недостатньо. Теперішня ситуація змушує науковців звертатись до даного питання. Сучасні дослідження мають продовжувати напрацювання інших авторів щодо проблем безробіття, серед яких Н. Добрянська, О. Галицький, К. Брадул (вплив безробіття на бідність), І. Марченко (довготривале безробіття), С. Мороз (аналізування безробіття), О. Полуяктова (регулювання безробіття), О. Хандій, В. Шестопапов (безробіття в умовах війни), С. Червона (фактори безробіття) та ін. Згадані автори досліджували безробіття впродовж останніх років. Проте методологія дослідження залишається несформованою. Фактично відсутні монографії, дисертаційні роботи з даного питання. Частіше автори вивчають сферу зайнятості загалом, хоча безробіття має свої причини та, що головне, наслідки. Тому тема публікації є актуальна як для України в час повномасштабної війни, так і в плані поглиблення методологічних основ дослідження безробіття.

Питання безробіття в Україні завжди ставилось гостро, хоча якщо порівнювати його рівень до розвинутих держав, то розриви не є критичними. Інші питання – рівень безробіття для окремих категорій населення, невідповідність зареєстрованого і реального безробіття, часткове безробіття через вимушену неповну зайнятість, чутливість ринків праці до кризових умов.

Ситуація щодо рівня безробіття в умовах повномасштабної війни неоднозначна. За даними НБУ, рівень безробіття в 2022 році зріс до 21,1 % з 10,3 % у 2021 році (рис. 1). Кількість зареєстрованих безробітних станом на кінець 2022 року становила 186,5 тис. осіб, хоча на початок року, ще до повномасштабного вторгнення, – 315,4 тис. Це показує, наскільки тіньовим є ринок праці України. Надалі масова зовнішня еміграція та мобілізація послабили тиск на робочі місця, через що ситуація з безробіттям видається некритичною. Однак на проблему слід дивитись більш комплексно – з врахуванням перспектив євроінтеграції України й високої трудової міграції, значних демографічних втрат, поглиблення економічної кризи з нестабільним інвестуванням тощо.

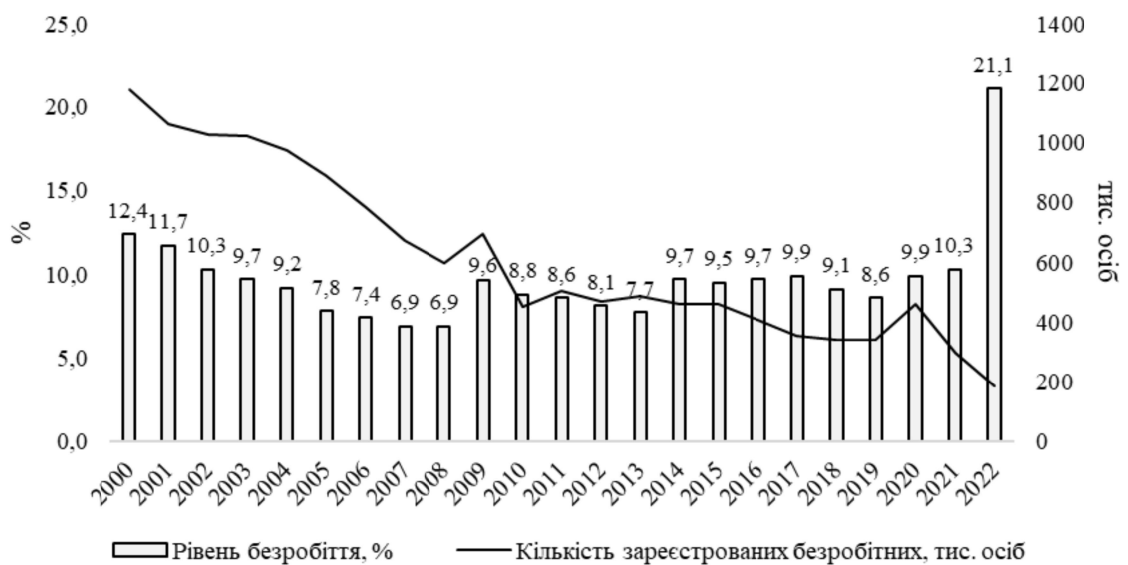


Рис. 1. Динаміка рівня безробіття та кількості зареєстрованих безробітних в Україні, 2000-2022 роки

Джерело: [1].

Виклики війни змусили владу реагувати на гострі потреби ринків праці. Серед оперативних рішень – спрощення процедури отримання статусу безробітної особи [2]; виплати підприємцям, які працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб, по 6700 грн упродовж двох місяців, та за працевлаштування зареєстрованих безробітних відповідно до визначених процедур [3]; формування механізму релокації підприємств з територій бойових дій або які наближені до них.

Окрім оперативних заходів більш системного бачення влади щодо зниження безробіття населення України в умовах війни поки не виявлено.

Зниження безробіття в кризових умовах є складним, але можливим завданням. Для цього актуально стимулювати зайнятість окремих сфер та видів, які мають найкращий потенціал розвитку (рис. 2):

- зайнятість, перекваліфікація під потреби військово-промислового комплексу, який розвивається у час війни та буде продовжувати розвиватись надалі з огляду на геополітичне розташування України та зовнішні загрози;

- зайнятість, перекваліфікація під особливості надзвичайного стану з високою потребою працівників комунальних служб, надзвичайних ситуацій, правоохоронних органів, обслуговування критичної і соціальної інфраструктури;

- зайнятість у сферах, які повинні реформуватись – судовій, митній, податковій;

- зайнятість у стратегічних видах діяльності воєнної економіки. На жаль, уряд досі не визначив, якою має бути воєнна економіка України. Суспільство постійно перебуває в очікуванні перемоги. Однак тривалість повномасштабної війни та її наслідки є невизначеними. Тому актуально визначити перелік стратегічних видів діяльності воєнної економіки, трансформуючи під ці потреби професійну структуру зайнятості. Мова йде про такі види промисловості, як легка, харчова, фармацевтична, хімічна, машинобудівна, а також сфери послуг – охорона здоров'я, соціальна робота, рекреація, освіта, культура;

- збереження самозайнятості й підприємництва найбільш стійких суб'єктів бізнесу;

- розвиток громадського сектору зайнятості. В Україні продовжує розвиватись громадський сектор, відкрито представництва багатьох міжнародних громадських організацій, які потребують кадри зі знанням іноземних мов, специфіки аналітичної, соціально-гуманітарної роботи;

- збереження зайнятості в сферах, які працюють на дистанційних засадах – інформаційні технології, освіта, наука й аналітика.



Рис. 2. Пріоритетні сфери і види зайнятості в умовах воєнної економіки України

Джерело: авторська розробка.

Визначені сфери і види мають бути ядром зайнятості населення України. Для вирішення проблем безробіття в умовах війни актуальними є також наступні пріоритети:

- моніторинг впливу війни на зайнятість і безробіття населення. Наразі проводяться окремі дослідження Європейською Бізнес Асоціацією, «Gradus Research» та ін., публікується аналітика на сайті Державного центру зайнятості. Однак моніторинг має бути постійним, поєднувати статистичний і соціологічний аналіз та, що дуже важливо, містити регіональний зріз результатів;

- планування структурних трансформацій зайнятості під потреби ринку праці воєнної економіки, першого етапу повоєнної відбудови та подальших етапів розвитку;

- підтримка самозайнятості й підприємництва з окремими пропозиціями для вразливих груп населення – молоді, внутрішньо переміщених осіб, демобілізованих осіб;

- забезпечення «повернення ідей, якщо не людей» шляхом залученням їхніх інвестицій, знань і досвіду до проєктів відбудови України та створення на цій основі нових робочих місць [4, с. 313].

Перелік пріоритетів має бути конкретним та чітко виконуватись. Реалізація пріоритетів має адаптуватись до специфіки регіонів залежно від їхнього статусу – фронтових, опорних, тилкових, деокупованих. Запропоновані пріоритети є актуальними для визначення подальшого плану дій з урахуванням нових викликів і досягнень.

Література:

1. Кількість зареєстрованих безробітних : Мінфін. URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2022/>
2. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану : Закон України № 2220-IX від 21.04.2022 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text>
3. Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних : Постанова Кабінету Міністрів України № 124 від 10.02.2023 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-%D0%BF#Text>
4. Городніченко Ю., Сологуб І., ді Мауро Б. В. (ред.). *Відбудова України: принципи та політика*. Centre for Economic Research. URL : https://cepr.org/system/files/2022-12/reconstruction%20book_Ukrainian_0.pdf

Литвин Ю. В.,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності Міжнародні економічні відносини,
Національний університет «Львівська політехніка»*

Важливість людського ресурсу для подальшого відновлення економіки України

У сучасних умовах, коли Україна стикається з численними економічними викликами, важливо зрозуміти, що головним джерелом розвитку та відновлення є людський ресурс. Людський ресурс визначається як сукупність навичок, знань, досвіду та потенціалу людей, які становлять основу для соціально-економічного прогресу країни. Важливість цього ресурсу полягає в його впливі на економіку, конкурентоспроможність та інноваційний потенціал країни.

Варто виділити ключові аспекти, які підкреслюють важливість людського ресурсу. Одним з ключових факторів, що підкреслюють значення людського ресурсу, є якість освіти та рівень трудових навичок населення. Високоякісна освіта гарантує наявність кваліфікованих фахівців. Ще одним ключовим аспектом, який підкреслює важливість людського ресурсу для відновлення економіки України, є розвиток інновацій та підтримка підприємництва. Люди зі своїми ідеями, креативністю та здатністю до інновацій є важливим рушієм економічного зростання. Підтримка та стимулювання підприємництва, а також сприяння інноваційним проектам, допомагає створити сприятливе середовище для розвитку бізнесу та привернення інвестицій. Це, в свою чергу, сприяє збільшенню кількості робочих місць, підвищенню доходів населення та зміцненню економічної стійкості країни.

Не варто також забувати, що задля того щоб людський ресурс призводив до позитивних змін, йому потрібні також певні модернізації та інвестиції. Прикладами таких є курси або ж покращення умов плаці. Щодо умов праці, можна звернути увагу на рис. 1.

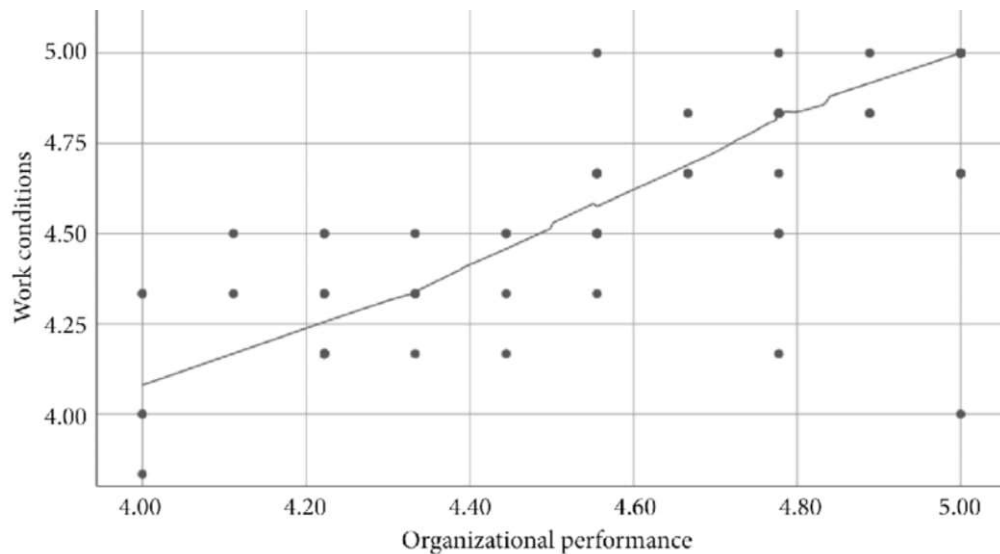


Рис. 1. Кореляція між умовами праці і ефективністю організації праці [1]

Проаналізувавши графік, що відображає кореляцію між умовами праці та ефективністю організації, дослідження якого проводилось Університетом прикладних наук Фарізай. Визначили, що ці два показники корелюють (ρ) на 0.905. Тобто є майже пропорційними [1]. З цього ми можемо зробити висновок, що умови праці є прямим фактором впливу на ефективність роботи підприємства.

Можна стверджувати, що людський ресурс – це найважливіший актив будь-якої компанії або країни. В Україні ми маємо великий потенціал улюбленого народу, який може бути використаний для відновлення економіки. Але не все так просто, як здається, проте варто взяти до уваги декілька рішень для покращення ситуації в країні.

По-перше, як вже було сказано раніше, нам потрібно розвивати освіту. На сьогоднішній день, українська освіта потребує серйозних змін. Ми маємо розвинути не тільки професійну, але й загальну освіту. Наші студенти повинні бути оснащені не тільки теоретичними знаннями, але й практичними навичками, необхідними для розвитку економіки. Також ми повинні збільшити фінансування освіти, щоб забезпечити якісну освіту для наших молодих людей.

По-друге, ми повинні забезпечити ефективну систему підготовки кадрів. Українські компанії повинні займатися підготовкою кадрів, які їм потрібні для розвитку бізнесу. Ми повинні створювати умови для працевлаштування молоді та надавати їм можливість отримувати практичні навички. Також ми повинні забезпечити розвиток ринку праці, щоб

забезпечити нашим людям можливість знайти роботу, яка відповідає їхнім навичкам та потребам.

По-третє, ми повинні забезпечити соціальний захист наших працівників. Ми повинні забезпечити нашим працівникам мінімальні зарплати, які дають їм змогу забезпечити себе та свої родини. Ми повинні створити умови для соціального захисту наших працівників, включаючи медичне страхування та пенсійне забезпечення.

Крім того, ми повинні забезпечити розвиток інфраструктури. Ми повинні забезпечити нашим працівникам зручний доступ до роботи, а також забезпечити необхідні умови для розвитку бізнесу. Ми повинні забезпечити нашим компаніям високоякісні послуги, такі як енергетика та транспорт, щоб забезпечити ефективну роботу бізнесу.

Загалом, розуміння важливості людського ресурсу для економічного відновлення України має визнання як на рівні урядової політики, так і на рівні суспільства в цілому. Інвестування у людський капітал, розвиток освіти, прискорення інноваційних процесів та підтримка підприємництва є важливими кроками для досягнення стійкого економічного зростання. Уряд повинен активно сприяти цим процесам шляхом створення сприятливого законодавчого середовища, забезпечення інфраструктури та впровадження ефективних політик, що спрямовані на розвиток людського ресурсу. Однак, відповідальність також лежить на самих громадянах. Необхідно активно працювати над саморозвитком, набуттям нових навичок та знань, постійним підвищенням своєї кваліфікації. Розвиток власного потенціалу і привнесення інноваційних ідей в економіку можуть значно покращити ситуацію в країні.

Отже, важливість людського ресурсу для подальшого відновлення економіки України досить важливим фактором. Шлях до стійкого економічного розвитку лежить у розумному інвестуванні у людей, освіту, трудові навички, інновації та підтримку підприємництва. Зробивши кроки в цьому напрямку, Україна матиме можливість забезпечити стабільне та стале економічне зростання, що покаже позитивні результати для всього суспільства.

Література:

1. The impact of human resource management practices on organizational performance case study: manufacturing enterprises in Kosovo. *ResearchGate*. URL : https://www.researchgate.net/figure/The-correlation-chart-between-the-working-conditions-and-organizational-performance_fig3_339970521

Малашенко Ю. А.,
*к.е.н., доцент кафедри
міжнародних економічних відносин та адміністрування,
Придніпровський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Єфременко А. Г.,
*к.е.н., доц., доцент кафедри
міжнародних економічних відносин та адміністрування,
Придніпровський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Цифровізація міграційної політики ЄС

Сприйняття міжнародної міграції як потенційної загрози національній безпеці країн у глобальному масштабі пов'язане з терактами 11 вересня 2001 р. у США та подальшою серією терористичних атак у Європі. Неконтрольоване зростання кількості мігрантів 2015-2016 років у громадській думці корінних жителів ЄС пов'язувалось зі збільшенням злочинності та зростанням терористичної небезпеки. Імміграція сприяла появі та розширенню злочинних груп, які займаються торгівлею людьми, особливо жінками та дітьми, що стало однією з найбільш прибутковою діяльністю поряд з нелегальним трафіком наркотиків та зброї.

Таким чином, сталося розширення поняття безпеки за рахунок невійськових вимірювань. У цих умовах сек'юритизації міграції часто уявляється як неминуча політична відповідь на виклики громадського порядку та внутрішньої стабільності. Ще до терактів 11 вересня, які безпосередньо пов'язали імміграцію та злочинність, у дискурсі політичних еліт ЄС відбулася заміна терміну « прикордонний контроль» на «безпеку кордонів». Тобто на міграційній політиці ЄС, яка використовувала концепцію сек'юритизації міграції, відобразилося уявлення про те, що безпека кордонів є одним з найважливіших механізмів захисту громадян ЄС, що дозволяє досягти зниження кількості потенційних терористичних атак і злочинів на території ЄС.

Важливим аспектом підвищення ефективності захисту кордонів є використання передових цифрових технологій, що включає збір, обробку, зберігання та обробку біометричних даних, а також обробку та впровадження інформаційних систем, що функціонують в масштабах ЄС та акумулюють дані різних агентств: Європола, Інтерпола, Фронтекса, міграційних та візових служб [1, с. 32].

Центральне місце в цифровій системі забезпечення безпеки кордонів займає Шенгенська інформаційна система (Schengen Information System – SIS), створена відповідно до Шенгенської конвенції 1990 р. і почала працювати в 1995 р.

Окрім системи SIS функціонує база даних відбитків пальців EURODAC (European Dactyloscopy), в якій зберігаються та обробляються цифрові відбитки пальців осіб, які потребують притулку, а також нелегальних мігрантів, які проникли на територію ЄС.

Ще одним елементом управління зовнішніми кордонами є Візова інформаційна система (Visa Information System – VIS), призначена для обміну візовими даними між країнами Шенгенської угоди. VIS включає центральну ІТ систему та комунікаційну інфраструктуру, за допомогою якої здійснюється зв'язок з національними системами.

За оперативне управління VIS, SIS и EURODAC відповідає агентство eu-LISA (Агентство Європейського Союзу для забезпечення безперебійної роботи великомасштабних ІТ-систем в галузі свободи, безпеки та правосуддя).

Водночас, незважаючи на наявність широкого спектру цифрових засобів контролю кордонів, криза з біженцями 2015-2016 років, показала, що існуючі інформаційні системи не забезпечували належного рівня безпеки та потребували подальшого вдосконалення та розвитку, особливо у сфері, що стосується обробки запитів на надання статусу біженця. Відсутність контролю вторинних переміщень між країнам ЄС дозволило мігрантам уникнути обов'язкової умови поводження з клопотанням у країні першого в'їзду і давала можливість вибору більш привабливої країни ЄС. Подібні «трансфери» різко знижують ефективність застосування Дублінського регламенту, що робить систему надання притулку за цим регламентом, тривалою і неефективною процедурою, яка потребує модифікації нормативно-законодавчого підґрунтя, так і вдосконалення інформаційного забезпечення.

При аналізі європейської міграційної політики з'ясовується, що цільова група ризику не обмежується терористами і злочинцями, а включає також нелегальних мігрантів, тобто особи, які проживають у ЄС без адміністративного статусу або прагнуть проникнути на територію ЄС без належних документів.

Тренд на цифровізацію міграційної політики ЄС з'являється не лише у сфері прикордонного контролю. Міграційна криза та її політичні

наслідки зумовили попит на нові форми даних про міграцію, що дозволяють відслідковувати та оцінювати міграційні потоки з третіх країн у реальному часі та створювати на їх основі моделі мобільності. Динамічні дані, що постійно оновлюються, передані при використанні мобільних телефонів, Інтернету, соціальних мереж, оплаті товарів, відображають миттєві знімки поведінки, спілкування та розташування мігрантів, дозволяючи прогнозувати їх дії. Використання аналітики великих даних для спостереження за міграцією та прогнозування її розвитку можуть використовуватись в спробі впорядкування та передбачуваності міграції за рахунок вжиття превентивних політичних заходів.

В останні роки відбувається інтенсивне зростання кількості проектів і додатків, які використовують різні типи джерел великих даних, пов'язаних з глобальною міграцією та мобільністю людей. Серед них необхідно виділити Альянс великих даних для міграції (Big Data for Migration – BD4M) – спільну ініціативу Центру аналізу даних з глобальної міграції, Міжнародної організації з міграції та Об'єднаного дослідницького центру з міграції та демографії Єврокомісії ЄС, яка об'єднує багато новаторських проектів у цій галузі та Каталог інноваційних даних (Data Innovation Directory – DID).

Одним із найцікавіших напрямів у цій галузі є деталізація викликів мобільних телефонів (Mobile phone Call Detail Records – CDR), яка використовувалася для відстеження переміщень людей у середині країни після стихійних лих, або при поширенні COVID-19.

Зіставлення CDR зі статистичними даними перепису сприяє розумінню моделей інтеграції біженців, а поєднання CDR з геолокаційними даними соціальних мереж та офіційною статистикою трудових ресурсів може допомогти оцінити соціальну інтеграцію мігрантів у країнах призначення. Одним із перспективних джерел великих даних є соціальні мережі.

Популярність цих платформ, а також геотегована інформація, яку можна отримати, можуть бути використані для вивчення моделей мобільності. На основі інформації, наданої самими користувачами соціальних мереж, включаючи їх поточну геолокацію, можна оцінити чисельність міжнародних міграційних потоків з розбивкою за віком, статтю, професійними навичками та уподобаннями.

Система раннього попередження та готовності Європейського бюро з надання підтримки особам, які потребують притулку, використовує

комбінацію даних Google Trends та традиційних джерел даних для виявлення ситуативних змін у країнах походження та прогнозування обсягу заяв про надання притулку в ЄС. У проектах з вивчення та прогнозування міграції знаходить застосування штучний інтелект.

В рамках ініціативи «Дані для розвитку» (Data For Development) було створено проект, за яким оцінка мобільності населення проводилась на основі анонімних та агрегованих даних з мобільних телефонів, що містять геолокацію, позначку часу дзвінка або повідомлення та анонімні ідентифікатори користувачів. Використовуючи методи штучного інтелекту ці дані перетворювалися на профілі мобільності, що відображають реальну поведінку людини.

У майбутньому подібні інтерактивні системи моніторингу зможуть у режимі реального часу надавати інформацію про глобальні міграції різних груп населення, дозволяючи оптимізувати процес прийняття рішень та розробки політики з метою як розвитку, так і регулювання міграційних процесів.

Дані BD4M дають змогу зосередитись на групах політичних інтересів мігрантів, а не на межах територій, дозволяючи виділити потенційних мігрантів серед людей, які ще перебувають у дорозі. Такий підхід розмиває поняття мігранта, який підлягає міграційному контролю, змінюючи традиційну точку зору, згідно з якою люди визначилися як мігранти лише після перетину міжнародного контролю. Тобто міграцію можна розглядати як проблему інформації: збір правильних даних дає можливість забезпечення контролю через категоризацію мігрантів на більш та менш бажані типи поза межами території держави призначення. Таким чином використання потенціалу BD4M можна розглядати як один із способів вирішення проблеми підвищення якості та різноманітності інформації, включаючи складні соціальні явища, що супроводжують міграцію.

На думку європейських дослідників М. Бестера і Ф. Брома, в результаті процесу цифровізації європейська міграційна політика перетворилася на своєрідну систему управління ризиками [2].

Отже, традиційне поняття прикордонного контролю було перетворено на управління міграційними потоками, тобто їх регулюванням за допомогою використання «фільтрів ризику», за допомогою яких службовців для виявлення, ізоляції та відхилення тих, хто не відповідає критеріям «сумлінного мігранта». Розширене використання цифрової

інформації дозволяє більш точно профілювати групи ризику, присутність яких на території ЄС має бути обмежена.

Література:

1. Baldaccini A. Counter-terrorism and the EU strategy for border security: Framing suspects with biometric documents and databases. *European Journal of Migration and Law*. 2008. № 10 (1). P. 31–49.

2. Besters M., Brom F. 'Greedy' Information Technology: The Digitalization of the European Migration Policy. *European Journal of Migration and Law*. January 2010. № 12 (4). P. 455–470. DOI: 10.1163/157181610X535782

Малімон В. І.,
*к.держ.упр., доц., доцент кафедри
публічного управління та адміністрування,
Івано-Франківський національний
технічний університет нафти і газу*

Забезпечення соціальних стандартів в Україні в умовах воєнного стану

Відповідно до міжнародного права в галузі прав людини органи влади зобов'язані забезпечувати право людей на належний рівень життя, щоб кожен користувався правами, необхідними для гідного життя, включно з правами на належне харчування, здоров'я та благополуччя, водопостачання та санітарію, а також житло. Країни мають забезпечити рівний доступ до цих прав для всіх без дискримінації за різними ознаками, у тому числі за ознаками статі, раси, етнічного походження, віку, ступеня дієздатності або сексуальної орієнтації.

Право на соціальний захист закріплено в документах Організації Об'єднаних Націй та Ради Європи. Організація Об'єднаних Націй це право закріплює в основних конвенціях про права людини, в тому числі, *inter alia*, в Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Конвенції про права дитини. Проте найчіткіше воно сформульоване в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (МПЕСКП) [5]. Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав, який стежить за виконанням Державами МПЕСКП, упродовж багатьох років розвивав ідею про те, що Держави юридично зобов'язані створювати системи соціального захисту, і що цей обов'язок безпосередньо випливає з права на соціальне забезпечення, закріпленого в статті 22 ЗДПЛ і статті 9 МПЕСКП.

У праві Ради Європи Європейська соціальна хартія (переглянута) [3] гарантує право на соціальний захист у багатьох своїх положеннях, зокрема, встановлюючи право на соціальне забезпечення у статті 12, право на соціальну та медичну допомогу у статті 13, право користуватися послугами соціального забезпечення у статті 14, право працюючих жінок на охорону материнства у статті 8, право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист у статті 16, право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист у статті 17 і право на захист від бідності та соціального

відчуження у статті 30. Зазначені положення вимагають позитивних дій з боку держави як за часів миру і процвітання, так і за часів збройних конфліктів і воєн [7].

Отож, відповідно до взятих міжнародних зобов'язань, вже 7 березня 2022 року КМУ прийняв постанову № 214 «Про деякі питання надання державної соціальної допомоги на період введення воєнного стану» [6], основною метою якої було врегулювання призначення та виплати соціальної допомоги, пільг, пенсій після запровадження воєнного стану. Відповідно до цієї постанови було встановлено, що на період введення воєнного стану надання державної соціальної допомоги та пільг здійснюється з урахуванням таких особливостей: 1) строк виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, допомоги на дітей одиноким матерям, тимчасової державної соціальної допомоги непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату, та пільг, які було призначено раніше, продовжується особам, які проживають на територіях територіальних громад, на яких ведуться бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією відповідно до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій. Державна соціальна допомога та пільги продовжують виплачуватися до місяця, що настає за місяцем завершення на відповідній території бойових дій, припинення можливості бойових дій або завершення тимчасової окупації (включно); 2) у разі коли отримувачі державної соціальної допомоги у період введення воєнного стану подають заяву з необхідними документами та/або відомостями для проведення перерахунку державної соціальної допомоги, структурні підрозділи з питань соціального захисту населення районних, районних у м. Києві державних адміністрацій (військових адміністрацій), виконавчих органів міських, районних у містах (у разі їх утворення) рад визначають право на отримання такої допомоги і проводять розрахунок її розміру. Виплата державної соціальної допомоги проводиться у новому розмірі відповідно до поданих заяви та документів та/або відомостей. При цьому кошти державної соціальної допомоги, виплачені отримувачам під час воєнного стану до моменту подання ними нових заяви та документів, не підлягають поверненню.

Державна соціальна допомога виплачується і буде виплачуватись протягом усієї дії воєнного стану та впродовж одного місяця після його припинення чи скасування. Під час воєнного стану не потрібно звертатися за її перепризначенням або підтвердженням права на її отримання. Це стосується таких виплат: допомоги малозабезпеченим сім'ям; допомоги на дітей одиноким матерям; допомоги на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування; допомоги на дітей, хворих на тяжкі хвороби, яким не встановлено інвалідність; щомісячної грошової допомоги особі, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу; тимчасової державної допомоги дітям, батьки, яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме; щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг; тимчасової державної соціальної допомоги непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату тощо [6].

Для отримання допомоги постраждалим та особам, вимушеним змінити своє місце перебування/проживання внаслідок російської агресії, було створено загальну цифрову платформу «ЄДопомога». На платформі зібрано інформацію по трьох основних напрямках: грошова допомога від держави, надання та отримання допомоги від волонтерських організацій та допомога від міжнародних організацій. Щодо міжнародних організацій, то на платформі у розділі «Допомога від міжнародних організацій» міститься детальна інформація стосовно умов та критеріїв надання допомоги по виплатах в рамках всіх організацій, які мають відповідні меморандуми та співпрацюють з українською владою, а також обсяг коштів, що виділяються, необхідні посилання, номери телефонів та інші дані про кожного надавача – міжнародну організацію, міжнародного донора. Також передбачено можливість подання заявки на отримання допомоги. Надзвичайно корисним є розділ платформи з повною та деталізованою інформацією щодо державної соціальної допомоги постраждалим від війни, починаючи від чіткої та зрозумілої інструкції як отримати статус ВПО та виплати, передбачені для ВПО. Окремі підрозділи присвячено отриманню компенсації підприємцю за працевлаштування ВПО, повідомленню про пошкоджене майно [7].

У кінці квітня 2022 року відновлено справедливість в індексації пенсій на законодавчому рівні: індексація пенсій тепер буде відбуватись

щорічно 1 березня. З урахуванням проблем, з якими люди передпенсійного віку зіштовхуються при працевлаштуванні, закон дозволяє достроково призначати пенсії, за півтора роки до досягнення пенсійного віку, тим людям, у яких є повний страховий стаж, і трудовий договір з якими розірвано у зв'язку зі скороченням штату, ліквідацією підприємства [8].

Аналіз видатків Державного бюджету України на 2022 рік на соціальний захист і соціальне забезпечення засвідчує тенденцію до їх значного зростання порівняно з попереднім роком – з 339278,9 млн грн до 347643,9 млн грн. Крім того, після внесення змін до Державного бюджету України на 2022 рік збільшено фінансування соціальної підтримки людей і виплати пенсій на 73,8 млрд грн, зокрема, ухвалені зміни додатково збільшили фінансування: різних видів соціальної допомоги – на 5,7 млрд грн; субсидій і пільг на оплату житлово-комунальних послуг – на 3,3 млрд грн; допомоги на проживання внутрішньо переміщених осіб (ВПО) – на 32,4 млрд грн; пенсійних виплат – на 32,3 млрд грн [4].

Разом з тим, в умовах війни ще більш незахищеними стали діти-сироти, багатодітні сім'ї, родини військовослужбовців, безробітні, пенсіонери, самотні незабезпечені люди, ще більш вразливими – біженці й безпритульні, сім'ї полонених військовослужбовців.

Відбуваються вплив фінансового, людського капіталу, фізичне знищення українського населення, руйнування інфраструктури, що унеможлиблює економічне зростання країни і нівелює позитивні кроки й результати соціально-економічних реформ [4].

Соціальні взаємодії змінили характер з мирного способу життя на спосіб у середовищі, де проблеми економічної і фізичної безпеки стали першочерговими. На значній частині території порушено природне і життєве середовище. Вимушені військовий стан і комендантська година, запроваджені на території країни, змінили систему управління й обмежили основні права і свободи. Усі ці зміни позначилися на рівні життя як людини, тобто є характерними ознаками якості життя на мікрорівні, так і всього соціуму, тобто на макрорівні, оскільки оцінюють суспільні процеси, пов'язані з соціальними відносинами, соціальною взаємодією і ступенем інтегрованості населення в суспільстві, де повинні бути умови для можливостей його самореалізації [2].

На даному етапі війна є тим глобальним чинником нестабільності (після пандемії COVID-19), що руйнує еволюційний характер соціально-економічної трансформації чи розвитку країни, а тому необхідно

актуалізувати політику соціальної якості стосовно всіх її складових, що дозволить успішно пройти процес прискореного відродження і європейської інтеграції.

Традиційними особливостями політики соціальної якості є спрямованість на відтворення соціально-економічної безпеки власних громадян, забезпечуючи її базові елементи: фінансові ресурси для соціально незахищених громадян, надання житла при його втраті й задовільні умови проживання у разі тимчасового перебування, доступ до закладів охорони здоров'я і його профілактики, доступ до ринку праці й закладів освіти, підвищення кваліфікації та/або перекваліфікації тощо. Зусилля держави мають бути спрямованими на оптимальну житлову політику, розвиток ринку праці, справедливу політику оподаткування доходів, боротьбу з бідністю та диференційованістю соціальних стандартів, психологічну допомогу населенню в постконфліктних умовах.

Незважаючи на втрати людського потенціалу, що пов'язані з військовими діями, міграційними хвилями, відбудову принципів політики соціальної якості необхідно розпочинати вже сьогодні. Очевидно, що є необхідними зміни й доповнення трактування змісту соціальної якості суспільства такими нематеріальними її складовими, які пов'язані з особливостями національної психіки [1].

Війна в Україні поглибила довоєнні проблеми в економіці: у 2022 р. падіння ВВП склало, за попередніми оцінками, більш як 29,0 %; Україна також стикається з безпрецедентними гуманітарними викликами. З огляду на це, однозначно потрібен не ізольований соціально-економічний / фінансовий підхід до відновлення України, а одночасні процеси в трьох вимірах соціальної якості, з метою визначення якості результатів економічної політики і політики в цілому. Пошук «вікон можливостей» слід розпочинати якомога раніше, ще під час війни; їх використання сприятиме відродженню інституцій, ринків і підприємств, реконструкції інфраструктури, відновленню довіри і адекватних очікувань до державних інститутів [2].

Таким чином, в період війни за рахунок залучення внутрішніх і зовнішніх ресурсів державним органам вдалося забезпечити мінімальні та середні соціальні стандарти, здійснювати підтримку соціально вразливих верств суспільства, однак існує необхідність серйозного перегляду чинних соціальних стандартів і переходу до політики соціальної якості, що реалізується в ЄС як інструментарій, який має свою систему індикаторів

виміру соціального розвитку і застосовується в системі публічного управління.

Література:

1. Геєць В. М., Близнюк В. В., Никифорок О. І. Актуальні аспекти політики соціальної якості в постконфліктній економіці України. *Економіка України*. 2022. № 6. URL : http://economyukr.org.ua/docs/EU_22_06_003_uk.pdf.

2. Геєць В. М. До питання теорії і практики політики соціальної якості в повоєнній Україні. *Економіка України*. 2023. № 4. URL : http://economyukr.org.ua/docs/EU_23_04_003_uk.pdf.

3. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

4. Літинська В. А. Особливості соціальної політики в умовах воєнного стану. *Економіка України*. 2023. № 1. URL : http://economyukr.org.ua/docs/EU_23_01_061_uk.pdf.

5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

6. Про деякі питання надання державної соціальної допомоги на період введення воєнного стану : постанова КМУ від 7 березня 2022 року № 214. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2022-п#Text>.

7. Соціальні права в Україні під час війни. Звіт про оцінку потреб. Грудень 2022. URL : <https://rm.coe.int/needs-assessment-ua-2/1680a9b408>.

8. Справедливість в індексації пенсій відновлено на законодавчому рівні – Марина Лазебна. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/spravedlivist-v-indeksaciyi-pensij-vidnovleno-na-zakonodavchomu-rivni-marina-lazebna>.

Оліховська М. В.,

*к.е.н., доц., завідувач кафедри менеджменту, економіки та туризму,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Костецька І. І.,

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

Шрунь Т. І.,

*здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності Менеджмент,
Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

Оптимізація оплати праці та мотиваційного менеджменту організації у нестабільних соціально-економічних умовах країни

Постійний інтерес науковців до систем мотивації та оплати праці на підприємствах простежується також тому, що це питання доволі важливе для організацій, у яких спостерігається неоднорідна структура персоналу та відчувається значний вплив технологічного процесу, для здійснення якого потрібні кваліфіковані і досвідчені працівники. Тому дослідження формування системи менеджменту персоналу підприємств є досить актуальною проблемою.

Дослідженням проблеми менеджменту мотивації, матеріального стимулювання та мотивації у підприємствах, присвячені публікації таких вітчизняних науковців, як О. А. Бугуцький, Д. П. Богиня, В. В. Вітвіцький, В. Г. Галанець, В. Д. Лагутін, М. Г. Лобас, М. П. Поліщук, М. Ф. Соловйов, О. В. Шкільов, О. М. Шпичак, В. В. Юрчишин, К. І. Якуба та ін. Але виникає потреба розробки та впровадження у виробництво нового механізму менеджменту персоналу у підприємствах, що має враховувати саме ці особливості.

Коротко, ми називаємо ці рушійні сили: мотивами, тому мотивація є гіпотетичною конструкцією (це важливіше усвідомити, це не щось матеріальне), за допомогою якої ми намагаємося пояснити нашу цільову поведінку та дії (і нічого кращого про це не думали). Часто мотивацію також поділяють на зовнішню (її дають дії, викликані іншими людьми) і внутрішню (дії, які епоху, яку ми викликаємо і починаємо самі), завжди правда, що внутрішня мотивація ефективніша і сильніша за зовнішню.

Наприклад, один і той же вчинок людини можна судити і оцінювати іноді навпаки – саме в залежності від мотивів, які привели цю людину до вчинку (див., наприклад, злочинний вчинок або, навпаки, дуже філантропічний вчинок).

Тут важливо зазначити, що мотивація завжди відбувається поза часом, тобто. це завжди так званий мотиваційний процес - цей процес відбувається одночасно в трьох вимірах: інтенсивності конкретної мотивації, оскільки досягнення мети завжди пронизане певними зусиллями – ми зазвичай виражаємо вимір інтенсивності, використовуючи слова: «Я б дуже хотів, я дуже хочу, я дуже хочу...» [1, 2].

Якщо мотивація персоналу в організації є постійна і веде його до подолання окремих часткових перешкод та незручностей на шляху, а також до поставленої мети, то цей працівник поступово йде по шляху досягнення своєї мети.

Відомо, що «людська воля є неймовірно потужною силою і потенціалом, щось можливим. Ми всі можемо віддавати себе більше, ніж насправді хочемо». Тобто чудові наміри та ідеалістичні ідеї поступово стають потребою, а потім конкретним починанням.

Відзначимо, що спрямованість мотивації та стимулювання однакова, а відмінність між ними обумовлена формами їх застосування у межах певних кваліфікаційних ознак (табл.). Таким чином термін «стимулювання праці» знаходиться у межах «мотивації праці».

Таблиця

Характеристика відмінних рис мотивації та стимулювання працівників

| Класифікаційні ознаки | Характерні риси | |
|-----------------------------------|--|--|
| | Мотивації | Стимулювання |
| Межі застосування | Організація праці на підприємстві | У межах мотивації праці працівників підприємства |
| Час заходів | Довгострокові сталі дії | Короткострокові поточні дії |
| Спрямування заходів | Вплив на внутрішню свідомість людини | Коригування ззовні поведіння людини |
| Відношення до праці | Вплив керівництва на підлеглих, усвідомлений та узгоджений обома сторонами | Створення умов і обмежень для поведінки підлеглих, не завжди усвідомлені і не завжди погоджені із ними |
| Форми організації на підприємстві | Зміна існуючого стану, створення умов праці | Закріплення фактичних досягнень у праці |
| Загальні цілі | Спонування працівників до сумлінної праці | Спонування працівників працювати краще, ніж це обумовлено існуючими трудовими |

Також не можна оминати увагою теми, пов'язані зі стресом на роботі, його управлінням і задоволеністю роботою, які тісно пов'язані з темою мотивації. Paulík (2010) присвятив себе детальному аналізу можливостей управління робочим навантаженням і стресом, а також питанням досягнення задоволення в роботі та житті [5].

Також можна зустріти якісні роботи на подібну тематику. У цьому контексті ми звертаємо вашу увагу на опубліковані дослідження (наприклад, Očenášková, 2015, Očenášková & Sobotková, 2014), які зосереджені на жінках в академічних професіях. Крім того, Paulík et al. (2012) у книзі «Психологічні аспекти управління стресом у чоловіків і жінок» докладно розглядає зв'язки між різними професіями на основі статі, духовності та втрати роботи.

Серед основних теоретичних поглядів, пов'язаних з трудовою мотивацією, ми включаємо:

- теорію очікування (Vroom, 1964);
- теорія справедливості (Adams, 1963, 1965);
- теорія, зосереджена на постановці цілей (Locke & Latham, 1990);
- теорія самовизначення (наприклад, Deci & Ryan, 1985).

Не зважаючи на певну давню точку зору на перші дві теорії, ми виявили, що завдяки своїй теоретичній простоті вони привабливі та широко використовуються для застосування, діагностики та вирішення проблем мотивації в організаціях.

Іншою причиною є наголос на розробці концепцій суміжних теорій, орієнтованих на встановлення цілей і теорію самовизначення.

Зі сказаного вище випливає, що важливість мотивації для психології та організації праці незаперечна. Однією з концепцій, які часто використовували в дослідженні трудової мотивації, були психологічні потреби. Вона була взята в основному з теорії особистості Мюррея (1938), ієрархії потреб Маслоу (1943, 1954) або теорії Мак Грегора (1960) [3, 4].

Якщо мотивацію розглядати як процес впливу на поведінку людини факторів-мотиваторів, то теоретично її можна розподілити на шість стадій, що наступають одна за одною (рис. 1).

Таким чином потреби є вихідним пунктом мотиваційного механізму. Вони викликають бажання, напруження і т.д. Але слід врахувати, що не всі потреби перетворюються в бажання, які, у свою чергу, не завжди

викликають відповідні напруження. Звичайно, не всі дії призводять до запланованих результатів. У свою чергу, навіть заздалегідь визначені результати можуть отримати зовсім не ту винагороду, яка була обумовлена. Тому керівнику слід бути надзвичайно уважним у пошуку тих деталей мотиваційного механізму, які знижують коефіцієнт його корисної дії, продуктивності [6].



Рис. 1. Схема процесу мотивації персоналу підприємства [2]

Висновки та пропозиції

Матеріальне стимулювання працюючих може бути ефективним при обґрунтованому визначенні кінцевих результатів виробництва. Повна характеристика кінцевих результатів можлива при відображенні в них фізичного обсягу, якості продукції і витрат на виробництво. Так, при проведенні оплати праці по розцінках за одиницю одержуваної продукції

використовується лише одна сторона кінцевого результату – фізичний обсяг, але якість продукції і витрати на її виробництво не враховуються. Не дає повної характеристики кінцевих результатів і показник оплати праці за обсяг реалізованої продукції в цінах реалізації. В ньому враховується фізичний обсяг і якість реалізованої продукції, а витрати на виробництво її і реалізацію не відображаються.

Повну характеристику кінцевого результату дає показник валового доходу. Тому, тут доцільно запровадити оплату праці від валового доходу, що дозволить усунути вказані недоліки.

Пряма залежність оплати праці від величини валового доходу спонукає трудові колективи не тільки збільшувати виробництво продукції і поліпшувати її якість, але й вишукувати резерви економії матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, тим самим забезпечуючи тісний взаємозв'язок матеріального стимулювання з результатами господарювання.

Фонд оплати праці формується залежно від величини валового доходу господарства чи підрозділу за певними нормативами. В основі нормативів відрахувань на оплату праці від валового доходу покладено питому вагу в ньому оплати праці, яка залежить від трудомісткості виробництва того чи іншого виду продукції. Чим більші матеріальні витрати, тим менший валовий дохід, який може становити величину меншу, ніж потрібно для законодавчого визначення мінімальної оплати праці. Тому величина валового доходу є визначальною при вирішенні питань можливості виробництва окремих видів збиткової продукції.

В кінці року буде здійснюватись остаточний розрахунок з працівниками підрозділів за фактично одержаний валовий дохід. Для цього одержана валова продукція оцінюється по фактичних цінах її використання з врахуванням рівня якості. Від фактичної вартості валової продукції віднімають понесені матеріальні витрати і одержують фактичний розмір валового доходу. Від нього віднімають виплачений протягом року аванс, а різницю що залишилась розподіляють між працівниками пропорційно розміру одержаного протягом року авансу скоректованого з врахуванням середньорічного коефіцієнта трудової участі.

При визначенні кінцевих результатів діяльності підрозділу повинна враховуватись не лише основна, а й допоміжна та побічна продукція, яка переводитиметься в основну з допомогою перевідних коефіцієнтів.

Однією із прогресивних систем оплати праці, що може застосовуватися в сучасних ринкових умовах як альтернатива жорсткій тарифній системі є безтарифна системи оплати праці.

Головною умовою застосування безтарифної системи є можливість створення такого колективу робітників, службовців, спеціалістів і керівників, який би був об'єднаний спільними виробничими завданнями, а кожен працівник чітко бачив і розумів би своє місце, роль і внесок у кінцевий результат спільної праці. Дуже бажаною є можливість взаємного контролю інтенсивності, якості праці та трудової дисципліни, щоб ні в кого не виникало бажання сховатися за чужу спину, одержати з колективного доходу більший пай, ніж той, що відповідає реальному особистому внеску.

Важливим і дуже відповідальним етапом упровадження безтарифної системи оплати праці є визначення діапазону складності виконуваних колективом робіт і кількості ступенів (рівнів) шкали коефіцієнтів. Тут можна скористатися чинним тарифно-кваліфікаційними довідниками робітників і службовців.

Відмітною рисою безтарифних систем є те, що їх застосування передбачає не відокремлення нарахування тарифної частини заробітної плати, надбавок, премій і компенсаційних доплат, а комплексне. В основі цього лежить вимога до всіх виконавців працювати якісно, творчо, індивідуально. Якщо колектив цих вимог дотримується і працює бездоганно, то він має одержати відповідну суму заробітної плати з усіма її складовими. А вже ця сума розподіляється між членами колективу за встановленими коефіцієнтами з урахуванням фактично відпрацьованого часу.

Спільними для безтарифних систем є таке:

- працівникові гарантується лише мінімальний обов'язковий рівень заробітної плати, існування якого обумовлене законодавством про мінімальну заробітну плату. Цей обов'язковий гарантований рівень може бути однаковим для усіх працівників, або відрізнятися в залежності від їхньої кваліфікації та відповідності робіт;
- визначається загальна сума заробленої колективом заробітної плати, потім з неї вираховується сума гарантованої мінімальної оплати всіх працівників підприємства, а залишок розподіляється між членами колективу.

Впровадження заходів щодо удосконалення системи мотивації та стимулювання працівників вітчизняних підприємств доцільно здійснювати

у такій послідовності:

- 1) діагностика керівників на предмет бажання змін;
- 2) діагностика працівників на предмет бажання змін;
- 3) комплексний аналіз ресурсів підприємства стосовно мотивації та стимулювання працівників;
- 4) обговорення результатів досліджень у колективі;
- 5) розробка нової системи мотивації та стимулювання працівників;
- 6) впровадження нової системи мотивації праці на підприємстві.

В умовах ринкових відносин з організацією оплати праці у сільськогосподарських підприємствах пов'язане вирішення таких завдань:

- гарантування оплати кожному працівникові відповідно до результативності його праці і вартості робочої сили на ринку праці;
- забезпечення роботодавцеві досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би після реалізації продукції на ринку відшкодувати затрати й одержати прибуток.

Література:

1. Ситнік О. Д., Ковальчук О. А. Оцінка персоналу в системі мотивації. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 11 (77). С. 84–85.
2. Смачило В., Колмакова О. Регулювання робочого часу як складова нематеріальної мотивації. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 8. С. 49–50.
3. Стахів О. Оцінка мотиваційного потенціалу підприємства, його моніторинг і застосування в контексті реалізації вимог стандарту ISO 9001. *Україна: аспекти праці*. 2017. № 8. С. 42–48.
4. Червінська Л. П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері : монографія. Київ : ПАРАПАН, 2013. 321 с.
5. Шебаніна О. Економічні інтереси найманих працівників аграрного сектору. *Економіка України*. 2017. №12. С. 68–72.
6. Шпикуляк О. Г. Мотивація праці в аграрних формуваннях. *Теорія і практика розвитку корпоративного сектора економіки України в контексті цілей тисячоліття та світової глобалізації* : матеріали Міжнар. форуму у 2-х ч. Київ : Видавничий дім “Корпорація”, 2014. Ч. 2. С. 107-114.

Стефанишин О. Б.,

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

Колективний договір як акт соціального партнерства

Соціальне партнерство – система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації соціально-економічних прав, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів та консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень.

Соціальне партнерство реалізується у різних формах які є організаційними, соціальними та економічними заходами в сфері соціально-трудових та пов'язаних з ними відносин. Однією з таких форм є колективні переговори з підготовки проектів колективних договорів. У результаті яких такий договір має бути укладений. Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, то й права та гарантії працівників у зазначеній сфері соціально-трудових відносин не можуть бути належним чином реалізовані. Він є єдиним актом у системі соціального партнерства, виконання зобов'язань якого може бути захищено в судовому порядку.

Організаційно-нормативним закріпленням соціального партнерства в організації є колективний договір – правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцями та найманими працівниками підприємств. Його функції полягають не тільки в регулюванні соціально-трудових відносин, а й пом'якшенні соціальної напруги, вирішенні трудових спорів і протиріч цивілізованим способом.

Слід відзначити, що кількість укладених колективних трудових договорів загалом в Україні за всіма видами економічної діяльності зменшується впродовж досліджуваного періоду з 2015 року по 2020 рік.

Загалом зі станом укладання колективних трудових договорів спостерігається цікава тенденція: зростання у 2020 році відносно 2019 року спостерігається лише державному управлінні (125,5%), у мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку (108,1%), охороні здоров'я (105,8%) – тобто галузях, що фінансуються, в основному, з держбюджету; у галузі інформації та телекомунікації, поштові та кур'єрській діяльності – залишається на рівні 100%. У решті галузей прослідковується зниження

кількості їх укладання. Також слід відзначити, що кількість укладених колективних договорів у всіх галузях зменшилась у 2020 році відносно 2015 року (табл.1).

Таблиця 1

Кількість укладених колективних трудових договорів

(од)

| | Роки | | | | | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|
| | 2015 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| | | | | | Од | у % до попереднього року |
| Усього по Україні | 60602 | 63359 | 59662 | 51408 | 51125 | 99,4% |

Складено автором за даними Державної служби статистики України [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/08/zb_Pracia2020.pdf]

По Львівській області тенденція аналогічна (табл.2).

Таблиця 2

Кількість зареєстрованих колективних договорів у Львівській області

(од)

| | Роки | | | | | Відхилення (+/-) 2021 від 2015 рр. |
|--------|------|------|------|------|------|------------------------------------|
| | 2015 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Усього | 3727 | 3489 | 3015 | 2859 | 2457 | - 1270 |

Складено автором за даними Державної служби статистики України Головного управління статистики у Львівській області [https://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/publ/2022/ZB1820220101.pdf]

Колективний договір – правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини в організації та укладається працівником та роботодавцем в особі їхніх представників. Колективний договір – один із найважливіших документів, що регулює внутрішнє життя організації. Це компромісний документ, у його створенні зацікавлені роботодавець, працівники і профспілка.

Наявність колективного договору – ознака сучасного підприємства з прозорими та зрозумілими «правилами гри» у трудовій сфері, ознака підприємства, що дбає, про свій кадровий потенціал. Чим вищий рівень соціальної підтримки працівників, тим стабільніший колектив, вища відповідальність кожного за кінцеві результати роботи підприємства.

Укладання колективного договору позитивно впливає на мотивацію праці, що збільшує ефективність їх трудового вкладу і, відповідно, збільшує прибуток організації. Разом з цим колективний договір дозволяє налагодити чітку організацію праці та виробничу дисципліну, що позитивно впливає на конкурентоспроможність підприємства.

Наявність Колективного договору – унікальна можливість у зручній формі, в рамках єдиного документа отримати конкретну інформацію про права та зобов'язання працівників та роботодавця щодо соціально-трудових відносин: інформація про основні умови праці (заробітна плата та її індексація, показники та порядок преміювання, тривалість робітника часу та часу відпочинку, охорона праці, соціальні пільги, умови вивільнення, підвищення кваліфікації та ін.).

Наявність Колективного договору значною мірою збільшує можливості працівника захищати свої трудові правничий та законні інтереси. Колективний договір, як правило, встановлює додаткові гарантії та пільги для працівників організації у сфері трудових правовідносин.

Наявність Колективного договору – одна з можливостей реалізації права працівників на участь в управлінні організацією.

З ініціативою укладання колективного договору вправі виступити кожна зі сторін трудових правовідносин, як роботодавець, так і працівники.

Отже, можна визначити функції колективного договору: іміджева, дисциплінуюча, інформаційна, захисна, управлінська.

Падіння кількості їх укладання може свідчити або про недооцінку їх з боку керівництва та самих працівників, або про чисту формальність їх укладання і тим самим про недіяльність. Також це засвідчує низьку якість роботи профспілок, які не виконують своїх функцій та не набули популярності серед роботодавців та працівників сільського господарства та інших галузей.

Трудова сфера України змінюється в рамках євроінтеграційних процесів.

Законопроект Уряду за номером 7628 був ухвалений Верховною Радою 23.02.2023 року. Він стосується регулювання колективних договорів, угод. Головна його мета полягає в необхідності осучаснення державного регулювання в чинному трудовому законодавстві. Відповідно до цього документа передбачено розширення суб'єктного складу сторін колективних переговорів, що дає можливість для залучення до соціального діалогу професійні спілки, що створюються. Це стосується й галузевого рівня: у

таких переговорах будуть мати право взяти участь нерепрезентативні представники, що займаються укладанням галузевих угод, дія яких обмежена. На рівні підприємств та організацій право на укладення колективного договору мають абсолютно всі працівники та роботодавці, зокрема й фізичні особи.

Відповідний Закон узгоджується з нормами Європейської соціальної хартії та Директив ЄС за номерами 23 та 533. Його узгоджували з роботодавцями, профспілками, експертами Міжнародної організації праці (МОП). Цей Закон набирає чинності через 6 місяців (пів року) після припинення (скасування) режиму воєнного стану на території України. Наразі роботодавцю слід керуватися положеннями чинного законодавства, які регулюють особливості укладення колективних договорів.

Література:

1. Закон України. Про колективні договори і угоди. № 3356-ХІІ. Retrived from : <https://ips.ligazakon.net/document/T335600>

2. Колективний договір: зразок і порядок укладання. Retrived from : <https://www.kadrovik1.com.ua/article/3687-qqq-17-m4-pitannya-trudovih-vdnosin-u-kolektivnomu-dogovor>

3. Каракасіди О. Ф., Ліхашева П. І. (2020). Колективні договори як локальні акти трудового законодавства. *Прикарпатський юридичний вісник*. Retrived from : http://www.pjv.nuoua.od.ua/v6_2020/12.pdf

Теслюк Р. Т.,
к.геогр.н., с.н.с.,
молодший науковий співробітник відділу дослідження
геноциду, злочинів проти людяності та воєнних злочинів,
Національний музей Голодомору-геноциду

Соціально-демографічні деформації в Україні як наслідки впливу тоталітарних режимів

Сучасна російсько-українська війна спричинила величезні соціально-демографічні деформації в Україні. У кількісному відношенні – це десятки (за неспіттвердженими даними навіть сотні) тисяч загиблих цивільних та військових, мільйони вимушених зовнішніх мігрантів та внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Окрім цього, відбуваються колосальні структурні зміни у соціально-демографічній сфері України: деформація статево-вікової та шлюбно-сімейної структур населення, погіршення його фізичного та психічного здоров'я, що знижує тривалість життя, катастрофічне зростання рівня бідності, збільшення числа безробітних.

Зважаючи на масштабність кількісних та структурних демографічних деформацій варто говорити про ризик настання демографічної катастрофи – різкого зменшення чисельності населення країни внаслідок значного зростання смертності на фоні низької народжуваності. В даному випадку це зменшення відбувається зараз головню через мільйони вимушених зовнішніх мігрантів, тому ключове питання запобігання катастрофі – це їхнє повернення після завершення війни.

В Україні в ХХ столітті відбулося три демографічні катастрофи та кілька відносно менших за своїми наслідками демографічних криз. Спільним для них є те, що вони безпосередньо спричинені злочинними діями тоталітарних режимів: Перша світова війна та насильницьке становлення тоталітарного комуністичного режиму (1914–1923 рр.), Голодомор-геноцид (1932–1933 рр.), Друга світова війна та масові репресії (1939–1947 рр.).

Загалом до Першої світової війни для українських губерній в складі Російської імперії були характерні дуже швидкі темпи зростання людності. В Галичині та Буковині це зростання було учетверо повільнішим. В цей час вікова структура населення України відповідала прогресивному типу відтворення – значне переважання частки дітей над часткою осіб у

похилому віці. Прикметною рисою деморозвитку України в цей період була її роль як донора людських ресурсів для господарського освоєння земель імперії на Північному Кавказі, в Сибіру, на Південному Уралі, Далекому Сході й у Північному Казахстані. Селяни західноукраїнських земель емігрували за океан.

Загалом традиції високої народжуваності на межі XIX–XX століть забезпечили позитивну динаміку населення України. З одного боку навіть можна говорити про перенаселення окремих українських територій, однак у наступних історичних періодах це дало можливість відновлення чисельності населення, що різко зменшувалася під час демографічних катастроф та криз.

На січень 1914 р. чисельність населення України в її етнографічних межах становила 46,012 млн осіб [12, с. 13]. Прямі втрати населення України у Першій світовій війні оцінюють в 1 359 тис осіб загиблими. Крім цього, в результаті національно-визвольної боротьби у післявоєнний період в Україні загинуло 395 тис. [13]. Після війни зменшення людності відбулося внаслідок політики «червоного терору», що забрала життя близько мільйона людей, та першим масовим штучним голодом 1921–1923 рр. Із врахуванням непрямих втрат населення (3,2 млн осіб) сукупні втрати населення внаслідок першої демографічної катастрофи на всіх українських землях у 1914–1923 рр. оцінюють у 6–7 млн осіб [10, с. 144].

Демографічний розвиток України у 1924–1929 рр. характеризувався сприятливими показниками природного руху населення у XX ст. [20]. Попри деяке зниження темпів народжуваності та природного приросту людність всіх українських земель у 1924–1928 рр. зростала на 0,9–1 млн [10, с. 147]. Це дозволило відновити чисельність населення, однак такі процеси тривали недовго.

Внутрішня політика тоталітарного комуністичного режиму зумовила настання другої демографічної катастрофи в Україні – Голодомору-геноциду 1932–1933 рр. Його причиною була насильницька колективізація сільських господарств, масштабне «розкуркулення» з подальшим виселенням за межі УСРР у віддалені райони СРСР або за межі власного господарства на бідні землі, що ставило селян на межу фізичного виживання. Селянські повстання було придушено, внаслідок чого ув'язнено та страчено десятки тисяч людей. Сумарні втрати від Голодомору в УСРР оцінюються в діапазоні 7–10 млн осіб [19]. Важливо розуміти, що наслідки катастрофи вимірюється не лише кількісними показниками, а й

глибиною деформації структур населення, передусім найчисленнішої його національної (українці) та соціальної (селяни) верств. Окрім прямих втрат (передусім, діти, особи похилого віку, молоді чоловіки), численними є непрямі втрати – велика кількість ненароджених у 1932–1933 рр. та в післяголодоморний період [20], що більшою мірою, ніж перша демографічна катастрофа, вплинуло на можливості демовідтворення наступних поколінь.

Геноцид 1932–1933 рр. супроводжувався потужними міграційними потоками. Окрім власне депортацій, значною була міграція, головно неогранізована, селян у міста, рідше – на шахти та будови здебільшого Донецької та Дніпропетровської областей, що, однак, не було умовою виживання цих селян чи членів їхніх родин. Мав місце й організований набір туди робочої сили з РСФРР та БСРР, доприселення російських селян в степові райони УСРР.

Після Голодомору черговим етапом знищення тоталітарним режимом української нації був «Великий терор» 1937–1938 рр. Якщо головною ціллю в 1932–1933 рр. було українське селянство, то у 1937–1938 – українська інтелігенція. Під час «Великого терору» на території УРСР було засуджено до 200 тис. осіб, з яких близько 2/3 – до розстрілу, а решту було відправлено до в'язниць та таборів [7].

Сумарно на початок 1939 р., загальна чисельність населення України в сучасних її межах становила 40,86 млн осіб.

На початку Другої світової війни в результаті домовленостей з Німеччиною СРСР окупував майже усі західноукраїнські землі, що супроводжувалося масовим терором та депортацією місцевого населення – з вересня 1939 по червень 1941 р. до Сибіру та Середньої Азії було вивезено біля 1,2 млн людей [14, с. 11].

З початком німецько-радянської війни до 1944 р. з України в Німеччину було депортовано 2,4 млн мешканців. Близько 450 тис. з них там загинуло на примусових роботах. Частина вцілілих після розгрому Німеччини «остарбайтерів» з різних причин вирішила не повертатися на батьківщину: від 143 тис. до 200 тис. українців після війни виїхали до країн Північної та Південної Америки, Великої Британії, Австралії, Нової Зеландії [4, с. 152]. Багато громадян СРСР, хто повернувся з Німеччини («остарбайтери», полонені) чи інших країн, було відправлено до виправно-трудових таборів системи ГУЛАГ.

Усього безповоротні втрати (вбитими) населення УРСР упродовж 1939–1945 рр. оцінюються в межах від 8 до 10 млн. У той же час сукупні демографічні втрати України внаслідок війни були значно більшими – 13,5–14,5 млн осіб (убиті, померлі від хворіб і голоду, евакуйовані, депортовані, мобілізовані, емігранти, втрати у природному прирості) [14, с. 30].

Головними демографічними наслідками третьої демографічної катастрофи є скорочення на третину населення УРСР (від січня 1941 р. до січня 1945 р. з 41 млн до 27,4 млн осіб), загибель найбільш дієздатної частини населення чоловічої статі (навіть у 1959 р. на 1000 чоловіків припадало 1254 жінки), суттєве обмеження народжуваності та загалом можливості нормально відтворювати населення на тривалий післявоєнний час. Довоєнна чисельність населення України була відновлена лише у 1960 р.

Незасудження світом тоталітарного комуністичного режиму СРСР після закінчення Другої світової війни дозволило йому продовжити практику винищення та підкорення населення «республік». У травні 1944 р. з Криму було депортовано 191 тис. кримських татар та 37 тис. представників інших національностей (греків, болгар, вірмен). З середини 1940-х і на початку 1950-х років із західних областей України насильно вивезли 203 тис. осіб. За договорами про обмін населенням майже все польське населення західних областей України було переселено в Польщу, а українців з етнічних українських земель переміщено в інші області УРСР або розосереджено на заході і півночі Польщі.

Цілеспрямоване вилучення тоталітарним режимом зерна та загалом післявоєнна розруха у 1946 р. призвели до третього штучного голоду, внаслідок якого у 1946–1947 рр. загинуло близько 1,5 млн мешканців УРСР [22]. Масові депортації та голод ще більше поглибили демографічну катастрофу 1940-х рр., загостривши диспропорції у структурах населення, передусім у статевій – у післявоєнні роки жінки становили до 80 % з-поміж усіх зайнятих в господарстві [8, с. 158].

Після смерті Сталіна у 1954 р. репресії хоч і послабились, однак не були зупинені. У 1950–1980-ті рр. вони набули цілеспрямованого характеру, стосуючись опозиційних дисидентських організацій чи окремих «інакодумців». Загалом, за оцінками, зробленими на підставі архівних матеріалів Служби безпеки України, від 1927 до 1990 р. в Україні було заарештовано понад мільйон осіб, 545 тис. з них засуджені, з яких

щонайменше 140 тис. розстріляно [17]. Загалом менше ніж за 30 років (з кінця 1920-х і до початку 1950-х років) панування тоталітарного режиму з України виселено 2,88 млн «розкуркулених» селян і членів їхніх сімей.

Зниження смертності після демографічної катастрофи поряд з поступовим відновленням народжуваності у 1950–1960-х рр., сприяли зростанню чисельності населення УРСР. Однак зменшення ще з 1970-х рр. сумарного коефіцієнту народжуваності нижче рівня простого відтворення населення та стабілізація рівня смертності сповільнили темпи природного приросту та заклали майбутні тенденції депопуляції. Усі повоєнні переписи фіксували сталу тенденцію старіння населення. Міграційний приріст до 1980-х років був здебільшого додатним, що відображалось у постійному зменшенні частки українців (76,3 % у 1959 р., 74,9 % – 1970 р., 73,6 % – 1979 р., 72,6 % – 1989 р.).

Розпад тоталітарної системи суттєво прискорив негативні демографічні тенденції в Україні. Повільний перехід до ринкової економіки, занепад господарства, втрата економічних зв'язків та, як наслідок, погіршення якості життя, невпевненість у завтрашньому дні, – усі ці чинники вкрай негативно вплинули на демографічну поведінку населення України, що передусім відобразилося на стрімкому падінні рівня народжуваності. Досягнувши у 1993 р. свого історичного максимуму (52,2 млн мешканців) чисельність населення України почала невпинно скорочуватися. Перепис 2011 р. фіксує 48,5 млн мешканців України. Швидкими темпами відбувається демографічне старіння: у 2011 р. кожен п'ятий мешканець мав більше 60 р., у 2021 р. – вже кожен четвертий.

Падіння тоталітаризму дало змогу повернутися на Батьківщину кримським татарам (на початку 1990-х рр. – понад 200 тис.), однак загалом міграційні процеси відзначалися негативними трендами – у 2019–2021 рр. чисельність українських трудових мігрантів, що одночасно перебували за кордоном, оцінювалася у 2,5–3 млн осіб [15, с. 13–14; 21].

У 2014 р. Україна знову зазнала агресії тоталітарного режиму росії. Окупація росією АР Крим та Севастополя й розв'язана нею війна на сході держави спричинили тривалу демографічну кризу в окупованих районах Донецької та Луганської областей (ОРДЛО). Станом на кінець 2021 р. в Україні налічувалося 1,476 млн внутрішньо переміщених осіб (ВПО) [9]. Загальні людські втрати з початку війни до 31.01.2022 р. склали 13,1–13,3 тис. осіб загиблих та 29,5–33,5 тис. поранених [16].

Новий етап тривалої демографічної кризи почався з повномасштабним вторгнення росії 24.02.2022 р. Масштабні демографічні втрати на даний час важко оцінити, адже офіційні дані про кількість цивільних та військових втрат внаслідок повномасштабної війни поки що не оприлюднюються. Проте вже сьогодні зрозуміло, що мова йтиме щонайменше про десятки тисяч людей. Головним ризиком настання демографічної катастрофи є масштабна зовнішня міграція. За оцінками ООН [3], станом на 23.05.2023 р. за 15 місяців повномасштабної війни росії проти України зафіксовано 8,255 млн біженців з України, в т.ч. близько 2,852 млн виїхало (насилено вивезено) в росію, зокрема, від 260 до 700 тис. українських дітей [6] (в рф озвучують число 738 тис. [11]).

Не вдаючись у деталі підрахунків, загальне число вимушених українських мігрантів за кордоном, ймовірно, є меншим, ніж подане ООН: в країнах Європи – 3,8–4,7 млн, в росії – близько 1,5 млн [5].

Згідно з Конвенцією ООН [1], примусове переміщення дітей з однієї групи в іншу є однією з ознак геноциду. Окрім цього, росія чинила і чинить на окупованих територіях низку військових злочинів та злочинів проти людяності [18]: вбивства, поневолення, переслідування, ув'язнення, катування, статеве насильство, примусову мобілізацію українських громадян до російської армії. У випадку тривалої окупації росія активно переселяє на захоплені території власних громадян.

Про важливість повернення українських мігрантів свідчать розрахунки британських дослідників, які змоделювали ймовірну чисельність населення України у 2040 р. в залежності від частки повертанців. За умови повернення 90 % українських біженців населення України у 2040 р. може становити 33,7 млн, 35 % – 27,2 млн, 10 % – 24,3 млн [2, с. 6–8].

Однак навіть за умови повернення значної частки вимушених мігрантів в Україні варто очікувати низку негативних наслідків російської агресії: різке падіння народжуваності через дисбаланс статеві-вікової структури населення та деформація шлюбно-сімейної структури (внаслідок залученості населення фертильного віку: головно жінок – у зовнішній міграції, здебільшого чоловіків – у лавах збройних сил); погіршення фізичного та психічного здоров'я, фізичної якості життя, що неминуче призводить до скорочення його тривалості.

Короткий історичний аналіз впливу тоталітарних режимів на демографічний розвиток вказує на їхню вирішальну роль у виникненні в

Україні демографічних катастроф. При цьому радянський режим вчинив злочин геноциду у 1932–1933 рр., а події Першої та Другої світових воєн позначені численними військовими злочинами та злочинами проти людяності. Подібні злочини здійснював та продовжує здійснювати сучасний російський тоталітарний режим на окупованих територіях України. Однак, якщо у попередніх періодах для України були притаманні традиції високої народжуваності, що давали змогу певною мірою відновити демографічний потенціал України, зокрема, в його кількісному вираженні, то сучасна демографічна ситуація внаслідок масштабної вимушеної міграції несе в собі реальну загрозу стрімкого та незворотного скорочення чисельності населення. За умови низької народжуваності розвинені країни світу вирішують свої демографічні проблеми завдяки імміграції. Однак у випадку України потрібно враховувати щонайменше два лімітуючі чинники: міграційна непривабливість та ризик інтеграції іммігрантів, зокрема, їхньої сегрегації як окремих спільнот.

В будь-якому випадку загроза демографічної катастрофи (втрати значної частки населення, в т.ч. через еміграцію) є цілком реальною та потребує вчасного реагування з боку владних структур та громадянського суспільства. Задля запобігання масштабному скороченню чисельності населення, поліпшення показників його природного та міграційного руху, згладжування диспропорцій в демографічних структурах вкрай необхідними є заходи проактивної демографічної та соціально-економічної політики, які в післявоєнний час мають бути реалізовані за такими головними напрямками: народжуваність та сімейна політика, міграція, висока тривалість життя, активне старіння, гідна зайнятість.

Література:

1. Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide. Wikisource : website. URL : https://en.wikisource.org/wiki/Convention_on_the_Prevention_and_Punishment_of_the_Crime_of_Genocide
2. Kulu H., Christison S., Liu Ch., Mikolai J. The War, Refugees, and the Future of Ukraine's Population. *Population, Space and Place*. 2023. Vol. 29, Iss. 4. P. 1-13. URL : <https://doi.org/10.1002/psp.2656>
3. Ukraine Refugee Situation. The UN Refugee Agency: Operational Data Portal. URL : <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

4. II Світова: безсмертя. Книга Пам'яті України. 1941–1945 / ред. кол. : Герасимов І. О., Муковський І. Т., Панченко П. П., Вишневецький Р. Г. Київ, 2000.
5. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Центр економічної стратегії : сайт. 21 березня 2023. URL : <https://ces.org.ua/who-are-ukrainian-refugee-research/>
6. В росію могли депортувати до 700 тисяч українських дітей – експерт. Укрінформ : сайт. 16.01.2023. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3653634-v-rosiu-mogli-deportuvati-do-700-tisac-ukrainskih-ditej-ekspert.html>
7. Великий терор. Роковини трагедії. Український інститут національної пам'яті : сайт. 16.05.2018. URL : <https://uinp.gov.ua/informaciyni-materialy/vchytelyam/metodychni-rekomendaciyi/velykuu-teror-rokovyny-tragediyi>
8. Веселова О. М., Марочко В. І., Мовчан О. М. Голодомори в Україні 1921–1923, 1932–1933, 1946–1947: злочини проти народу. Київ – Нью-Йорк : Вид-во М. П. Коць, 2000. 270 с. URL : <http://history.org.ua/LiberUA/Book/Golod/G4.pdf>
9. ВПО. Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб. Національна соціальна сервісна служба України: офіційний вебпортал. URL : <https://nssu.gov.ua/vpo>
10. Енциклопедія українознавства. Загальна частина / за ред. В. Кубійовича, З. Кузелі. Мюнхен – Нью-Йорк. 1949–1952. URL : <http://litopys.org.ua/encycl/eui.htm>
11. За офіційними даними Росія депортувала з України 16 тисяч дітей, але справжня кількість може бути значно більшою. Зміна : сайт. 24 лютого 2023 р. URL : <https://zmina.info/news/za-rik-vijny-rosiyany-deportuvaly-z-ukrayiny-ponad-16-tysyach-ditej/>
12. Кордуба М. Територія і населення України. Відень, 1918. URL : <https://diasporiana.org.ua/wp-content/uploads/books/9360/file.pdf>
13. Лавер О. Статистика втрат населення у війнах і конфліктах 1900–1924 рр. *Проблеми історії України: факти, судження, пошуки*. URL : <http://history.org.ua/JournALL/pro/14/1.pdf>
14. Лисенко О. Є., Перехрест О. Г. Демографічні втрати України у роки Другої світової війни. *Архіви України*. 2015. № 3. С. 8–34. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ay_2015_3_4.

15. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 2 (33). С. 11–26.

16. ООН підрахувала кількість жертв бойових дій на Донбасі. Радіо Свобода : сайт. 19.02.2021. URL : <https://www.radiosvoboda.org/a/news-oon-kst-gertv-boyovyh-donbas/31110937.html>

17. Політичні репресії 1920–1980-х та проблеми формування національної пам'яті. Історична правда : сайт. 26 грудня 2012. URL : <https://www.istpravda.com.ua/research/2012/12/26/105584/>

18. Римський статут Міжнародного кримінального суду. Верховна Рада України : сайт. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588#Text

19. Спільна заява делегацій з нагоди 70-ї річниці Голодомору в Україні 1932–33 рр. Верховна Рада України : сайт. 7 листопада 2003 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g07#Text

20. Теслюк Р. Т., Андрусишин Н. І., Бачинська М. В. Особливості відтворення населення УСРР в 1920–1930 роках у параметрах демографічної стійкості. *Регіональна економіка*. 2021. № 2. С. 110–124.

21. Трудова міграція: скільки українців працювали за кордоном в 2019–2021 роках. *Слово і діло* : аналітичний портал. 18 березня 2021. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika/suspilstvo/trudova-mihracziya-skilky-ukrayincziv-pracyuvaly-kordonom-2019-2021-rokax>

22. Штучний масовий голод 1946–1947 років. Інститут дослідження Голодомору : сайт. URL : <https://holodomorinstitute.org.ua/1946-1947/>

Яворська В. В.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності Фінанси, банківська справа та страхування, Національний університет «Львівська політехніка»

Дослідження безробіття Хмельницької області

Дана робота розрахована на використання основних принципів макроекономічних досліджень. Об'єктом дослідження є Хмельницька область, динаміка макроекономічних показників та загальний стан регіону.

Хмельницьку область у складі України утворено 22 вересня 1937 року. Вона розташована на південному заході Східноєвропейської рівнини в зонах лісостепу та мішаних лісів (Полісся). Межує на сході з Вінницькою, заході – Тернопільською, північному заході – Рівненською, півночі – Житомирською та півдні – Чернівецькою областями.

Безробіття – економічна категорія, яка відбиває економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення. Можна виділити такі види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне, сезонне, інституційне.

Безробіття супроводжується зменшенням валового національного продукту (ВНП), його відставанням від потенційного ВНП, який визначається за припущення існування природного рівня безробіття та певних «нормальних» темпів економічного зростання. В економічній науці такий взаємозв'язок виражає закон А. Оукена: якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень (3-5 %) на 1 %, то відставання обсягу валового національного продукту становить 2,5 %.

Таблиця 1
Динаміка коефіцієнта рівня безробіття населення (за методологією МОП)
Хмельницької області України упродовж 2017-2021 років*

| № з/п | Показники | Значення показників | | | | |
|-------|---|---------------------|--------|--------|---------|---------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Рівень безробіття населення (за методологією МОП) в Хмельницькій області, % | 8,9 | 8,4 | 8 | 9,9 | 10,3 |
| 2 | Рівень безробіття населення (за методологією МОП) в Україні, % | 9,5 | 8,8 | 8,2 | 9,5 | 9,9 |
| 3 | Коефіцієнт рівня безробіття населення (за методологією МОП) Хмельницької області в Україні, % | 93,68% | 95,45% | 97,56% | 104,21% | 104,04% |
| 4 | Абсолютні відхилення, %-х пунктів | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|-----------|---|-------|-------|--------|--------|
| 4,1 | Базисні | — | 1,77% | 3,88% | 10,53% | 10,36% |
| 4,2 | Ланцюгові | — | 1,77% | 2,11% | 6,65% | -0,17% |

*Сформовано на основі [1]

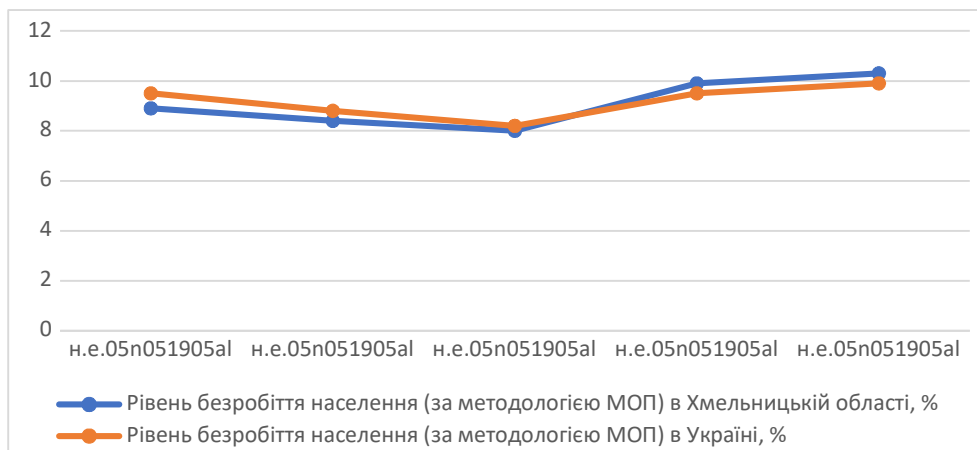


Рис. 1. Динаміка рівня безробіття населення (за методологією МОП) в Хмельницькій області та Україні протягом 2017-2021 років

Провівши розрахунки співвідношення рівня безробіття населення у Хмельницькій області та Україні в цілому, виявилось, що рівень безробіття у Хмельницькому регіоні не є вищим, ніж в середньому по Україні. Однак спостерігається і тенденція до збільшення цього відношення, оскільки за період з 2017 по 2021 рік, співвідношення рівня безробіття населення (за методологією МОП) Хмельницької області до аналогічного показника в середньому по Україні зросло із 93,68 % до 104,04 %, тобто ми спостерігаємо базисне відхилення показника на 10,36 %.

Це свідчить, з огляду на перший (Рівень безробіття населення в Хмельницькій області) та другий (Рівень безробіття населення в Україні) показники таблиці, про дві тенденції:

1) Погіршення ситуації із безробіттям у Хмельницькій області: зростання рівня безробіття із 8,9 % у 2017 р. До 10,3 % у 2021 р.

2) Погіршення ситуації із безробіттям в Україні загалом: зростання відсотка безробітних із 9,5 % у 2017 р. До 9,9 % у 2021 р.

Отже, станом на 2021 рік Хмельницька область має гірший рівень безробіття, ніж Україна в цілому, а з огляду на тенденцію, можна висунути гіпотезу, що вона надалі буде погіршувати свої показники рівня безробіття, а також їх відношення щодо середнього рівня безробіття по країні.

Література:

1. Державна служба статистики. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення : 01.05.23 р.).

Суспільні трансформації і безпека: людина, держава, соціум

*Матеріали доповідей
Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 25-річчю Львівського інституту
ПрАТ “ВНЗ “МАУП”
(м. Львів, 08 червня 2023 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 2023 р.

Формат 60x84 1/16

Папір офсетний

Друк офсетний

Тираж 100

**Львівський інститут МАУП
79059 м. Львів, вул. Гетьмана Мазепи, 29**