



**Академія праці,  
соціальних відносин і  
туризму**

**Збірка тез доповідей**

**Міжнародної науково-практичної  
конференції**

**РИНОК ПРАЦІ:  
досягнення, виклики та  
перспективи у національному та  
європейському просторі**

**16 травня 2024 р.**

**Україна, м. Київ**

УДК 331.5

ББК 595

**DOI:** 10.5281/zenodo.14003898

**Усі матеріали друкуються в авторській редакції.** Автори публікацій несуть відповідальність за достовірність фактичних даних і мовностилістичний рівень матеріалів.

Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі : тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 16 травня 2024 р.). Академія праці, соціальних відносин і туризму / За заг. ред.: В.Б. Сухомлина, Г.А. Пріба — Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2024. — 572 с.

**Укладачі:** Бондар С.І., Смаль О.Л.

**ISBN** 9798344777184

У збірнику розміщено тексти наукових доповідей, присвячених дослідженню теоретико-правових засад та практичних проблем розвитку ринку праці в Україні та світі.

Розраховано на науковців, фахівців у галузі права, соціології, економіки, психології, публічного управління та обслуговування, аспірантів, студентів та всіх, хто цікавиться питаннями розвитку ринку праці.

© Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2024

© Колектив авторів, 2024

## ЗМІСТ

## СЕКЦІЯ 1

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ І РИНОК ПРАЦІ:  
НАЦІОНАЛЬНИЙ І МІЖНАРОДНИЙ ВИМІРИ

<b>ДОБРОВОЛЬСЬКА Г. О.</b> ВЗАЄМОВІДНОСИНИ ПРОФСПЛОК І ВЛАДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ .....	19
<b>КАТАЛЕВСЬКА Т. В.</b> ДОСТУП ДО РИНКУ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ .....	22
<b>НОВАК І. М.</b> СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: РІВЕНЬ ДОВІРИ ДО ПРОФСПЛОК.....	25
<b>ПАНЬКОВА О. В.</b> <b>КАСПЕРОВИЧ О. Ю.</b> РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА СТОРІН СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ПРОМИСЛОВОСТІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ .....	28

СЕКЦІЯ 2  
ЕКОНОМІКА

<b>БИЧЕНКОВ О. Е.</b> ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ .....	31
<b>БЛИК В. В.</b> <b>ЛЕМЧИК С. В.</b> МАРКЕТИНГОВІ ІНСТРУМЕНТИ РИНКОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ .....	34
<b>БУТКЕВИЧ О. В.</b> СВІТОВА ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА: ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ .....	36
<b>БУТКЕВИЧ О. В.</b> <b>ІГНАТКО М. В.</b> ВПЛИВ ПОВНОМАШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ НА ЛОГІСТИКУ В ЕКОНОМІЦІ	40
<b>БУТКЕВИЧ О. В.</b> <b>МАЙДАННИК Р. О.</b> ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ: ДО ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ ПРОГРАМИ .....	43
<b>БУТКЕВИЧ О. В.</b> <b>ПРОКОПОВ С. В.</b> ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ .....	46

<b>БУТОВИЧ В. А.</b>	
<b>ШОЛУДЧЕНКО С.В.</b>	
ЕКОНОМІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ.....	49
<b>ВЕЛИЧКІН С. В.</b>	
РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КОНТРОЛЮВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ: АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ.....	52
<b>ВИСОЦЬКА М. В.</b>	
<b>ТКАЧЕНКО Я. С.</b>	
УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ: ПРАКТИКА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ЗОВНІШНЬОГО БОРГУ УКРАЇНИ В 2015 РОЦІ.....	55
<b>ГАЦЕНКО О. О.</b>	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ.....	60
<b>ГАЦЕНКО О. О.</b>	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ.....	63
<b>ГОЛУБЄВ О. В.</b>	
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	66
<b>ГРИЦЕНКО Р. А.</b>	
ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ ВИНАГОРОД, СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ, МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	69
<b>ДАНИЛЮК О. І.</b>	
<b>КОТИРЛО О. О.</b>	
ПЕРСПЕКТИВИ ВІДТВОРЕННЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	72
<b>ЄЛФІМОВ О. О.</b>	
ФОРМУВАННЯ РИНКУ ЖИТЛОВОЇ НЕРУХОМОСТІ ТА ЙОГО ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ У ДОВОЄННИЙ ТА ВОЄННИЙ ПЕРІОДИ.....	75
<b>ДУРАЄВ О. В.</b>	
<b>ДУРАЄВ Д. В.</b>	
ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ.....	79
<b>ЗАМОТАЄВ С. О.</b>	
<b>ШУСТ О. І.</b>	
МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА.....	83
<b>ІСАЄВ М. О.</b>	
ПЕРЕХІД ГАЗОРОЗПОДІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДО СТИМУЛЮЮЧОГО ТАРИФООУТВОРЕННЯ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПРАКТИКИ ЄС.....	86
<b>КАРАБІН Б. О.</b>	
РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНОМУ АСПЕКТІ.....	90
<b>КИСІЛЬОВ М. С.</b>	
«ПРОВАЛИ ДЕРЖАВИ» ЯК ЗАГРОЗА ПРАВОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	94

<b>КІРІЄНКО А. М.</b> ЕКОНОМІЧНА ДОЦІЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ЧИННИКИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ .....	97
<b>КОВАЛЕНКО О. А.</b> ООНОВЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ: АСПЕКТ РЕПАТРІАЦІЇ БІЖЕНЦІВ ВІЙНИ .....	100
<b>КОВАЛЬ Б. В.</b> <b>ПЛИСЕНКО Г. П.</b> РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	103
<b>КОВАЛЬ О. В.</b> <b>ПЛИСЕНКО Г. П.</b> ЕВОЛЮЦІЯ СІЛЬСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ: ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ.....	106
<b>КОРЧИНСЬКА О. А.</b> <b>ШУМІЛІН А.</b> ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	109
<b>КОТЕНКО А. В.</b> МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ ДИСТРИБУЦІЇ .....	111
<b>КОТЕНКО О. В.</b> СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ .....	114
<b>КОТИРЛО О. О.</b> ДЕЯКІ АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ .....	117
<b>КОТИРЛО О. О.</b> <b>КОШАРА М. І.</b> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ЙОГО РОЗВИТОК .....	120
<b>ЛЯШЕНКО Ю. В.</b> КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	123
<b>МАРІЄНКО В. Г.</b> <b>ТКАЧЕНКО Я. С.</b> КРИПТОВАЛЮТНІ РИНКИ. БІТКОЇН-ETF НА АМЕРИКАНСЬКОМУ РИНКУ 4 МІСЯЦІ.....	125
<b>МАРЧЕНКО О. О.</b> <b>ШОЛУДЧЕНКО С.В.</b> ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ЗРІСТ.	131

<b>МЕЛЬНИЧУК С. Ю.</b>	
<b>ШАФІНСЬКА В. М.</b>	
<b>КОТИРЛО О. О.</b>	
ЗАСТОСУВАННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	134
<b>МІРОШНИЧЕНКО І. І.</b>	
ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ.....	137
<b>МУСІЄЦЬ Б. Р.</b>	
МІЖНАРОДНИЙ ВАЛЮТНИЙ ФОНД ЯК ОДИН З ГОЛОВНИХ КРЕДИТОРІВ ДЕРЖАВИ УКРАЇНА .....	139
<b>НАДРАГА В. І.</b>	
<b>ПЕКІН А. Ю.</b>	
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ В ТРУДОВІЙ СФЕРІ: НЕОБХІДНІСТЬ, ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРИНЦИПИ.....	142
<b>НЕНЬКО І. М.</b>	
ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	146
<b>ОЛЕКСІЄНКО Д. В.</b>	
НАВІГАЦІЯ НА ДИНАМІЧНИХ РИНКАХ ПРАЦІ: ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ ТА НАСЛІДКІВ ДЛЯ ПОЛІТИКИ .....	148
<b>ОРЛОВ О.</b>	
<b>БІДА К. М.</b>	
ВПЛИВ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	150
<b>ПАПУША В. О.</b>	
РИНОК ПРАЦІ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ У ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ.....	154
<b>ПЕТРЕНКО В. М.</b>	
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ .....	156
<b>ПЕТРЕНКО Є. В.</b>	
СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	158
<b>ПОДВІГІН С. О.</b>	
ФОРМУВАННЯ ПРОЄКТНИХ КОМАНД ЯК КЛЮЧОВИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ БАНКІВ.....	161
<b>РЄЗВОВ О. В.</b>	
ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	163
<b>РУДНИК Д. В.</b>	
ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ І МЕХАНІЗМИ РЕСУРСО- ТА ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ВИРОБНИЦТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	167
<b>САВКІН І. В.</b>	
ЕКОНОМІЧНА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ РЕВІТАЛІЗАЦІЇ ІСТОРИЧНИХ ОБ'ЄКТІВ В УКРАЇНІ .....	170

<b>СЄРОВ В. В.</b> ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ЯК МЕХАНІЗМУ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ.....	173
<b>СИЧ В. О.</b> СТРАТЕГІЯ ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ ЯК ПРИКЛАД ДЛЯ РОСТУ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ .....	176
<b>СМАГА-ЗЕЛЕНЦОВ Д. О.</b> ВПЛИВ ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ НА ЗМІНИ В СТРУКТУРІ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	178
<b>СТАРЧЕНКО А. О.</b> ДОСЛІДЖЕННЯ НАУКОВИХ ПРАЦЬ НА ТЕМУ ЕФЕКТИВНА ІНТЕГРАЦІЯ ЦИФРОВИХ ЗАСОБІВ НА РИНКУ ПРАЦІ .....	181
<b>СТЕФАНЮК Є. О.</b> ДЕРЖАВНА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ .....	184
<b>СТЕФАНЮК Є. О.</b> ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ СФЕРИ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ НА ОСНОВІ ІННОВАЦІЙ .....	187
<b>ЧУРИЛОВИЧ В. А.</b> ШЛЯХИ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ВОДОКОРИСТУВАННЯ.....	189
<b>ЧУРИЛОВИЧ О. А.</b> ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СТРАХОВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ У ДОВОЄННИЙ ТА ВОЄННІ ПЕРІОДИ.....	191
<b>ШЕРЕМЕТ С. В.</b> ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЦЕС.....	193
<b>ШОЛУДЧЕНКО С. В.</b>	
<b>РАКОВСЬКИЙ Д. В.</b> ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЦИФРОВИМ МАРКЕТИНГОМ У БАНКУ .....	195
<b>ТІТОВ В.В.</b> СПЕЦИФІКА ЕКОНОМІЧНИХ РИЗИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ.....	198
<b>ШУСТ О. І.</b> ВИЗНАЧЕННЯ ПАРАМЕТРІВ ТА ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА ГАЛУЗІ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА .....	200

### СЕКЦІЯ 3 ПСИХОЛОГІЯ ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА

<b>АЛЕКСАНДРОВ О. О.</b> ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ АГРАРНОЇ ГАЛУЗІ В ТЕОРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ .....	203
<b>АРТЮШЕНКО А. О.</b> <b>КИСЛЯКОВ М. В.</b> ОСОБИСТІСНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ДОВІЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ РУХОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ .....	206
<b>БАЛАБА М. Л.</b> ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ЕЛЕКТРИЧНОЇ ІНЖЕНЕРІЇ .....	209
<b>БАРВІНКО Д. О.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ТА ЇХНЯ РОЛЬ У РОЗВИТКУ БРЕНДІВ .....	212
<b>БИЧУК М. І.</b> ТРИВОЖНО-ФОБІЧНІ ТА ДЕПРЕСИВНІ СТАНИ ЖІНОК У СТОМАТОЛОГІЧНІЙ ПРАКТИЦІ В УМОВАХ ТРАВМАТИЧНИХ ПОДІЙ.....	215
<b>БУТКЕВИЧ О. В.</b> <b>ГЕРШУН О. В.</b> УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЗМІН ЧЕРЕЗ ВІЙСЬКОВУ АГРЕСІЮ .....	219
<b>ЄЗЕРСЬКА Н. В.</b> <b>ГОРБЕНКО В. О.</b> СКЛАДОВІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ПРОТИДІЇ МАНІПУЛЯТИВНОМУ ВПЛИВУ, ЯКИЙ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ЧЕРЕЗ ЗАСОБИ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ТА З МЕТОЮ ВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ....	222
<b>ЄЗЕРСЬКА Н. В.</b> РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК, ЯК МЕТОД ПРОФІЛАКТИКИ АГРЕСИВНИХ ФОРМ ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ .....	225
<b>ЄЗЕРСЬКА Н. В.</b> <b>ЄНТІС Я. І.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗЛАДІВ ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ У ЖІНОК (ЧОЛОВІКІВ) СЕРЕДНЬОГО ВІКУ .....	229
<b>ЄЗЕРСЬКА Н. В.</b> <b>КЕЛИП Д. О.</b> ПСИХІЧНІ СТАНИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЇХ ВИДИ.....	232
<b>ЄЗЕРСЬКА Н. В.</b> <b>ПАНАСЮК В. В.</b> РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЯК КЛЮЧОВА ХАРАКТЕРИСТИКА УСПІШНИХ МЕНЕДЖЕРІВ З ПРОДАЖУ .....	234



<b>ЗУБЧЕНКО К. В.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ДРУЖИН ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	236
<b>ШПОЛІТОВ М. В.</b> <b>СТЕПАНЕЦЬ І. В.</b> <b>ЛИПКО С. А.</b> ВПЛИВ АСПЕКТІВ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКА НА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ВЗАЄМОДІЮ З ПІДЛЕГЛИМИ.....	239
<b>ІСАК А. М.</b> СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКУ .....	243
<b>КАРАГОДІНА О. Г.</b> СПРОМОЖНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ НАДАВАТИ ПОСЛУГИ У СФЕРІ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПІД ЧАС ВІЙНИ: МІФ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ? .....	246
<b>КАТАЛЕВСЬКА Т. В.</b> ДОСТУП ДО РИНКУ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ .....	249
<b>ЛАПІНСЬКИЙ А. В.</b> СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ОБСЛУГОВУЮЧОГО ПЕРСОНАЛУ .....	252
<b>ЛОДАТКО Є. О.</b> <b>ЦИМБАЛ Т. В.</b> СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ .....	255
<b>МАЗУР Н. В.</b> ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАТЕРИНСТВА ЯК ПСИХОСОЦІАЛЬНИЙ ФАКТОР. ....	257
<b>МАЛИШОК О. В.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ .....	259
<b>МАМЕДОВ О. О.</b> ОСОБИСТІСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕВЕЛОПЕРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	262
<b>МІЩЕНКО Д. А.</b> СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ АГРОБІЗНЕСУ В ДОВГОТРИВАЛИХ КРИЗОВИХ УМОВАХ.....	266
<b>МОСКАЛЕНКО С. О.</b> <b>БОЙЧЕНКО С. А.</b> <b>ГРИНЬ Ю. М.</b> <b>ОВЧАРЕНКО А. С.</b> СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ОСОБИСТОСТІ .....	274
<b>ОРЛОВСЬКА О. А.</b> ДЕТЕРМІНАНТИ УСПІШНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ.....	277

<b>ПАВЛЮК Б. Р.</b>	
<b>СКОЧКО В. С.</b>	
СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНА МОТИВАЦІЯ БЕЗРОБІТНИХ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ .....	280
<b>СЕРОВ І. В.</b>	
ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ БАЗИС ПОНЯТТЯ ТА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ.....	284
<b>ЄЗЕРСЬКА Н. В.</b>	
<b>ПАНАСЮК В. В.</b>	
<b>ТАНАЩУК В. В.</b>	
ДО ПРОБЛЕМАТИКИ ВИВЧЕННЯ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ (ПТСР) У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ .....	290
<b>ТАРАН Л. К.</b>	
ДО ПИТАННЯ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ .....	293
<b>УСАТОВ Б. С.</b>	
ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН .....	295
<b>ФІЛОНЕНКО В. О.</b>	
СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ .....	297
<b>ФРОЛЕНКО К. М.</b>	
ОСОБЛИВОСТІ ОПОРУ ЗМІНАМ ФАХІВЦІВ ІТ КОМПАНІЙ .....	299
<b>ЦЕМЕРОВА Є. В.</b>	
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МЕТОДІВ ВПЛИВУ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ .....	302
<b>ШМИГОЛЬ Р. О.</b>	
ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНОЇ ВІЗУАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ.....	305
<b>ШПАЛЯРЕНКО Т. О.</b>	
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «ВІКТИМНОЇ ПОВЕДІНКИ» У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ .....	307
<b>ШПИЛЬОВА В. О.</b>	
<b>ДЗЮБАН В.</b>	
ЛІДЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ .....	310
<b>ЮХИМЕНКО Н. В.</b>	
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ ..	312
<b>ЯРОШЕНКО А. А.</b>	
<b>СЕМИГІНА Т. В.</b>	
ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ І ЗАРОБІТНА ПЛАТА: ВПЛИВ МАСИ ТІЛА НА ПРОФЕСІЙНІ ПЕРСПЕКТИВИ ТА ДОХОДИ .....	315

**СЕКЦІЯ 4**  
**ТУРИЗМ, ЕНОТЕХНОЛОГІЇ ТА СЕРВІС В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ**  
**СЕГМЕНТІ**

<b>БЛАГОПОЛУЧНИЙ О. М.</b> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КРАФТОВОГО ВИНОРОБСТВА ТА ЕНОГАСТРОНОМІЧНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ.....	318
<b>КОВАЛЬОВА І. А.</b> <b>ГЕРУС Л. В.</b> ЕКОЛОГІЧНЕ ВИНОГРАДАРСТВО УКРАЇНИ – СТАНОВЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ .....	321
<b>МЕЛЕСИК С. В.</b> СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ПРОБЛЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНИХ ДЕСТИНАЦІЙ В УКРАЇНІ .....	323
<b>МІХО М. К.</b> СТАН РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД...	325
<b>МІХО О. І.</b> <b>РОГОВА А. С.</b> ЕКОЛОГІЧНИЙ ТУРИЗМ НА ПРИРОДООХОРОННИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ	328
<b>ПАВЕЛЬЧУК Є. М.</b> <b>ВОРОНЮК І. Л.</b> ХАРАКТЕРИСТИКА СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ В ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ .....	331
<b>ПОДЕРНЯ А. О.</b> <b>МІХО О. І.</b> ІНФРАСТРУКТУРНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МІСЕ-ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ.....	334
<b>СОКОЛ Т. Г.</b> <b>АБРОСІНА А. С.</b> МОТИВАЦІЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ ТУРИСТИЧНИХ ПОДороЖЕЙ.....	337
<b>СОКОЛ Т. Г.</b> <b>КУЗЬМЕНКО Н. Г.</b> ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ В ЧАСИ ВІЙНИ ТА ЗАВДАННЯ ЙОГО ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ .....	340
<b>СОКОЛ Т. Г.</b> <b>ОРЕЛ Я. О.</b> НАПРЯМИ ВІДНОВЛЕННЯ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ У ПОВОЄННИЙ ЧАС (З УРАХУВАННЯМ СВІТОВОГО ДОСВІДУ).....	343
<b>ЩУКА Г. П.</b> ВИКЛИКИ ПЕРЕД ВІТЧИЗНЯНОЮ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ТУРИЗМІ.....	346

**СЕКЦІЯ 5**  
**ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ:**  
**ІННОВАЦІЇ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ**

<b>БАБЯК О. П.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ДОСТУПНОСТІ ТА ЯКОСТІ ОСВІТИ .....	352
<b>ВИШНЕВСЬКИЙ В. О.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СТУДЕНТІВ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОГО ПРОСТОРУ .....	355
<b>ГОРПІНИЧ О. В.</b>	
СОЦІОЛОГІЧНА ОСВІТА ТА ДИДЖИТАЛ СОЦІОЛОГІЯ .....	357
<b>ДОЦЕНКО М. М.</b>	
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЦИФРОВИХ ІННОВАЦІЙ.....	359
<b>ДОЦЕНКО Н. А.</b>	
ІНТЕРАКТИВНІ ПЛАКАТИ ЯК ЗАСІБ ВІЗУАЛІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ .....	361
<b>КОВАЛЕНКО Д. В.</b>	
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ .....	364
<b>КУЧА А. Є.</b>	
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ В ФОРМАТАХ ОНЛАЙН ТА ОФЛАЙН У МЕЖАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....	367
<b>ЛИСЕНКО М. В.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
МОБІЛЬНІ ДОДАТКИ: ІННОВАЦІЇ В ОСВІТНІЙ СИСТЕМІ.....	370
<b>МЕЛЬНІЧЕНКО В. І.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВІДЕОЛЕКЦІЙ В АГРАРНІЙ ОСВІТІ.....	372
<b>НЕЧАЙ В. В.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
ІНТЕРАКТИВНІ УРОКИ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ .....	375
<b>ОВЧАРЕНКО А. В.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
ІГРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО НАВЧАННЯ .....	377
<b>ПАЛІЄНКО В. В.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
МАСОВІ ВІДКРИТІ ОНЛАЙН-КУРСИ (МООК): РЕВОЛЮЦІЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....	379

<b>САМОЙЛЕНКО О. О.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА В ЕЛЕКТРОННОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ .....	381
<b>СЕМИГІНА Т. В.</b>	
<b>КАРКАЧ А. В.</b>	
<b>СТЕФУРАК Д. М.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
РОЛЬ МООК У ВИЩІЙ ОСВІТІ: ІННОВАЦІЙНИЙ ШЛЯХ ДО ЗНАНЬ.....	386
<b>СТЕФУРАК О. М.</b>	
<b>БАЦУРОВСЬКА І. В.</b>	
РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАННІ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН: ІННОВАЦІЇ У СУЧАСНІЙ ОСВІТІ .....	388

## СЕКЦІЯ 6

### ЦИВІЛЬНЕ, ТРУДОВЕ ТА ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО

<b>БІДА К. М.</b>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АУТСОРСИНГУ НА РИНКУ ПРАЦІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНИ ТА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ....	390
<b>БЛІНДА Д. І.</b>	
<b>БОНТЛАБ В. В.</b>	
ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЦИВІЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: МОЖЛИВОСТІ ТА ОБМЕЖЕННЯ.....	393
<b>БОНТЛАБ В. В.</b>	
ЗАХИСТ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ У ПРОЦЕДУРІ БАНКРУТСТВА РОБОТОДАВЦЯ.....	396
<b>БОНТЛАБ В. В.</b>	
ПРАВОВИЙ СТАТУС ЕЛЕКТРОННИХ ТРУДОВИХ КНИЖОК: НОРМАТИВНО- ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЮРИДИЧНА СИЛА .....	400
<b>БОРИС Т. Т.</b>	
<b>МЕЛЬНИК О. О.</b>	
ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПІВ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА У РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ 2022-2024 РОКІВ .....	403
<b>ГАЛКА Д. І.</b>	
<b>БІДА К. М.</b>	
<b>ГОРПІНИЧ Л. І.</b>	
ОБМЕЖЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	409
<b>ГРИЩЕНКО А. І.</b>	
ЮРИДИЧНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ВЕКТОРИ РЕФОРМУВАННЯ.....	411

<b>ДЕМЧЕНКО Я. В.</b> ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У СПОРАХ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ ПРОТИ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ПРО ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ.....	414
<b>КРАХМАЛЬОВ П. С.</b>	
<b>МУЛЯР Г. В.</b> ТРУДОВІ ПРАВА МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ .....	417
<b>ЛЕОНІДОВА О. О.</b> ПРАВОВИЙ СТАТУС АВІАЦІЙНОГО ОБ'ЄКТА В СУЧАСНОМУ МІЖНАРОДНОМУ ПОВІТРЯНОМУ ПРАВІ.....	420
<b>МЕЛЬНИК О. Я.</b> ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ГРОМАДЯНАМИ УКРАЇНИ В РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА .....	423
<b>НІКІТІН О. С.</b>	
<b>БОНТЛАБ В. В.</b> ОПОДАТКУВАННЯ ФРІЛАНСУ ТА НОВІ ФОРМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ВИКЛИКИ І МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЧЕРЕЗ ПОДАТКОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО .....	426
<b>ПАПУША В. О.</b> ВПЛИВ COVID-19 НА ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ .....	430
<b>ПОТАПЕНКО С. А.</b> ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗМІНИ МЕЖ СУМІЖНИХ АДМІНІСТРАТИВНО- ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОДИНИЦЬ, РОЗТАШОВАНИХ В ЮРИСДИКЦІЇ ОДНОГО ОРГАНУ УПРАВЛІННЯ .....	432
<b>СКОРОХОД О. В.</b> ВИКОРИСТАННЯ БЛОКЧЕЙНУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ І ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК.....	436
<b>СУРЕЛО Р. А.</b> ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПЛАТІЖНИХ СИСТЕМ НА РИНКУ ПРАЦІ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИПЛАТ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ .....	439
<b>ТЕСЛЮК В. А.</b>	
<b>БОНТЛАБ В. В.</b> ПРАВОВІ АСПЕКТИ АГЕНТСЬКИХ ВІДНОСИН НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ .....	441
<b>ТЕСЛЮК І. А.</b>	
<b>БОНТЛАБ В. В.</b>	
<b>ТЕТЕРУК М. М.</b> РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІЙ СКЛАДОВІЙ...	448
<b>ШЕВЧЕНКО О. В.</b>	
<b>МУЛЯР Г. В.</b> ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ЗБОРІВ, МІТИНГІВ, ВУЛИЧНИХ ПОХОДІВ І ДЕМОНСТРАЦІЙ .....	450

## СЕКЦІЯ 7

## КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО, ПРОЦЕС І КРИМІНАЛІСТИКА

**АЛЕШКО Д. М.****МУЛЯР Г. В.**ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДІЇ,  
ПОВ'ЯЗАНІ З ОБІГОМ ФАЛЬСИФІКОВАНИХ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ..... 454**ЗАВИДНЯК І. О.**РІВЕНЬ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ОБІЗНАНОСТІ ДЕТЕКТИВІВ (СЛІДЧИХ), ЯК ОДИН  
ІЗ ПРОБЛЕМНИХ АСПЕКТІВ ПОЧАТКУ РОЗСЛІДУВАННЯ КОРУПЦІЙНИХ  
КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ..... 457**МУЛЯР Г. В.****БАБИЧ В. А.**ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ПРИВАТНИХ ВІЙСЬКОВИХ КОМПАНІЙ ЯК ОДИН З  
МОЖЛИВИХ ШЛЯХІВ НАСИЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ..... 460**ОМЕЛЬЧУК М. О.****ХАНОВ А. О.**ЗАХИСТ ЖИТТЯ НА РОБОТІ ТА КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: РОЛЬ  
ДЕРЖАВИ У ФОРМУВАННІ БЕЗПЕЧНОГО ТА СТАБІЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ 462**ТАРАСЮНЬ Є. М.****ХАНОВ А. О.**КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ТА БУХГАЛТЕРА ЗА  
СПІВУЧАСТЬ У ФІНАНСОВИХ ПРАВОПОРУШЕННЯХ: АНАЛІЗ  
ЗАКОНОДАВСТВА ..... 466**УСАТОВ О. Д.****БІДА К. М.**ПРАВОВІ АСПЕКТИ БОРОТЬБИ З ЕКОНОМІЧНОЮ ЗЛОЧИННІСТЮ НА РИНКУ  
ПРАЦІ: РОЛЬ КРИМІНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ..... 469

## СЕКЦІЯ 8

## КОНСТИТУЦІЙНЕ, АДМІНІСТРАТИВНЕ ТА ФІНАНСОВЕ ПРАВО

**БАСЕНКО С. В.**РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОВЕ ВИМОГ ДО ОСІБ, УПОВНОВАЖЕНИХ  
НА РОБОТУ ЗІ ЗВЕРНЕННЯМИ ГРОМАДЯН В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО  
САМОВРЯДУВАННЯ ..... 472**БОКОВ І. Д.**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД У СФЕРІ РИНКУ ПОСЛУГ КІБЕРБЕЗПЕКИ В  
АФРИКАНСЬКИХ КРАЇНАХ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ..... 475**ДАХОВСЬКИЙ М. А.**ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ  
В УКРАЇНІ ..... 478**ДОМБРОВСЬКА О. В.**ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-  
ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ..... 482

<b>ЖУРАВЛЬОВ О. І.</b> ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ НА УЧАСТЬ У ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРАХ ГРОМАДЯН.....	485
<b>ЗЛЕНКО А. В.</b> ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	487
<b>МЕЛЬЯНКОВ В. С.</b> АВТОМАТИЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ГОСПОДАРСЬКИХ САНКЦІЙ ЗА НЕВИКОНАННЯ НОРМАТИВУ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ .....	491
<b>МОСІЄНКО Б. Ю.</b> ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	494
<b>НАСТЮК А. А.</b> ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ТРУДОВУ ІММІГРАЦІЮ ТА ПЕРЕСЕЛЕННЯ В РАННІХ СХІДНИХ СЛОВ'ЯНСЬКИХ ОБ'ЄДНАННЯХ І В КИЇВСЬКІЙ РУСІ.....	497
У VIII-XII СТОЛІТТІ .....	497
<b>РАЄЦЬКА Л. В.</b> ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ .....	501
<b>СТУДЗІНСЬКИЙ М. А.</b> <b>БІДА К. М.</b> АНАЛІЗ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЩОДО ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ .....	503
<b>ТИЛІПСЬКИЙ Д. В.</b> ПРОБЛЕМАТИКА ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ УПОВНОВАЖЕНОЇ ОСОБИ ФОНДУ ГАРАНТУВАННЯ ВКЛАДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ .....	506
<b>ШЕВЧЕНКО О. О.</b> АНАЛІЗ БЕЗПРЕЦЕДЕНТНОГО СУДОВОГО РІШЕННЯ В УКРАЇНСЬКІЙ ПРАВАЗАСТОСОВНІЙ ПРАКТИЦІ ЩОДО САМОВІЛЬНОГО БУДІВНИЦТВА НА ТЕРИТОРІЇ ЗЕМЕЛЬ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ .....	509

## СЕКЦІЯ 9

### ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

<b>ВАСИЛЬЄВА Н. В.</b> ІНКЛЮЗІЯ І РИНОК ПРАЦІ: ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ.....	512
<b>ВОРОТІН В. Є.</b> <b>ПРОДАНИК В. М.</b> ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК СУКУПНОСТІ ЯКОСТЕЙ, РИС, ЗНАНЬ, ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	516
<b>ІВАНОВ А. В.</b> ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	521



<b>КАЧАН Я. В.</b>	
АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ .....	524
<b>КРАСІВСЬКИЙ Д. О.</b>	
РОЛЬ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ: СВІТОВИЙ ДОСВІД.....	527
<b>МЩЕНКО К. С.</b>	
<b>КЛЮЧЕВСЬКИЙ В. Б.</b>	
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ....	530
<b>СЄРОВ І. В.</b>	
ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ БАЗИС ПОНЯТТЯ ТА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ.....	534

### СЕКЦІЯ 10

#### ГУМАНІТАРНІ ТА ЛІНГВОДИДАКТИЧНІ ПАРАДИГМИ В ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ СУЧАСНОСТІ

<b>ВУТКЕВУСН А.</b>	
EDUCATIONAL POTENTIAL OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN TRAINING FUTURE TEACHERS OF FOREIGN LANGUAGES.....	538
<b>ДРУЗЬ Ю. М.</b>	
ОСВІТНІ ПОСЛУГИ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ ЕКОНОМІКИ В КОНТЕКСТІ НАБУТТЯ ІНШОМОВЛЕНІСВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ .....	541
<b>КОВАЛЕНКО С. Д.</b>	
РИНОК ПРАЦІ ДЛЯ МОЛОДІ ЯК УРАЗЛИВОЇ КАТЕГОРІЇ: ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА НА ШЛЯХУ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ .....	543
<b>ОРЕЛ О. О.</b>	
FORMATION AND DEVELOPMENT OF SOCIOCULTURAL COMPETENCE IN THE PROCESS OF LANGUAGE TRAINING OF STUDENTS OF NON-PHILOLOGICAL SPECIALITIES .....	546
<b>ПЕТЬКО Л. В.</b>	
ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МАРКЕТОЛОГІВ ШЛЯХОМ СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО ІНШОМОВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА .....	548
<b>ПОНОМАРЕНКО Я.С.</b>	
<b>БОНДАР С.І.</b>	
КОМУНІКАТИВНА КРЕАТИВНІСТЬ В МІЖСОБИСТІСНІЙ ВЗАЄМОДІЇ.....	551
<b>СЕМЕНЮК О.М.</b>	
СПІЛКУВАННЯ ЯК ВІДОБРАЖЕННЯ ДУХОВНИХ І МАТЕРІАЛЬНИХ ФОРМ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ .....	553
<b>СМАЛЬ О. Л.</b>	
ПОХОДЖЕННЯ ДАВНЬОГО ОЙКОНІМА <i>ТЕРЕМКИ</i> : ІСТОРІЯ, СУЧАСНІСТЬ, ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС .....	556

<b>СНАПКОВА Н. П.</b> ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗС УКРАЇНИ ДО ЦИВІЛЬНО- ВІЙСЬКОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ.....	559
<b>S. TETERUK</b> SELF-REGULATION WITHIN LEARNING FOREIGN LANGUAGE AND ITS AWARENESS BY STUDENTS.....	561
<b>ТИХОНЕНКО С.В.</b> НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ В РУСЛІ ГУМАНІСТИЧНОГО ПІДХОДУ .....	563

# СЕКЦІЯ 1

## ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ І РИНОК ПРАЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ І МІЖНАРОДНИЙ ВИМІРИ

**ДОБРОВОЛЬСЬКА Г. О.**

доктор історичних наук, доцент,  
професор кафедри іноземних мов  
і гуманітарних дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### ВЗАЄМОВІДНОСИНИ ПРОФСПІЛОК І ВЛАДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Виклики воєнного часу, які сьогодні постають перед українським ринком праці, потребують переосмислення специфіки взаємовідносин його учасників, зокрема, профспілок і влади.

Світовий досвід свідчить, що в умовах ринкової економіки профспілки є важливим інститутом демократичного та громадянського суспільства, який забезпечує управління соціально-трудовими відносинами, виробничу демократію та захищає трудові права та інтереси працівників на ринку праці. У розвинених, демократичних, соціальних державах світу профспілки користуються повагою: з ними консультуються, їх думку враховують при розробці найважливіших законопроектів. Завдання ж держави полягає у врегулюванні трудових відносин з дотриманням принципу соціальної справедливості та ефективній системі контролю за виконанням трудового законодавства.

Взаємовідносини профспілок і влади в Україні за часів незалежності завжди були складними. Держава неохоче визнавала профспілки повноправним соціальним партнером, а упродовж останніх років деякі представники влади взагалі розпочали кампанію щодо дискредитації профспілок і обмеження їхньої ролі у суспільстві. В умовах воєнного стану ці тенденції не лише не припинилися, а ще й більше посилюються.

Після запровадження в нашій державі правового режиму воєнного стану набула чинності низка законів України, які суттєво звужили права працівників і профспілок на період дії воєнного стану, в тому числі на проведення колективних дій і страйку [1].

Користуючись конституційними обмеженнями прав профспілок в умовах воєнного стану, влада продовжує спроби лібералізації трудового законодавства, ігноруючи законодавчо встановлені процедури соціального діалогу. Зокрема, були прийняті Закони України: «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» [2]. Ці закони дають можливість звільняти працівника без пояснень причини звільнення, встановлюють дискримінаційний правовий режим регулювання праці на малих і середніх підприємствах, де працює до 250 людей, надають право роботодавцям

призупиняти положення трудових і колективних договорів. Вони фактично запроваджують договірний режим регулювання трудових відносин, коли роботодавці не зобов'язані надавати працівникам мінімальну кількість робочих годин, можуть не платити за надурочну роботу чи компенсації за шкідливі умови праці. Безумовно, ухвалення цих законопроектів негативно відображається на ефективній діяльності профспілок через часткову втрату механізмів захисту працівників.

Хоча це тимчасові зміни, які були прийняті на період воєнного стану, ніхто сьогодні не може гарантувати, що вони не будуть запроваджені після війни на постійній основі.

Свідченням небажання влади визнавати профспілки повноправним соціальним партнером, нерозуміння їхньої ролі в суспільстві є те, що під час розробки Міністерством економіки України проекту Трудового кодексу України з ними не проводилися навіть консультації, не говорячи вже про їх залучення до цього процесу. А саме цей нормативно-правовий акт стане визначальним для врегулювання соціально-трудова відносин у період повоєнної відбудови нашої країни і буде безпосередньо впливати на рівень та якість життя працюючої людини.

Про нерозуміння владою соціального діалогу як ефективного механізму врегулювання соціально-трудова відносин також є те, що так і не відновила свою роботу Національна тристороння соціально-економічна рада. Більше того, органами влади ініційовано розробку нового законопроекту про соціальний діалог, у якому пропонується замінити систему трипартизму, яка є невід'ємною частиною європейської моделі виробничих відносин, громадським діалогом.

Упродовж усього періоду незалежності держава не полишала спроби позбавити профспілки їхнього майна. Але саме під час воєнного стану 4 листопада 2022 року Верховна Рада ухвалила в першому читанні законопроект, внесений Кабінетом міністрів України, про фактичну експропріацію державою профспілкового майна, що є продовженням антипрофспілкової політики влади [3]. Якщо цей закон буде прийнятий у цілому, це паралізує діяльність профспілок, унеможливить виконання ними своїх статутних завдань.

В умовах звуження своїх прав під час воєнного стану профспілки, не маючи можливості проводити колективні дії, активізували свою взаємодію з профільними парламентськими комітетами щодо законопроектів з питань праці та регулювання соціально-трудова відносин, проводили їх експертизу, зверталися до міжнародних організацій з метою недопущення порушення нормами законопроектів конституційних прав людини та міжнародних трудових норм. Спільна праця представників профспілок і народних депутатів у робочих групах продемонструвала спроможність соціального діалогу в досягненні деяких компромісних рішень при реформуванні законодавства про працю, що привело до недопущення значного обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану.

Крім того, 23 лютого 2023 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про колективні угоди та договори», який розроблявся відповідно до законодавства Європейського Союзу, був узгоджений трьома сторонами і який враховує пропозиції профспілок [4]. Цей факт свідчить про здатність сторін соціального діалогу в Україні досягати консенсусу заради спільної мети та за наявності політичної волі.

Ще одним прикладом конструктивної співпраці соціальних партнерів є те, що саме після консультацій профспілок з Міністерством фінансів України у вересні 2023 року, Урядом запропоновано встановити мінімальну заробітну плату у розмірі 8000 грн з 1 квітня 2024 року замість 1 липня, як планувалося раніше [5].

Однак, незважаючи на певні успіхи соціального діалогу в Україні, відносини між соціальними партнерами в умовах воєнного стану залишаються достатньо напруженими.

Дуже часто тільки завдяки підтримці Міжнародної організації праці, європейської спільноти, міжнародних профспілкових центрів, які постійно наголошують на необхідності дотримання міжнародних трудових стандартів в Україні та посилення інструментів соціального діалогу, профспілкам вдається призупинити неоліберальні ініціативи українських можновладців у трудовій сфері та наступ на права профспілок.

Отже, складні часи воєнного стану влада намагається використати для проведення ревізії чинного трудового законодавства та зменшення ролі профспілкового руху в Україні. Така політика може призвести до втрати трудового потенціалу, підризу демократичних засад та основ громадянського суспільства нашої держави, що є прямою загрозою для її економічної та соціальної безпеки, а також ставить під сумнів швидку відбудову України після війни.

В умовах євроінтеграційного вектору розвитку України відносини між владою та профспілками мають повністю відповідати європейським стандартам і принципам, а значить мають бути конструктивними та партнерськими. Важливою складовою цієї взаємодії має бути цивілізований діалог між соціальними партнерами з метою досягнення консенсусу, який задовільнить інтереси як профспілок, так і держави. Профспілки мають бути незалежною та дієвою стороною соціального діалогу на всіх рівнях, мати реальну соціальну підтримку, а влада повинна мати високий рівень як правової, так і соціальної свідомості, а головне – відповідальності. Для досягнення такого стану необхідно постійно обмінюватися інформацією, проводити консультації, бути відкритими до спілкування, усвідомлювати, що конструктивна соціальна взаємодія з органами державної влади – це запорука ефективного повоєнного відновлення України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата оновлення: 19.04.2024).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата оновлення 24.12.2023); Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>; Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
3. Про прийняття за основу проекту Закону України про правовий режим майна загальносоюзних громадських об'єднань (організацій) колишнього Союзу РСР : Постанова Верховної Ради України від 04.11.2022 р. № 2730-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2730-IX#Text>
4. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
5. Підсумкова інформація про діяльність ФПУ у 2023 році: протидія викликам і загрозам під час воєнного стану. URL: <https://msu.edu.ua/library/wp-content/uploads/2019/02/pryklady-oformlennja-bibliografichnoho-opysu-zhidno-dstu-8302.pdf>

**КАТАЛЕВСЬКА Т. В.**

керівник ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ  
«REGIONAL PUBLIC ASSOCIATION OUR  
WORLD» («OUR WORLD»)

здобувач другого (магістерського)

рівня вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ДОСТУП ДО РИНКУ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

Загально визнано, що ринком праці є система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею та продажем товару. При розкритті поняття «ринок праці» цілком зрозуміло, що товар – це не тільки дари природи, результат праці. Перш за все, особливо в умовах сучасності, ринком праці стає ринок робочої сили, який створює систему працевлаштування, попиту й пропозиції.

Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен має право на працю, а держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, а використання примусової праці забороняється [1].

- 13.12.2006 р. Україною була підписана «Конвенція про права осіб з інвалідністю».
- 16.12.2009 р. відбулася ратифікація Конвенції.
- 06.03.2010 р. Конвенція про права осіб з інвалідністю набрала чинності в Україні.

Тобто минуло достатньо часу для впровадження конвенційних зобов'язань. Втім, всупереч прийняттям низки законодавчих змін, доступ осіб з інвалідністю до ринку праці занадто низький.

Принципами Конвенції про права осіб з інвалідністю (далі – Конвенція) є повага до притаманної людині гідності, її особистої самостійності, зокрема, свободи робити власний вибір, і незалежності; недискримінація; повне й ефективне залучення та включення до суспільства; повага до особливостей осіб з інвалідністю та прийняття їх як компонента людської різноманітності й частини людства; рівність можливостей; доступність; рівність чоловіків і жінок; повага до здібностей дітей з інвалідністю, що розвиваються, та повага до права дітей з інвалідністю зберігати свою індивідуальність [2].

Відповідно до статті 27 Конвенції Україна визнала право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими, що включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю, забезпечення та заохочення реалізації свого права на працю, зокрема тими особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом ужиття, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів. Україна взяла на себе обов'язок, щоб особи з інвалідністю не утримувалися в рабстві чи в підневільному становищі й були захищені нарівні з іншими від примусової чи обов'язкової праці [2].

Отже, постає питання не тільки виконання Україною своїх конвенційних зобов'язань, а найголовніше пошуку точки відліку реалізації особою з інвалідністю права доступу до ринку праці.



Проблема доступу осіб з інвалідністю до ринку праці виникає на першочерговому та найважливішому рівні при оформленні інвалідності для подальшого належного користування своїми правами, в тому числі правом на працю з метою ефективного доступу до ринку робочої сили, попередження дискримінації та реалізації прав людей з інвалідністю.

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» реабілітація осіб з інвалідністю – це система медичних, психологічних, педагогічних, фізичних, професійних, трудових, фізкультурно-спортивних, соціально-побутових заходів, спрямованих на надання особі допомоги у відновленні та компенсації порушених або втрачених функцій організму для досягнення і підтримання соціальної та матеріальної незалежності, трудової адаптації та інтеграції в суспільство, а також забезпечення осіб з інвалідністю допоміжними засобами реабілітації і медичними виробами [3].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю» (далі – Положення) в індивідуальній програмі реабілітації особи з інвалідністю (далі – ІПР) – визначаються комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, строків реабілітаційних заходів з визначенням порядку, місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей особи з інвалідністю та дитини з інвалідністю [4]. Тобто саме ІПР є головним документом, відповідно якого здійснюються реабілітаційні заходи осіб з інвалідністю, зокрема реалізація права на труд.

Треба зазначити, що згідно зі статтею 8 Положення ІПР розробляється фахівцями МСЕК або ЛКК не тільки за участю особи з інвалідністю чи законного представника дитини з інвалідністю, а також із залученням у межах компетенції спеціалістів закладів охорони здоров'я, органів соціального захисту, державної служби зайнятості, органів Пенсійного фонду [4]. Саме в ІПР встановлюється професійна реабілітація, трудова реабілітація, професійна орієнтація, професійний відбір, професійна адаптація, визначається робоче місце особи з інвалідністю або спеціальне робоче місце особи з інвалідністю та інше з метою реалізації прав людей з інвалідністю й адаптування на ринку праці.

Отже, відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання» від 08.10.2007 р. № 623 в ІПР одним із видом і формою реабілітаційних заходів є професійна реабілітація, яка складається з експертизи потенційних професійних здібностей, визначається професійна орієнтація, професійний відбір, професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації та професійна освіта. Крім того, треба визначити трудову реабілітацію, що складається з пристосування та створення робочого місця з урахуванням безпеки й особливих потреб, раціональне працевлаштування (поновлення трудової діяльності інваліда за колишньою або за новою професією, види професій і спеціальності, доступні за станом здоров'я [5]. Зазначене є реабілітаційними заходами та їх реалізацією.

Необхідно визначити, що на підставі статті 23 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» ІПР є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, підприємствами, організаціями, у яких працює або перебуває інвалід, дитина-інвалід, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу та форми власності [3]. Відсутність належних і необхідних реабілітаційних заходів ІПР позбавляють відповідальності посадових осіб, а людей з інвалідністю прав, зокрема на працю та розвиток. А значить призводить до посилення економічного тягаря для країни та розвитку стратифікації з певними наслідками для суспільства.

Безумовно, внаслідок повномасштабної російської агресії проти України кількість українців з інвалідністю буде зростати. Проте, Україна має значний потенціал для розвитку ринку праці, який може бути досягнутий через:

- 1) впровадження інформаційної кампанії для осіб з інвалідністю щодо реабілітаційних заходів і механізмів їх реалізації через належне заповнення ППР;
- 2) впровадження програми навчання з метою залучення осіб з інвалідністю та їх опікунів до складання ППР, як необхідною умовою впровадження обізнаності у своїх правах і способах їх реалізації;
- 3) впровадження додаткових програм навчання для працівників МСЕК/ЛКК, представників закладів освіти, роботодавців щодо реабілітаційних заходів, механізмів їх реалізації осіб з інвалідністю та дотримання їх, прав людини на особистий розвиток і працю роботодавцями та в закладах освіти;
- 4) посилення відповідальності співробітників МСЕК і ЛКК відносно розробки та оформлення ППР;
- 5) посилення відповідальності роботодавців щодо прийняття на роботу осіб з інвалідністю без ППР.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%DO%BA/96-%DO%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
2. Конвенція про права осіб з інвалідністю: Міжнародний документ Організація Об'єднаних Націй ратифіковано Законом № 1767-VI від 16.12.2009 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text) (дата звернення: 05.05.2024).
3. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» Верховна Рада України від 06.10.2005 р. № 2961-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
4. Постанова «Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю» Постанова, Положення Кабінету Міністрів України від 23.05.2007 р. № 757. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/757-2007-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання» від 08.10.2007 р. № 623. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1197-07#Text> (дата звернення: 05.05.2024).



**НОВАК І. М.**

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу проблем формування соціального капіталу Інститут демографії та проблем якості життя НАН України  
м. Київ

**СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ:  
РІВЕНЬ ДОВІРИ ДО ПРОФСПІЛОК**

В умовах надзвичайного стану, викликаного винятковими подіями (такими, як війна чи пандемія), соціальні інституції втрачають потенціал ефективного функціонування внаслідок скасування автономності та обмеження прав і свобод. Мають місце відмова від публічного обговорення сценаріїв можливих дій, розподілу ресурсів і пріоритетів, виключення критики з правил, що спрямовують інтенції та реакції інституцій, усунення з політичної авансцени окремих соціальних груп, непублічний характер механізмів підготовки та прийняття рішень, призупинення демократичних процедур з властивим їм ступенем прозорості [1, с. 37–41]. За таких умов, для досягнення довгострокової стійкості суспільства критично важливими є розбудова, відбудова і зміцнення довіри до соціальних інституцій.

Професійні спілки є найбільш масовими громадськими організаціями, що представляють і захищають права та інтереси працівників на ринку праці. Спільний представницький орган репрезентативних Всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні як сторона соціального діалогу представляє інтереси понад 5,2 млн працівників усіх секторів економіки та є учасником колективних переговорів з укладення Генеральної угоди, реалізації та контролю її виконання, представляє і захищає права та інтереси працівників під час розробки нормативно-правових актів у сфері трудових і соціально-економічних відносин.

За законодавством України, профспілки виконують представницьку та захисну функції, а також функцію громадського контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці [2, ст. 36; 3, ст. 2; 4, ст. 243]. Згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, до функцій профспілок також належить максимальне сприяння забезпеченню обороноздатності держави та забезпечення громадського контролю за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими законом [5, ст. 14]. В умовах воєнного стану профспілки допомагають Збройним Силам України і сім'ям військовослужбовців, внутрішньо переміщеним особам, спілчанам, які потратили у складні життєві обставини унаслідок широкомасштабної збройної агресії РФ проти України, доставляють у прифронтові області продовольчі набори, питну воду, генератори, обігрівачі та ін. побутові речі, фінансово підтримують санаторії та інші профспілкові підприємства, де тимчасово мешкають громадяни з окупованих чи небезпечних територій.

Рівень довіри до профспілок в українському суспільстві за час широкомасштабної війни має певну позитивну динаміку. За даними соціологічних обстежень [6], впродовж останніх трьох років (з березня 2021 р. до березня 2024 р.) максимальний негативний баланс довіри до профспілок (–33,6%) був зафіксований у серпні 2021 р., коли профспілкам не довіряли 54,8% опитаних (табл. 1). У березні 2024 р. баланс довіри покращився майже вдвічі (до –18,1%), а частка тих, хто довіряє профспілкам, збільшилась з 21,2% до 25,3%. Водночас, майже третина респондентів (31,2 %) не могла

оцінити власний рівень довіри до профспілок і частка таких опитаних за три роки збільшилась на 7,8%.

Низький рівень поінформованості суспільства про діяльність профспілок підтверджується також даними моніторингових досліджень Інституту соціології НАН України [8, с. 646, 649], згідно з якими в період 2002–2021 рр. мінімальна частка респондентів, які не могли визначити, наскільки вони довіряють чи не довіряють профспілкам становила 32,2% у 2017 р., а максимальна – 45,6% у 2020 р. (рис. 1).

Таблиця 1 – Рівень довіри до профспілок, 2021–2024 рр., Україна, %

Ступінь довіри	09.03.2021	04.08.2021	21.12.2022	01.03.2023	31.05.2023
Довіряю	26,7	21,2	24,0	30,9	26,4
Не довіряю	49,9	54,8	41,1	38,0	42,0
Важко відповісти	23,4	24,0	34,9	31,1	31,6
Баланс довіри	-25,2	-33,6	-17,1	-7,1	-15,6
Ступінь довіри	11.07.2023	27.09.2023	15.12.2023	25.01.2024	27.03.2024
Довіряю	25,3	25,3	25,0	22,8	25,3
Не довіряю	44,8	45,7	46,5	43,3	43,4
Важко відповісти	29,9	29,0	28,5	33,9	31,2
Баланс довіри	-19,5	-20,4	-21,8	-20,5	-18,1

Джерела: складено автором за: [6; 7].

Примітка: Баланс довіри = довіра – недовіра.

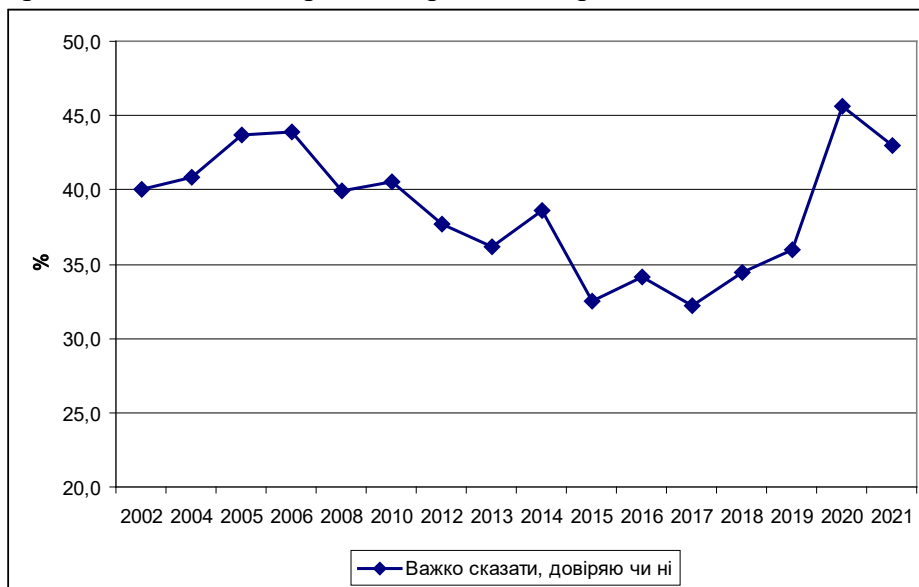


Рисунок 1 – Частка респондентів, які не могли визначитися з рівнем власної довіри до профспілок, 2002–2021 рр., Україна, %.

Джерело: складено автором за: [8, с. 646].

Причинами цього, зокрема, є значний рівень неформальної зайнятості та зниження рівня юніонізації працівників. В Україні в 2019 р. рівень неформальної зайнятості становив 21,0%, у 2020 р. – 20,5 %, у 2021 р. – 19,5% [9, с. 103; 10, с. 99; 11, с. 125]. Зниження рівня юніонізації працівників відбувається внаслідок зростання зайнятості у сфері послуг, де членство в профспілках традиційно є невисоким, збільшення в структурі зайнятих молоді, жінок, осіб, зайнятих неповний робочий час, мотивація яких щодо членства в профспілках є низькою, збільшення зайнятих на малих підприємствах, де бажання та можливості організуватися в профспілки є меншими, ніж на великих і середніх підприємствах. На рівень членства у профспілках негативно

впливає також послаблення трудового законодавства щодо захисту прав профспілок [12, с. 30], що має місце в Україні.

Наведені результати вказують на необхідність активізації організаційної роботи профспілок, перегляду та розширення напрямів їхньої діяльності, використання нових форм залучення працівників до своїх лав [12, с. 32].

Важливою є робота з підвищення ефективності інформаційної політики профспілок щодо донесення до суспільства результатів власної діяльності, зокрема стосовно визначених законодавством функцій – захисту країни та громадян від агресії РФ, допомоги ЗСУ, захисту соціальних, економічних й трудових прав працівників і внутрішньо переміщених осіб. Для інформування про результати діяльності профспілок і проведення он-лайн заходів, інформаційних компаній щодо надання гуманітарної допомоги членам профспілок безпосередньо на місцях, слід використовувати сучасні цифрові можливості мережі Інтернет, соціальних мереж, мобільних додатків та електронних засобів масової інформації.

#### Список використаних джерел:

1. Макеєв С. Інституційний ландшафт воєнного стану. Українське суспільство в умовах війни. 2022 : Колективна монографія. За ред. член.-кор. НАН України, д. філос. н. Є. Головахи, д. соц. н. С. Макеєва. Київ : Інститут соціології НАН України, 2022. С. 35–45.
2. Конституція України (прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996). Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999. № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
4. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 29.04.2024).
6. Соціологічні дослідження. Разумков центр. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia?start=0> (дата звернення: 30.04.2024).
7. Рівень довіри громадян до державних та суспільних інститутів України (2018-2024 рр.). Довіра до інститутів суспільства. НАЗК. 23.02.2024. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/bez-kategoriyi/dovira-do-instytutiv-suspilstva/> (дата звернення: 30.04.2024).
8. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. 30 років незалежності. Збірник наукових праць. Інститут соціології НАН України. Київ, 2021. 715 с.
9. Робоча сила України 2019. Стат. збірник. Держстат України. Київ, 2020. 194 с.
10. Робоча сила України 2020. Стат. збірник. Держстат України. Київ, 2021. 190 с.
11. Робоча сила України 2021. Стат. збірник. Держстат України. Київ, 2022. 216 с.
12. Колот А. М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції. Демографія і соціальна економіка, 2008. № 8. С. 23-41.

**ПАНЬКОВА О. В.**

канд.соц.наук, доцент

Інститут економіки промисловості НАН України

м. Київ

**КАСПЕРОВИЧ О. Ю.**

молодший наук. співробітник

Інститут економіки промисловості НАН України

м. Київ

**РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА СТОРІН  
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ПРОМИСЛОВІСТІ В КОНТЕКСТІ  
ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ**

Дослідження проблематики та практична діяльність щодо розвитку соціального діалогу в Україні останнім часом значно активізувались. Це пов'язано, в першу чергу, із впливом двох чинників: 1) набуття Україною статусу країни-кандидата на вступ до ЄС та 2) необхідністю консолідації сторін соціально-трудових відносин з метою подолання руйнівних наслідків збройної агресії в соціально-трудої сфері України в цілому, та в її промисловому секторі – зокрема [1; 2; 3].

Прискорення євроінтеграційних процесів закономірно призводить і до необхідності реалізації в Україні відповідних трендів щодо ролі соціального діалогу в країнах ЄС, де ця роль є надзвичайно важливою. Про це, зокрема, свідчить той факт, що в Декларації нещодавнього Саміту соціальних партнерів ЄС (відбувся 31 січня 2024 року) відзначається, що соціальний діалог має бути в центрі спільного європейського майбутнього [4; 5]. Тобто – фактично соціальний діалог розглядається не просто як певний інструмент або механізм вдосконалення системи врядування та прийняття рішень на різних рівнях і за різними питаннями, а як складова політики. Інакше кажучи – йому надається вже не тільки інструментальне, а політичне значення. Це важливий аспект, який необхідно враховувати в Україні в процесі євроорієнтованого реформування соціально-економічної сфери в цілому та соціально-трудої сфери – зокрема.

Другий чинник, що актуалізує потребу в прискореному розвитку та оновленні існуючої в Україні системи соціального діалогу – ситуація в українському промисловому секторі. За всіма основними параметрами його функціонування ця ситуація є надзвичайно складною, і за окремими з цих параметрів межує із катастрофічною. Все це – наслідки руйнівного впливу широкомасштабної збройної агресії, яка триває вже більше двох років. Значущість дієвого соціального діалогу в цій ситуації обумовлена не тільки руйнуванням власне підприємств та розривом виробничих ланцюгів, а і, насамперед, необхідністю відновлення всієї системи соціально-трудових відносин в промисловому секторі, яка також зазнала численних втрат (через руйнування виробничих колективів, масову міграцію та внутрішнє переселення та ін.).

Необхідно відзначити, що в цілому існуюча система взаємодії сторін соціального діалогу та їхня діяльність витримали цей руйнівний вплив та зберегли функціональність (хоч і дещо обмежену – наприклад, фактично було «заморожено» активність у сфері колективно-договірної діяльності, призупинено реалізацію багатьох міжнародних проектів тощо). Власне, ключові сторони соціального діалогу (профспілки, об'єднання роботодавців, профільні державні структури і служби) були змушені перевести свою діяльність у режим «гасіння пожежі» та, відповідно, відкласти на майбутнє реалізацію стратегічних планів та завдань. Однак останнім часом стратегічний вимір повернувся до

діяльності фактично всіх сторін соціального діалогу в Україні – профспілок, роботодавців, держави.

У зазначеному контексті важливим аспектом створення сучасної системи соціального діалогу європейського типу, спрямованої на відродження української промисловості, є розбудова українськими сторонами соціального діалогу партнерських відносин із аналогічними структурами ЄС. Це сприятиме розвитку соціального діалогу в українському промисловому секторі через обмін досвідом, ресурсами, забезпечить допомогу щодо приведення у відповідність української системи соціального діалогу в промисловості із стандартами та ключовими трендами розвитку цієї системи в ЄС. Причому важливо, щоб така взаємодія відбувалась на різних рівнях – від національного до локального (тобто до рівня окремих підприємств). Налагодження такої взаємодії недоцільно відкладати на післявоєнне майбутнє, вона потрібна вже зараз – адже вже зараз, навіть в умовах незавершеної війни, необхідно створювати підґрунтя для взаємодії в контексті процесів євроінтеграції, які безумовно активізуються і набудуть нового змісту в умовах прискореної євроінтеграції та післявоєнної відбудови України.

Важливим прикладом солідарності та підтримки України в складних умовах є постійно зростаюча взаємодія європейських профспілкових організацій та їх об'єднань із своїми українськими партнерами. Про це свідчить зміст «Звіту по Україні», підготовленого фахівцями Європейської конфедерації профспілок (ЄКП) [6]. У Звіті, зокрема, зазначається, що ЄКП планує продовжувати та розвивати співпрацю з українськими профспілковими організаціями, щоб забезпечити зміцнення соціального діалогу, підтримку та повагу до соціальних партнерів і профспілок, а також повне дотримання прав профспілок, соціальних прав та соціального законодавства в Україні.

Профспілки дійсно активно відновлюють і налагоджують горизонтальну взаємодію із своїми колегами в країнах ЄС, створюючи у такий спосіб важливі передумови для більш ефективної та сприятливої, заздалегідь налагодженої співпраці на подальших етапах євроінтеграції України, в тому числі й в аспекті формування дієвого соціального діалогу в українському промисловому секторі.

Досить активно взаємодіють із європейськими партнерами і представники українських об'єднань роботодавців, що також опікуються питаннями забезпечення ефективного соціального діалогу в контексті процесів євроінтеграції. Тут треба зауважити, що не всі ці контакти присвячені розвитку соціального діалогу як такого (адже у взаємодії представників бізнесу ключовими завжди є питання реалізації спільних бізнес-проектів), але багато з них присвячені питанням, які безпосередньо стосуються предмета соціального діалогу, а саме – питання соціального захисту, створення належних умов праці, достойного рівня заробітної плати та багато інших. І через це, навіть у випадках, коли соціальний діалог безпосередньо не згадується, все одно здійснюється діяльність, спрямована на його удосконалення, через окремі його аспекти.

Аналіз інформаційного поля, офіційних сайтів згаданих структур дозволяє навести десятки прикладів співпраці українських сторін соціального діалогу (профспілок, роботодавців, державних органів) із своїми партнерами та колегами як галузевого, національного, так і наднаціонального рівнів. Налагодження подібних горизонтальних зв'язків має стати в нагоді при формуванні пріоритетів ефективної політики відновлення промисловості, в тому числі – і в аспекті забезпечення дієвого соціального діалогу та розвитку сучасних соціально-трудова відносин в промисловому секторі України.

Отже, прискорення євроінтеграційних процесів в Україні, пов'язане із набуттям Україною статусу країни-кандидата на вступ у ЄС, та потреба у відновленні зруйнованої війною соціально-трудова сфери промислового сектору, радикально підвищують актуальність запиту на оновлення існуючої в Україні системи соціального діалогу. Важливою складовою оновлення системи соціального діалогу та становлення сучасної

системи соціально-трудоових відносин у рамках реалізації євроорієнтованої стратегії відновлення та розвитку української промисловості, є налагодження широких міжнародних зв'язків і взаємодії між відповідними профільними структурами та організаціями України та ЄС. При цьому особливу цінність мають безпосередні зв'язки між відповідними сторонами соціального діалогу як в Україні, так і на міжнародному рівні – профспілками, роботодавцями, профільними державними структурами країн ЄС, в ході яких здійснюється обмін реальним досвідом практичної діяльності та формування планів щодо подальшої спільної роботи, в першу чергу через реалізацію відповідних спільних проєктів.

#### Список використаних джерел:

1. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Соціальний діалог і трудова сфера України в умовах воєнного стану, євроінтеграції, цифровізації: проблеми та перспективи для повоєнного відновлення. *Економіка промисловості*. 2023. № 2 (102). С. 78–104. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2023.02.078>
2. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Концептуальна модель оновлення системи соціального діалогу в умовах цифровізації, євроінтеграції, воєнного стану та потреб повоєнного відновлення України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-89>
3. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Візія оновлення системи соціального діалогу в Україні в умовах впливу новітніх викликів і загроз. *Проблеми економіки*. 2023. № 3. С. 295–305. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-295-305>
4. EU and social partners in Val Duchesse commit to strengthening social dialogue to tackle labour challenges / European Comission. URL: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_462](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_462) (дата звернення: 07.05.2024).
5. Val Duchesse Social Partner Summit – Tripartite Declaration for a thriving European Social Dialogue / European Comission. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1632&langId=en> (дата звернення: 07.05.2024).
6. Розширене засідання керівного комітету ЄКП. Звіт по Україні / Федерація профспілок України. 2023. URL: <https://www.fpsu.org.ua/images/images/2024/Januar/250124/%D0%84%D0%9A%D0%9F.pdf> (дата звернення: 07.05.2024).



## СЕКЦІЯ 2 ЕКОНОМІКА

**БИЧЕНКОВ О. Е.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

### ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Організаційно-економічний механізм соціальної відповідальності бізнесу визначається як система організаційних та економічних заходів впливу, які спрямовані на організацію взаємодії суб'єктів бізнесу та держави для розвитку соціальної відповідальності. Такі заходи здійснюються на основі регуляторних актів держави та з ініціативи бізнесових структур з метою досягнення сталого розвитку через формування партнерських відносин між державою, бізнесом і суспільством. Нагальним питанням реформування українського суспільства є вивчення процесів і змін, які відбуваються в суспільстві, бо ці зміни торкаються політичної, економічної та соціальної сфер. У контексті визначення особливостей сучасних соціальних процесів та їх впливу на функціонування суспільства сьогодні та тенденцій його подальшого розвитку необхідно звернути увагу до вивчення бізнес-процесів, які супроводжуються соціально-структурними перетвореннями в суспільстві, а також з'ясування особливостей, що притаманні сучасним процесам саме під час формування українського суспільства у відновлювальний післявоєнний період. На думку багатьох науковців, ця проблема є найбільш актуальною і потребує зосередження уваги саме на цих аспектах [3, с. 46].

Якщо розглянути соціальний процес, як сукупність односпрямованих соціальних дій, які можна виділити серед інших, то виокремлюється серія явищ, які відбуваються в організації та змінюють стосунки між складовими елементами спільноти. Водночас постає актуальним питанням дослідження практичних потреб розвитку соціальної відповідальності бізнесу в країні через недостатньої зорієнтованості досліджень щодо питань формування методів дослідження та показників, які могли б вимірювати динаміку процесів, запроваджених для регулювання соціальної відповідальності бізнесу.

У контексті визначення механізму соціальної відповідальності бізнесу для вибору оптимального механізму його регулювання, перш за все необхідно враховувати зобов'язання підприємства/виробництва, щодо здійснення добровільного внеску в розвиток суспільства, включаючи соціальну, економічну та екологічну сфери. Основними компонентами напряму розвитку соціальної відповідальності бізнесу є соціальні зобов'язання, соціальне реагування та соціальна відповідальність. Соціальне зобов'язання є підставою для соціально орієнтованої діяльності суб'єкта бізнесу. Соціальна відповідальність є зобов'язанням підприємства/виробництва переслідувати суспільно корисні цілі довгострокового періоду. Тому зміст соціальної відповідальності характеризується певними морально-етичними акцентами. У такому випадку логічним є твердження, що діяльність компанії, виробництво якої шкодить здоров'ю людини, ніколи не вважатиметься соціально відповідальним, незалежно від обсягів соціальних інвестицій у розвиток персоналу, пропаганду здорового способу життя та лікування. Такі

підприємства/виробництва можуть бути віднесені лише до групи соціального реагування, тобто таких, що здатні адаптуватися до умов, що змінюються. Ці підприємства керуються соціальними нормами, які можуть слугувати для менеджерів орієнтирами у процесі прийняття управлінських рішень. Важливість соціального реагування полягає насамперед у тому, що воно замінює загальні міркування практичними діями [7].

Зауважимо, що бізнес є одним з основних складників економічного потенціалу України, вплив якого поширюється на всі аспекти життя суспільства. Його стабільність і розвиток є ключовими для забезпечення економічної стійкості та процвітання країни, зокрема у поствоєнний період її відновлення. Водночас вітчизняний бізнес понад півтора роки потерпає від наслідків повномасштабної війни росії проти нашої держави. Функціонування та розвиток українського бізнесу в таких умовах має багато напрямків для досліджень. Дворічний період війни в Україні став справжнім викликом для соціальної сфери загалом. Регулювання системи функціонування бізнес-процесів, а тим більше регулювання соціальної відповідальності в таких процесах в умовах воєнного стану, має сформулювати комплексний план дій, який включатиме процес моніторингу й оцінки за відповідними якісними та кількісними показниками вимірювання. У такому плані мають бути чітко сформульовані пріоритети, джерела та механізми фінансування, які включатимуть пошук і залучення інвестицій, контроль за витрачанням коштів та заходів щодо координації інституційних засад організаційно-економічного механізму регулювання системи.

Своєю чергою, стимулювання економічної активності малого і середнього бізнесу в Україні та впровадження ефективних інструментів бюджетно-податкової та кредитної політики має стати пріоритетом на всіх етапах планування: від оперативного плану до довгострокової перспективи. Адже у світовій практиці відомі різні плани з післявоєнного відновлення держав із дуже значною концентрацією фінансових та інших ресурсів, проте переважна їх більшість не містила конкретних показників успіху такої діяльності.

Тож у межах інвестиційної конференції «Dragon Capital's Ukraine Virtual Investor Conference» перша віце-прем'єр-міністр – міністр економіки України Юлія Свириденко наголосила, що економіка України почне зростати швидшими темпами, ніж до війни. І це стане вигідним моментом для інвестування в Україну [1].

Разом із тим це твердження, на наш погляд, може бути суперечливим, бо для його втілення потрібен системний підхід до впровадження раціональної регуляторної політики та інституціями механізму регулювання соціальної відповідальності бізнесу. Саме системність є фундаментальним кроком до економічного зростання держави загалом, що ґрунтується на циклі із трьох складових: інвестиції, новітні технології та людський ресурс. На жаль, повноцінне висвітлення забезпечення складових елементів інституційних засад на соціальну відповідальність бізнесу в умовах воєнного стану та післявоєнний період у межах цього виступу зробити складно. Проте виходячи з викладеного вище, лише за допомогою продуманих, послідовних та рішучих системних перетворень можна забезпечити прогресивний розвиток Української держави, успішне розв'язання проблем соціального й економічного розвитку, що своєю чергою матиме вплив на зростання рівня добробуту громадян.

#### Список використаних джерел:

1. В Києві відбулася *Ukraine Virtual Investor Conference. Dragon Capital*. 10.06.2022. URL: <https://dragon-capital.com/ua/media/press-releases/dragon-capital-holds-ukraine-virtual-investor-conference/>
2. Кузьмін О. Є., Станасюк Н. С., Уголькова О. З. Соціальна відповідальність бізнесу: поняття, типологія та чинники формування. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). С. 56–64.



3. Методологія аналізу соціально-політичних проблем сучасного українського суспільства: підсумкові матеріали круглого столу (17 червня 2004 р.); відп. ред. А. Решетніченко. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2004. 100 с.
4. Небава М. І., Небава І. М. Формування соціальної відповідальності бізнесу в умовах глобалізації. *Механізм регулювання економіки*. 2008. № 3, Т. 1. С. 167–172.
5. Петько С. М. Масштаби та організаційні виміри діяльності південнокорейських корпорацій в умовах їх цифрової трансформації. *Інтелект XXI* : наук. екон. журн. / Нац. ун-т харч. технол., ГО «Ін-т проблем конкуренції»; редкол.: С. О. Гуткевич (голов. ред.) та ін. Київ, 2021. № 5. С. 7–12. URI: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/39347>
6. Петько С. М. Організаційний розвиток корпорацій в сучасній економіці. *Науковий вісник УжНУ. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. Ужгород : ДВНЗ Ужгородський національний ун-т, 2015. Вип. 4. С. 100–103. URI: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/39262>
7. Смирнова С. А., Юшкевич О. О. Форми реалізації соціальної відповідальності бізнесу. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/12/84-1.pdf>
8. Human Development Report 2021–2022. Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World / posted on: September 08, 2022. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2021-22>

**БЛИК В. В.**

доктор економічних наук,  
професор кафедри освітнього і соціокультурного  
менеджменту та соціальної роботи  
Черкаський національний університет  
імені Б. Хмельницького  
м. Черкаси

**ЛЕМЧИК С. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти кафедри освітнього і соціокультурного  
менеджменту та соціальної роботи  
Черкаський національний університет  
імені Б. Хмельницького  
м. Черкаси

## **МАРКЕТИНГОВІ ІНСТРУМЕНТИ РИНКОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Сучасні тенденції реформування вищої освіти, зміни зовнішнього середовища та тенденції розвитку вищої освіти набувають сьогодні пріоритетного значення. Особливо це актуально для сфери вищої освіти у зв'язку з тенденціями на ринку продуктів вищої освіти та революційних змін, зумовлених високими темпами розвитку науково-технічного прогресу, інформаційно-комунікаційних технологій, процесами інформатизації та цифровізації.

Маркетинг освітніх послуг являє собою соціально-орієнтований процес, що сприяє зміцненню конкурентоспроможності навчального закладу внаслідок більш повного та якісного задоволення освітніх потреб. Маркетингова діяльність освітніх організацій полягає у необхідності генерування та трансляції повноцінного масиву маркетингової інформації, зміст якої має бути диференційовано залежно від специфіки та типу прийняття споживчого рішення щодо вибору закладу вищої освіти.

Сьогодні етап розвитку комунікаційної взаємодії в маркетингових системах «споживач – ЗВО» характеризується еволюційним розвитком медіаканалів та медіаінструментів і переходом від ідеології Інтернет-маркетингу до методів та інструментів більш сучасного та ширшого digital-маркетингу.

Важливе місце у формуванні маркетингової діяльності закладів вищої освіти відіграють наступні інструменти:

- Personnel – персонал, що надає послуги;
- Process – організація та етапи надання освітньої послуги;
- Physical evidence – візуальні й матеріальні елементи, які оцінюються

клієнтом і є доказом якості послуги.

Зазначені ключові інструменти доцільно об'єднати, оскільки, враховуючи специфіку освітньої діяльності, вони спільно впливають на споживче рішення. Саме ці інструменти та складові елементи можна віднести до емоційної складової прийняття рішення. У зв'язку з цим різко постає питання про вибір інструментарію оцінки маркетингового потенціалу освітнього закладу, який дозволить оперативно визначити внутрішні можливості та слабкі сторони, виявити скриті резерви з метою підвищення його діяльності. Важливо розуміти потреби цільової аудиторії, для цього використовують сегментацію ринку за певними ознаками та вподобаннями споживачів.

Доведення освітніх послуг до споживача здійснюється за допомогою освітніх технологій, серед яких найбільшого поширення у комплексі комунікації закладу вищої освіти набувають базові інструменти (реклама, персональний продаж, стимулювання збуту, паблікрілейшнз).

Синтетичні (виставки та брендінг) та новітні (трендсетінг, WOM-технологія, Buzz-маркетинг, Event-маркетинг, Product placement, Life Placement, флешмоб, тизер). Інструменти можуть бути використані ситуативно, у залежності від стратегічних цілей закладу вищої освіти, що також є важливо, оскільки у своїй сукупній дії спрямовуються на підвищення рейтингу та іміджу освітнього закладу. Ефект від використання сукупності базових інструментів може бути оцінений як приріст чисельності вступників за рахунок утворення міцних і тривалих відносин з цільовою аудиторією.

З метою організації та досягнення стратегічних цілей закладу вищої освіти необхідно формувати маркетингову політику. Вона розглядається як сукупність принципів, правил, цільових установок прийняття управлінських рішень щодо формування комбінації маркетингових інструментів, вибору конкретних методів, заходів, технологій. Формування маркетингової політики передбачає підготовку інформаційного забезпечення, визначення загальних положень, формування моделі елементів комплексу маркетингу, пошук інноваційних ідей, розробку та реалізацію маркетингової програми.

У маркетинговій політиці можна відмітити рухливість кордонів політики, вона достатньо динамічна, мінлива, рухома. Вона поширюється на багато економічних та управлінських явищ.

Отже, можна зробити висновок, що маркетингова політика – складний процес, який потребує врахування специфіки продукту, особливостей відповідного ринку освітніх послуг і належного інформаційного забезпечення. Забезпечення безперервної комунікаційної взаємодії в системі маркетингу, можливої за рахунок вибору та гармонізації складу та структури постійно діючих інструментів і методів маркетингових комунікацій, сприятиме формуванню конкурентних переваг, посиленню привабливості освітніх продуктів та самого закладу вищої освіти для потенційних споживачів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ковальчук С., Вільчинська С. Необхідність стратегічного маркетингового планування діяльності вищих навчальних закладів. URL: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/4086/1/Kovalchuk.pdf>
2. Моголова А., Решетнікова І. Особливості маркетингу на ринку освітніх послуг. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарств.* 2016. Вип. 10. Ч. 2. С. 21–25.
3. Оберемок С. Інструменти та технології маркетингу: еволюція та розвиток на випередження. *Траєкторія науки.* 2015. Т. 1, № 2–3. С. 9–20

**БУТКЕВИЧ О. В.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту та підприємництва  
Центральноукраїнський державний університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**СВІТОВА ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА: ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ**

Продовольча безпека є основою національної безпеки будь-якої країни, провідною складовою її економічної безпеки, визначає конкурентну позицію на світовому ринку. Усе це робить проблему продовольчої безпеки глобальною проблемою, яка потребує співробітництва всіх країн. Світова продовольча безпека щороку втрачає свої позиції, тому потребує регулярного моніторингу та виявлення факторів, які впливають на її рівень.

«Продовольча безпека» в контексті сучасних міжнародно-правових норм є офіційно прийнятим поняттям і включає багато елементів та визначається як стан економіки держави, за якого населенню країни у цілому та кожному громадянину гарантується забезпечення доступу до продуктів харчування у такій якості, асортименті та обсягах, які необхідні та достатні для фізичного і соціального розвитку особистості, забезпечення здоров'я населення. Аналіз показав, що сучасне визначення поняття «продовольча безпека» конкретизується самостійно кожною державою в її нормативно-правових актах, проте така базова ознака, як безперервне та якісне забезпечення населення продуктами харчування, залишається спільною. Оскільки підвищення рівня продовольчої безпеки окремої держави впливає й на глобальний рівень, то важливим є метод регулярного моніторингу стану продовольчої безпеки на всіх рівнях з урахуванням масштабів країни та обсягів її продовольчого експорту. Так, Україна, як країна-гарант продовольчої безпеки в багатьох країнах світу, має значний вплив щодо забезпечення глобальної продовольчої безпеки. І тому сучасний стан продовольчої безпеки людства через війну росії проти України характеризується як загрозливий і потребує особливої уваги світової спільноти.

Центральним елементом продовольчої безпеки є забезпеченість продуктами харчування, а в її структурі варто виділити чотири складові. Доступність продуктів харчування виявляється у трьох формах. Фізична доступність передбачає просту наявність на споживчому ринку життєво необхідних продуктів, економічна доступність включає фінансову можливість їх отримати, а соціальна – мінімальну диференціацію у споживанні головних груп продуктів серед різних верств населення.

Оцінка продовольчої проблеми на глобальному рівні здійснюється на підставі комплексних досліджень, які виконуються за методиками, розробленими відповідними міжнародними інституціями. За результатами досліджень формується рейтинг країн, який публікується у звітах, наприклад, «Global Food Security Index». Рівень продовольчої безпеки держав визначається щорічно за глибокою оцінкою відповідних індикаторів з урахуванням науково обґрунтованих норм та даних міжнародних рейтингових агентств й організацій.

Аналіз показав, що усі якісні та кількісні чинники продовольчої безпеки, за допомогою яких розраховується універсальний глобальний індекс, зводяться в чотири групи. Структурна характеристика GFSI наведена нижче. Кожна група має свої індикатори оцінки (наведено перелік основних з них) та свою цінність (доля відповідної групи індикаторів оцінки в GFSI показано у відсотках):

1) економічна (цінова, фінансова) доступність продовольства (Affordability складає 32,4 %). За індикаторами цієї групи досліджується рівень доходів населення та рівномірність розподілу цих доходів задля задоволення потреб в споживанні продовольства;

2) фізична доступність (наявність) продовольства (Availability – 32,4 %). Основними індикаторами є: регуляторні зобов'язання щодо продовольчої безпеки та доступу; втрати їжі; політичні та соціальні бар'єри для доступу; сільськогосподарська інфраструктура; достатність пропозиції; волатильність сільськогосподарського виробництва; сільськогосподарські дослідження та розробки та ін.;

3) якість і безпечність (Quality and Safety – 17,6 %). Основні індикатори: норми харчування; національні дієтичні рекомендації; різноманітність раціону харчування; якість білка; безпечність харчових продуктів; доступність мікроелементів в їжі; доступ до питної води; харчові стандарти; дієтичне різноманіття; уміння безпечно зберігати продукти тощо;

4) природні ресурси та стійкість (Natural Resources and Resilience – 17,6 %), враховує сталий розвиток та стабільність. Ця група індикаторів включає: критичні показники середовища продовольчої безпеки (підвищення температури; посуха, затоплення, підвищення рівня моря; стан лугів; зміна лісу, океану, річок, озер; природні катастрофи тощо); вплив країни на зміни клімату; доступ до сільськогосподарських ресурсів; стійкість до ризиків природних ресурсів і те, як країна адаптується до цих ризиків та до всього, що впливає на рівень продовольчої безпеки в країні; сільськогосподарські ініціативи; інвестиції в дослідження та розробки щодо забезпечення продовольчої безпеки та ін.

Виконаний нами аналіз даних «11-го Глобального індексу продовольчої безпеки – 2022» показав, які країни (серед 113 країн) за підсумковим індексом, мають високий рівень продовольчої безпеки, а які – загрозове продовольче становище. Аналіз індикаторів відповідних груп: доступності; наявності; якості та безпеки; стану природних ресурсів і стійкості, дозволив виявити фактори, які вплинули на зміну рівня продовольчої безпеки в світі та в Україні за результатами 2022 р. Відзначимо, що оцінювання за підсумковим індексом і за індикаторами кожної групи здійснювалося за 100-бальною шкалою (табл. 1).

Таблиця 1

**Рівень продовольчої безпеки окремих країн за індикаторами GFSI – 2022, бали**

Країни	Місце в рейтингу	Підсумковий індекс	Економічна доступність	Фізична доступність	Якість та безпечність	Природні ресурси, стійкість
<b>Фінляндія</b>	<b>1</b>	83,7	91,9	70,5	88,4	82,6
<b>Ірландія</b>	<b>2</b>	81,7	92,6	70,5	86,1	75,1
<b>Норвегія</b>	<b>3</b>	80,5	87,2	60,4	86,8	<b>87,4</b>
Японія	6	79,5	89,8	<b>81,2</b>	77,4	66,1
Канада	7(8)	79,1	88,3	75,7	89,5	60,1
Австралія	22	75,4	<b>93,3</b>	61,1	84,0	58,8
Парагвай	70	58,6	74,3	47,0	76,3	<b>32,8</b>
<b>Україна</b>	<b>71</b>	<b>57,9</b>	<b>66,6</b>	<b>48,1</b>	<b>71,3</b>	<b>43,5</b>
Нігерія	107	42,0	25,0	39,5	55,6	53,7
Мадагаскар	108	40,6	39,5	43,0	<b>34,9</b>	44,9
<b>Ємен</b>	<b>111</b>	40,1	46,4	26,9	48,7	37,8
<b>Гаїті</b>	<b>112</b>	38,5	32,8	49,6	37,9	34,2

Сирія	113	36,3	32,0	26,6	50,8	38,4
-------	-----	------	------	------	------	------

*Джерело: складено за даними [1]*

Аналіз даних за 2022 рік, представлених в табл. 1, показав, що жодна країна світу не отримала можливі 100 балів (максимальний підсумковий індекс – 83,7 балів), що вказує на погіршення загальної ситуації щодо продовольчої безпеки у світовому масштабі. Зокрема, загальне зниження середнього значення глобального індексу у порівнянні з минулим роком перевищило 1 %. До трійки лідерів рейтингу увійшли країни з високим рівнем продовольчої безпеки: перше місце зайняла Фінляндія (83,7 балів); друге – Ірландія (81,7 балів); третє – Норвегія (80,5 балів). Україна у глобальному рейтингу продовольчої безпеки посіла 71 місце з підсумковим індексом – 57,9 балів, а в європейському рейтингу взагалі – останнє 26 місце із 26 країн. Україна має значний аграрний потенціал, займає провідні позиції на світовому ринку продовольства за окремими товарними групами і при цьому відстає від референтних країн-конкурентів. У глобальному рейтингу Україна стоїть поруч з Індією (найбільш густонаселеною країною світу), Парагваєм, Узбекистаном, Непалом і Таджикистаном. Однією з основних причиною такого стану є війна росії в Україні. Аналіз результатів за GFSI2022 показав, що до трійки країн, які знаходяться в продовольчій небезпеці та потребують термінової допомоги світової спільноти, увійшли: Сирія, яка посіла останнє місце серед 113 досліджуваних країн з підсумковим індексом – 36,3 бали; Гаїті – 38,5 балів; Ємен – 40,1 бали.

Аналіз результатів дослідження індикаторів кожної групи GFSI–2022 дозволив визначити основні фактори, які вплинули на зниження загальної ситуації з продовольчої безпеки у світовому масштабі та на зниження глобального індексу продовольчої безпеки України за 2022 рік.

За результатами дослідження індикаторів першої групи – «Економічна (цінова, фінансова) доступність продовольства (Affordability)» – лідером економічної доступності населення до продовольства, враховуючи доходи населення та ціни на продукти, стала Австралія (93,3 бали), хоча в загальному рейтингу займає не перші позиції, а лише 22 місце. Що стосується України, то вона має 66,6 балів, і посіла 65 місце в глобальному рейтингу. Факторами такого низького результату стало суттєве зростання цін, зміна середніх витрат на продукти харчування, відсутність потужних державних програм захисту [2]. Останнє місце в глобальному рейтингу у Нігерії – 25,0 балів (табл. 1).

Отже, виконаний нами аналіз дає підстави виокремити ряд факторів, які вплинули на зниження рівня продовольчої безпеки в 2022 році. Зниження рівня продовольчої безпеки України відбулося за рахунок погіршення індикаторів трьох груп, зокрема: «Економічна (цінова, фінансова) доступність продовольства», «Фізична доступність/наявність продовольства», «Природні ресурси та стійкість». Індикатори групи «Якість та безпечність» показали достойні результати і стримали загальне падіння GFSI–2022.

#### Список використаних джерел:

1. The 11th Global Food Security Index shows a deterioration in the global food environment for the third year, threatening food security. URL: <https://impact.economist.com/sustainability/project/food-security-index/> (дата звернення: 16.02.2023).

2. Пепеля В. Індекс продовольчої безпеки українців є найнижчим у Європі. URL: <https://landlord.ua/news/indeks-prodovolchoi-bezpeky-ukraintsiv-ie-nainyzhchym-u-ievropi/> (дата звернення: 20.02.2023).

3. Хаджирадева В. Україна – остання серед країн Європи у рейтингу продовольства. URL: <https://ua.korrespondent.net/articles/4537137-ukraina-ostannia-sered-krajin-uevrogu-u-reitynhu-prodovolstva> (дата звернення: 20.02.2023).

4. Стеців І. Державне управління продовольчою безпекою: концептуальні засади та раціональні підходи. *Економіка сільського господарства та ресурсів*. 2022. № 4. С. 215–243.

5. Сичевський М. П. Глобальна продовольча безпека та місце України в її досягненні. *Економіка АПК*. 2019. № 1. С. 6–17.



**БУТКЕВИЧ О. В.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту та підприємництва  
Центральноукраїнський державний університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**ІГНАТКО М. В.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої  
освіти Центральноукраїнський державний  
університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**ВПЛИВ ПОВНОМАШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ НА ЛОГІСТИКУ В  
ЕКОНОМІЦІ**

Логістика як кровноносна система економіки та логістична галузь, як життєво необхідний напрям господарської діяльності зазнали чи не найбільших шоку і змін з початком повномасштабної фази війни рф проти України. У 2022 році вона практично паралізувала експортні можливості нашої держави, а спроби перевозити зернові сухопутним транспортом призвели до логістичного колапсу. Однак оскільки адаптивний механізм є однією із сутнісних характеристик логістики, логістична галузь виявила нові ресурси пристосування до екстремальних умов.

Дана теза підтверджується, крім іншого, результатами і висновками комплексного дослідження Kyivstar Business Hub, проведеного у 2022–2023 роках, що продемонстрували суттєву динаміку у розвитку галузі логістики під час повномасштабної війни. Як відзначають фахівці цього корпоративного бізнес-блогу, стан логістики на початку повномасштабного вторгнення рф до України був вкрай важким, а обсяги експорту в 2022 році скоротилися на 38,4 %, але вже у 2023 році напрямок почав повільно відновлюватися, про що опосередковано свідчить збільшення кількості пропозицій робочих місць [1]. Так, ще у лютому 2022 року перед початком повномасштабного вторгнення на Work.ua було майже 6 тис. вакансій, у березні 2022 року їхня кількість стрімко впала у 10 разів, а вже на початку осені 2022 року досягла позначки у понад 3 тис. Попри продовження війни квітень 2023 року показав, що напрямок логістики відновився на 71 % [2].

Передусім, значних змін зазнала морська логістика. До початку 2022 року морські перевезення та порти України були основним транспортним коридором для експорту продукції агропромислового комплексу, металургії, хімічної промисловості, мінеральних добрив та деякої іншої продукції. Так, до повномасштабного вторгнення значну частину імпорту та близько 70 % експорту здійснювали саме морським сполученням (орієнтовно на \$47 млрд грн), а для сільськогосподарської продукції – майже 90 % [3]. З 2023 року, після успішних дій ЗС України в північній акваторії Чорного моря, наша держава контролює найбільші порти, на які припадало понад 85 % морського вантажообігу – Миколаївський, Ольвію, Одеський, Чорноморський і Південний, через вантажні термінали яких здійснюються хоч і обмежені, але доволі активні морські перевезення. Крім того, повноцінно працюють і збільшують вантажопереробку три порти у гирлі Дунаю – Ізмаїльський, Ренійський та Усть-Дунайський (до 2022 року на них припадало трохи менше, ніж 5 % експорту).



Залізнична логістика з початком повномасштабного вторгнення скоротилася на 65,3 %, суттєво обмеживши транзитні перевезення сполученням Азія – Європа. У 2022 році черги на прикордонних переходах іноді складали до 40 тис. вагонів, а близько 20 % вантажів, що очікували на перетин кордону, стояли в чергах більше, ніж 30 діб [4]. Як наслідок, підприємці втрачали кошти, тому що замовники відмовлялися від партій товарів, адже збільшення терміну доставки до кінцевого споживача могло призводити до псування вантажу, а також за кожен день простою вагонів йшли нарахування на вантажовласника. До того ж, за таким умов Укрзалізниця мусила збільшити на 70 % тарифи на залізничні перевезення вантажів у межах України та пов'язані з ними послуги. З 2023 року їх знизили до 30 %, але ціни все ще залишаються не вигідними для агропідприємців.

Як відзначають експерти, внаслідок того, що перевезення вантажів морським і залізничним транспортом має свої обмеження, вітчизняний ринок транспортних послуг почав надавати пріоритет автомобільному транспорту для перевезень вантажів, а вантажовідправники були вимушені змінити логістику експортних перевезень і спрямувати вантажі на західні прикордонні переходи [5]. При цьому організація перевезень автомобільним транспортом стала складним завданням через низьку пропускну спроможність прикордонних переходів на заході України та відстань транспортування до портів ЄС, що збільшилась у декілька разів. До речі, пункти пропуску кілька разів зазнавали критичних «пробок» аж до тимчасового блокування (напр., у серпні-вересні 2024 року ситуація на українсько-польському кордоні біля пункту пропуску «Ягодин» була вкрай важкою, коли черга досягла рекордних значень більше ніж 2 600 вантажівок і розтягнулася на 58 км). Крім того, доволі складною виявилася співпраця з логістичними компаніями Румунії, Польщі та Туреччини [5]. Водночас, сегмент автоперевезень і автомобільної логістики під час широкомасштабної війни зазнав і позитивних змін, зокрема у вигляді так званого транспортного «безвізу» та скасувала адміністративний бар'єр у вигляді дозволів на автомобільні перевезення, який був стримуючим фактором для вільного ринку.

У частині авіаційної логістики найскладніша ситуація – повітряний простір України закритий для польотів цивільної авіації з лютого 2022 року, що унеможлиблює операційну діяльність як українських, так і іноземних авіакомпаній, в тому числі для перевезень вантажів.

**Резюме.** Широкомасштабна збройна агресія РФ проти України істотно видозмінила інституційне обличчя вітчизняної галузі логістики, ставши надскладним іспитом для її подальшого існування в умовах повноцінних бойових дій. Однак на сьогоднішній день логістика і бізнес адаптувався, переорієнтувалися та розвивають нові експортні шляхи, переважно сухопутними коридорами через країни Європи, які умовно поділяють на два глобальних напрями – західний транспортний коридор на Польщу, Німеччину та Балтійські країни і південний транспортний коридор здебільшого на Румунію.

#### Список використаних джерел:

1. Kyivstar Business Hub. URL: <https://hub.kyivstar.ua/> (дата звернення: 08.05.2024).
2. Як логістика адаптувалася до війни. ЕКОНОМІЧНА ПРАВДА. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/07/24/702529/> (дата звернення: 08.05.2024).
3. Васильців Н. Трансформація та адаптація логістики до викликів в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2023. № 55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-78>; URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2912/2836> (дата звернення: 07.05.2024).

4. Кузяк К. Управління логістичними процесами в Україні: проблеми та шляхи розв'язання в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2023. № 55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-13> (дата звернення: 07.05.2024).

5. Настич І. Логістика в Україні: зміна фокуса та перспективи відновлення. *Property Times*. URL: [https://propertytimes.com.ua/industrialnaya\\_nedvizhemost/logistika\\_v\\_ukrayini\\_zmina\\_fokusa\\_ta\\_perspektivi\\_vidnovlennya](https://propertytimes.com.ua/industrialnaya_nedvizhemost/logistika_v_ukrayini_zmina_fokusa_ta_perspektivi_vidnovlennya) (дата звернення: 08.05.2024).

**БУТКЕВИЧ О. В.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту та підприємництва  
Центральноукраїнський державний університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**МАЙДАННИК Р. О.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої  
освіти Центральноукраїнський державний  
університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ: ДО  
ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ ПРОГРАМИ**

Однією з вихідних ознак сучасного ринку є конкуренція як рушійна сила розвитку та вдосконалення діяльності суб'єктів господарювання. Оскільки страхові компанії займають суттєву частку фінансового ринку, питання конкуренції в страховому сегменті набуває особливого значення і визначається обґрунтованим управлінським впливом. У зв'язку із зазначеним, теорія та практика управління (менеджменту) гравців страхового ринку України повинні орієнтуватися на високий динамізм змін зовнішнього та внутрішнього конкурентного середовища функціонування та необхідність концентрації уваги на фінансових аспектах забезпечення конкурентоспроможності в умовах глобалізаційних тенденцій [1, с. 2]. Крім того, страховий ринок відіграє важливу роль в отриманні національних конкурентних переваг, тому проблема конкурентоспроможності його суб'єктів в частині підвищення ефективності їх діяльності потребує окремого науко-теоретичного дослідження.

У сучасному науковому дискурсі конкурентоспроможність розглядається здебільшого як здатність задовольнити потреби споживача краще, ніж конкуренти, і завдяки цьому вдало продавати продукцію або ж якісніше надавати послуги, з прийнятними фінансовими результатами; іншими словами, це не лише ефективність діяльності суб'єкта господарювання, а й вміння пристосовуватись до несприятливих умов на ринку і бути кращим за конкурентів [2; 3; 4].

Стосовно предмету нашого дослідження, конкуренцію на страховому ринку доцільно розглядати як сукупність відносин, що складаються між страховиками та з іншими страховиками. Здатність витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними суб'єктами на ринку і слід вважати сутністю конкурентоспроможності. Отже, конкуренція на страховому ринку між страховими компаніями полягає в захопленні більшої частини страхового ринку, задоволення клієнтів наданням страхових послуг та максимальне отримання прибутку. Метою забезпечення конкурентоспроможності страхової компанії є набуття страховиками найбільшої кількості конкурентних переваг, що виступають базою забезпечення постійного рівня ефективності, прибутковості та рентабельності їх діяльності [5, с. 21–22]. Як підсумок, в цьому дослідженні ми будемо розуміти конкурентоспроможність страхових компаній як їх здатність володіти певними можливостями для створення та реалізації конкурентних переваг, які сприятимуть забезпеченню її прибуткової діяльності, фінансової стійкості та стабільності розвитку; як досягнення позитивних фінансових результатів за рахунок ефективності всіх видів

діяльності в умовах мінливого конкурентного середовища. При цьому, найсуттєвішими чинниками у визначенні конкурентоспроможності страхової компанії слід вважати конкурентоспроможність страхових послуг; репутацію страхової компанії; фінансову стабільність страхової компанії; ефективність операційної та інвестиційної діяльності страхової компанії, ефективність управління.

Як відмічають фахівці, серед головних критеріїв конкурентоспроможності страхових компаній, таких як імідж і надійність; асортимент і якість послуг; вартість страхових послуг; розгалуженість філіальної мережі; позиція компанії на страховому ринку та деяких інших, якість менеджменту посідає окреме істотне місце [6; 7].

Ґрунтовне вивчення напрямків забезпечення та підвищення управління конкурентоспроможністю страхових компаній дозволяє виділити чотири основних групи заходів:

1) підвищення управлінських заходів конкурентоспроможності (система цінностей та корпоративна культура; якісне обслуговування; кваліфікаційні працівники; мотивація працівників; налагодження зв'язку з органами влади, закладами освіти, власниками крупних фірм з метою подальшого розширення клієнтської бази компанії);

2) використання маркетингових дій забезпечення конкурентоспроможності (репутація компанії; реклама; застосування знижок для клієнтів, проведення різних акцій, використання бонусів і призів; технічна підтримка); якісне обслуговування забезпечує підвищення репутації компанії, а система знижок дозволяє сформувати лояльних та постійних клієнтів; також, наявність додаткових послуг робить поліс цієї страхової компанії більш привабливим для клієнтів;

3) удосконалення організаційно-технічних заходів конкурентоспроможності (вдосконалення організаційної структури за допомогою впровадження спеціальних принципів управління; кваліфіковані страхові агенти та робота щодо підвищення їх професіоналізму; налагодження зв'язку між філіями; раціональна організація та прискорення електронного документообігу);

4) забезпечення фінансово-економічної складової конкурентоспроможності за допомогою якісного андерайтингу; зменшення збитковості; постійний моніторинг і контроль витрат.

На наш погляд, за допомогою розробки спеціальної програми підвищення ефективності конкурентоспроможності страхових компаній є можливість не лише визначити, а й конкретизувати конкурентні ресурси страхової компанії. Вказана програма, на науково-теоретичній основі, повинна структурувати основні (базові) конкурентні переваги учасників страхового ринку в причинно-наслідковому зв'язку з особливостями страхового менеджменту.

#### Список використаних джерел:

1. Кравчук Г. В. Методологічні засади управління конкурентоспроможністю страхових компаній : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.08. Суми, 2021.

2. Шугаєва В. А., Матвійчук В. І. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності страхової компанії. *Сучасні підходи в економіці, фінансах та управлінні*: Міжнародна науково-практична конференція, м. Одеса, 25 червня 2021 р. Одеса : Східноєвропейський центр наукових досліджень, 2021. С. 35–38.

3. Внукова Н. М., Мамедова Е. Р. Теоретичні аспекти визначення сутності конкурентоспроможності страхових компаній. *Ефективна економіка*. 2020. № 4. С. 12–20.

4. Олійник Н., Бурик Ю. Конкурентоспроможність підприємства як визначальна характеристика ефективності його функціонування. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2018. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2018/18onmejf.pdf> (дата звернення: 09.05.2024).

5. Бондаренко В. М. Конкурентна стратегія страхових компаній на ринку фінансових послуг. *Науковий вісник Полісся*. 2015. Вип. 3. С. 19–27. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvp\\_2015\\_3\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvp_2015_3_4) (дата звернення: 09.05.2024).
6. Craig Thorburn, Kumud Ghimire. Developing Insurance Markets: Why Risk-Based Capital reform works better than nominal capital increases? *The World Bank Group*. 2020. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/191201596604449695/pdf/Developing-Insurance-Markets-Why-Risk-Based-Capital-Reform-Works-Better-than-Nominal-Capital-Increases.pdf> (дата звернення: 09.05.2024).
7. Приступа Л. А., Харчук О. Б. Концептуальні засади конкурентоспроможності страхової компанії в сучасному ринковому середовищі. *Економіка і суспільство*. 2017. Вісник № 13. С. 1201–1206.

**БУТКЕВИЧ О. В.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту та підприємництва  
Центральноукраїнський державний університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**ПРОКОПОВ С. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти Центральноукраїнський державний  
університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО  
КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ**

Економічна безпека як спроможність національної економіки зберігати стійкість та невразливість до внутрішніх і зовнішніх загроз, забезпечувати високу конкурентоспроможність у світовому економічному середовищі, стале та збалансоване зростання – важливі критерії оцінювання якісних параметрів національної економіки, стратегічної ефективності економічної політики держави в економічній сфері. Тому постійний експертно-аналітичний моніторинг рівнів і загроз економічної безпеки та її складових частин зберігає значну актуальність, а в умовах різкого розширення та посилення потужності загроз, зумовлених повномасштабною агресією росії проти України, набуває особливого значення.

У перші місяці повномасштабної війни економічна безпека України значною мірою забезпечувалася накопиченими у довоєнний час резервами та запасом міцності, оперативною консолідацією зусиль суспільства на регіональному та місцевому рівнях, самоорганізацією та згуртованістю громадян України перед екзистенційною загрозою російської агресії, наданням безпрецедентної міжнародної підтримки [4].

З переходом російської агресії у форму затяжної війни на виснаження безпосередній вплив бойових дій на економіку посилюється цілеспрямованими атаками на критичну інфраструктуру країни, виснаженням фінансових резервів населення та бізнесу, наростанням економічних диспропорцій, що сформувалися у воєнний період, застосуванням з боку ворога потенціалу різноманітних гібридних інструментів впливу. Це актуалізує потребу здійснення цілеспрямованої політики держави щодо протидії комплексу ризиків на основі оперативного моніторингу викликів і загроз економічній безпеці в умовах війни та аналітичного опрацювання його результатів [2].

Проблеми розвитку економічної безпеки аграрного комплексу України в умовах російської агресії можуть бути досить серйозними та мають різні аспекти:

1. **Безпека територій:** російська агресія призводить до загострення безпекової ситуації в окремих регіонах України, що може негативно вплинути на аграрний сектор через обмеження доступу до земельних ділянок, знищення інфраструктури тощо.
2. **Забезпечення ресурсів:** конфлікт може стати перешкодою для нормального забезпечення аграрного сектору необхідними ресурсами, такими як паливо, добрива, насіння тощо через заборони чи обмеження на торгівлю з росією або через порушення поставок через зону конфлікту.
3. **Експорт імпорتنих операцій:** російська агресія може призвести до збільшення витрат на логістику та збільшення ризику при експорті та імпорті сільськогосподарської



продукції.

4. **Втрати виробництва:** конфлікт може спричинити втрати виробництва сільськогосподарської продукції через знищення об'єктів інфраструктури, втрату доступу до земельних ділянок, евакуацію персоналу тощо.

5. **Фінансова нестабільність:** аграрний сектор може зазнавати фінансових труднощів через зниження економічної активності в зоні конфлікту, втрату інвестицій та погіршення інвестиційного клімату в країні в цілому.

6. **Зміни в міжнародних ринкових умовах:** конфлікт може призвести до змін в міжнародних ринкових умовах, що вплине на експорт імпорту сільськогосподарської продукції та ціни на неї.

Для розв'язання цих проблем потрібні комплексні заходи на рівні внутрішньої та зовнішньої політики, спрямовані на забезпечення безпеки території, забезпечення доступу до ресурсів, розробку стратегій диверсифікації ринків збуту та імпорту сировини, підтримку аграрного бізнесу та виробництва, а також стимулювання інвестицій у сільське господарство.

Широкомасштабна війна, розв'язана росією, чинить фундаментальний негативний вплив на економічну безпеку України. Разом із тим, Україні вдалося зберегти макроекономічну стійкість і навіть покращити попередні прогнози економічної динаміки. За підсумком 2022 р., падіння ВВП становило, за уточненими даними Держстату України, 29,1 %. У контрольованих межах залишаються інфляційні процеси, утримана стабільність курсу гривні. У планових межах здійснюється наповнення Державного бюджету [1]. Цьому сприяють професійна робота уряду та парламенту України, Національного банку України, системна допомога міжнародних партнерів, високий рівень адаптивності бізнесу та населення. Разом це дозволило втримати економічний фронт і продовжити рух України в напрямку до перемоги. Ознаки економічної стабілізації та адаптації суб'єктів економічних відносин до руйнівного впливу війни дозволяють з обережним оптимізмом прогнозувати поступове покращення стану економічної безпеки у 2023 р.

Виробничий сектор України значно постраждав від високоінтенсивних бойових дій з країною-агресором, що спричинило знищення або призупинення ключових, значною мірою експортно-орієнтованих підприємств, переважно у металургійному, хімічному та машинобудівному секторах. Вплив безпосередніх руйнувань було погіршено порушенням логістики як внутрішнього ринку, так і експортних маршрутів, суттєвим збільшенням собівартості низки важливих процесів, втратою частини трудового потенціалу внаслідок вимушених міграцій, а також залучення частини працівників до Сил оборони, крім того, починаючи з осені 2022 р., – ускладненням з енергопостачанням [2].

Важливим чинником підтримання економічної динаміки у воєнний період стало збереження купівельної спроможності населення завдяки належному забезпеченню оплати праці працівників бюджетного сектору, фінансуванню пенсій та соціальних виплат, наданню соціальних виплат ВПО, а також помірній інфляційній динаміці. Разом із тим, в умовах значного звуження ємності внутрішнього ринку для продукції як споживчого, так і виробничого призначення посилилася значущість експортного чинника. При цьому ЄС став головним торговельним партнером України. Міжнародна підтримка України стала одним із визначальних чинників зменшення рівня ризиків для експорту країни, міжнародні партнери, зокрема європейські, відіграли важливу роль у розвитку транспортно-логістичних можливостей України. Проте без повного розблокування морських транспортних шляхів повне подолання логістичних перешкод для експортерів неможливе.

Після шоків наслідків початкового етапу війни у другій половині 2022 р. стан

виробничого сектору в Україні почав поліпшуватися. Звільнення частини окупованих територій, зменшення площі територій, на яких тривають бойові дії, зменшення спроможності агресора завдати масованих ракетних ударів по території України, диверсифікація каналів імпортно-експортної логістики – усе це створило можливості для відновлення багатьох виробничих процесів. Однак посилюються загрози зростання сировинної та низько-технологічної спрямованості експорту, а також збільшення негативного сальдо торговельного балансу [5].

Масштабне відновлення країни, яке вже започатковано до завершення активних бойових дій, має стати потужним рушієм активізації вітчизняного виробництва. Одночасно для відповідного виробничого забезпечення відновлення вже виявлена операційна адаптивність вітчизняного бізнесу має бути підкріплена його належною інвестиційно-інноваційною спроможністю. Зараз розгортання значних відновлювальних процесів в економіці неминуче супроводжуватиметься зростанням обсягів імпорту.

#### Список використаних джерел:

1. Костецький Я. І. Новітня парадигма розвитку аграрного сектору України : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03. Тернопіль : ТНЕУ, 2019. 473 с. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/38556> (дата звернення: 09.05.2024).
2. Державна служба статистики України: офіційний вебсайт. URL: <https://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 09.05.2024).
3. Міністерство аграрної політики і продовольства України: офіційний веб-сайт. URL: <https://minagro.gov.ua> (дата звернення: 09.05.2024).
4. Русан В. М. Особливості функціонування аграрного сектору економіки в умовах війни URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-07/rusan.pdf> (дата звернення: 09.05.2024).



**БУТОВИЧ В. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти кафедри економіки  
підприємства та менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ШОЛУДЧЕНКО С.В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри маркетингу  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ЕКОНОМІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ  
В УКРАЇНІ**

**Актуальність дослідження.** В умовах глобалізації та швидкого технологічного прогресу, ринок праці в усьому світі зазнає суттєвих змін. Гнучкі форми зайнятості, такі як дистанційна робота, неповний робочий день, фріланс та тимчасова зайнятість, стають все більш популярними як серед працівників, так і роботодавців. Ці форми зайнятості дозволяють оптимізувати витрати, підвищити продуктивність і забезпечити баланс між роботою та особистим життям.

Для України, яка знаходиться на шляху економічних реформ та інтеграції у світові ринки, розвиток гнучких форм зайнятості відкриває нові перспективи. Це не лише сприяє створенню додаткових робочих місць, але й підвищує конкурентоспроможність національної економіки. Однак для успішного впровадження цих форм зайнятості необхідно враховувати специфіку українського ринку праці, законодавчі рамки та соціально-економічні умови.

**Мета даного дослідження:** розглянути економічні перспективи розвитку гнучких форм зайнятості в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Гнучкі форми зайнятості є характерною ознакою нової фази економіки, яка перейшла від жорсткої організації виробництва індустріальної ери до діалектичного наукового підходу. Водночас використання гнучких форм на ринку праці дозволяє ефективно вирішувати завдання організації та управління виробництвом, знижуючи втрати через плинність кадрів у періоди кризи та зберігаючи якісний персонал. Сучасні підприємства застосовують різні форми неповного та нестандартного робочого часу, що забезпечує гнучкість у виробництві та дозволяє оптимально використовувати робочий час і зупинки в роботі.

У західних країнах збільшення гнучкості на ринку праці досягалося через відмову роботодавців від різних соціальних гарантій для працівників, таких як угоди про мінімальну оплату праці та захист зайнятості. Це відбувалося шляхом укладання субпідрядних контрактів, розширення тимчасової та часткової зайнятості та інших заходів. На рівні окремих підприємств гнучкість забезпечувалася розвитком навичок, умінь та знань, необхідних працівникам для роботи з новими технологіями. Зростання гнучкості на ринку праці також стимулювалося безробіттям, яке дозволяло залучати непостійних працівників та працівників з неповним робочим часом.

Стійку тенденцію до розвитку, на думку професора А. Колота, демонструють такі нетрадиційні форми зайнятості, як [1, с. 187]:

- 1) зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;

- 2) зайнятість на умовах строкових договорів;
- 3) тимчасова, непостійна, зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- 4) вторинна зайнятість;
- 5) дистанційна зайнятість;
- 6) зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- 7) неформальна зайнятість, у тому числі, самозайнятість;
- 8) нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

На відміну від країн Західної Європи та США, в Україні практично не існує чисто лізингових компаній, які надають у лізинг фахівців зі свого штату. Натомість, у практиці виникають ситуації, коли організація передає своїх штатних працівників партнерським компаніям для виконання тимчасових завдань. З досвіду рекрутингових агентств, які зараз українському ринку виконують функції лізингових компаній, стає зрозуміло, що найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються фахівці в галузі організації продажів, технічного персоналу, а також офісних працівників [2, с. 103].

Український ринок праці характеризується високим рівнем розвитку позикової праці, де працівник, найнятий одним роботодавцем, може бути переданий під управління іншого. У контексті тимчасових угод позикової праці варіантами є аутсорсинг, лізинг персоналу та аутстафінг. У Європейському Союзі форми зайнятості різняться залежно від того, чи відносяться вони до працівників чи до індивідуальних підприємців і фрілансерів; деякі з них можуть бути розглянуті обома категоріями.

У Європейському Союзі у зв'язку з новими формами трудових відносин, які відрізняються від традиційних, виникають дві нові моделі зайнятості: колективне використання працівників та розподіл роботи. Останнім часом спостерігається зростання популярності таких нестандартних форм зайнятості, як тимчасове управління, випадкова робота, мобільна робота з використанням ІТ-технологій, ваучерна робота, портфельна робота, одночасне дистанційне працевлаштування та спільна робота. У країнах Європейського Союзу регулювання нестандартних форм зайнятості має чітку правову базу [3, с. 210].

У сучасному світі, який переживає процес глобалізації, різноманітність форм зайнятості стає ключовою конкурентною перевагою. Від цього багато в чому залежить ефективність адаптації ринку праці до стрімких змін в економічному, соціальному та інституційному оточенні. Однак розмаїтість форм зайнятості може негативно впливати на жорсткість трудового законодавства

Підтримуємо висновок О. Пастушенко, що критеріями оцінки ефективності регулювання нових форм зайнятості є: забезпечення гарантій зайнятості, забезпечення прав працівників і роботодавців, гідний рівень оплати праці, взаємодія суб'єктів трудових відносин на принципах соціального партнерства, соціальна стабільність у суспільстві. Від ефективності регулювання в Україні позикової праці та нестандартної зайнятості як найбільш складних і суперечливих явищ у сучасній сфері праці буде залежати добробут самих працівників, ступінь гнучкості та цивілізованості трудових відносин [4, с. 24].

Вчені з Університету Мельбурна аналізують реальний вплив «нестандартних» форм зайнятості на працівників, у контексті зростаючої тривожності щодо випадкових і контрактних трудових відносин. Зазвичай випадкові, тимчасові та субпідрядні форми зайнятості асоціюються з відсутністю стабільної роботи, непередбачуваними робочими годинами та обмеженими можливостями кар'єрного росту. Однак дослідницька група також відзначає, що ці форми можуть виступати важливим стартовим пунктом для входу на ринок праці і, для деяких осіб, краще відповідають особистим уподобанням [5].

Також ряд вітчизняних вчених висловлюють позицію, що нестандартна форма зайнятості створює ризики як для працівників, так і для підприємств, ринків праці та

суспільства в цілому, оскільки нестандартні форми зайнятості, особливо якщо вони не є добровільними, можуть призвести до збільшення незахищеності працівників [6, с. 89].

Варто зазначити, що деякі ризики можуть існувати й у стандартних трудових відносинах, вони менш поширені, ніж у випадках різних форм нестандартної зайнятості.

На нашу думку, провадження програми розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства сприятиме оптимальному використанню робочого потенціалу та привабленню талановитих фахівців, що сприяє підвищенню ефективності інноваційної діяльності.

**Висновки.** Економічні перспективи розвитку гнучких форм зайнятості в Україні мають значний потенціал для сприяння економічному зростанню та підвищення конкурентоспроможності країни на глобальному ринку праці. Гнучкі форми зайнятості, такі як віддалена робота, неповний робочий день, фріланс та інші форми нетипової зайнятості, стають все більш популярними серед роботодавців та працівників. Це зумовлено як світовими тенденціями цифрової трансформації, так і місцевими економічними та соціальними умовами.

Переваги гнучких форм зайнятості включають підвищення продуктивності праці, зниження витрат на утримання робочих місць, покращення балансу між роботою та особистим життям працівників, а також розширення можливостей для зайнятості в регіонах з обмеженими ринками праці. Водночас, ці форми зайнятості можуть сприяти зниженню рівня безробіття та сприяти більшій інклюзивності на ринку праці, залучаючи до роботи осіб з обмеженими можливостями, молодь та людей похилого віку.

Проте для повноцінного використання потенціалу гнучких форм зайнятості необхідно враховувати низку викликів. Серед них — потреба у адаптації законодавчої бази, забезпечення соціального захисту працівників, які працюють за нетиповими формами зайнятості, та розвиток інфраструктури для віддаленої роботи. Також важливим є питання цифрової грамотності населення та доступу до високошвидкісного інтернету, що є критичним для ефективної роботи у гнучких формах зайнятості.

Отже, розвиток гнучких форм зайнятості в Україні має великі перспективи за умови відповідної підтримки з боку держави, бізнесу та суспільства. Це дозволить не лише адаптуватися до сучасних вимог ринку праці, але й сприяти сталому економічному розвитку країни.

#### Список використаних джерел:

1. Колот А. Соціально – трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. КНЕУ, 2020. 251 с.
2. Руденко О. Пропозиції щодо розвитку нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності. *Економіка та держава*. 2022. № 3. С. 102–105.
3. Schaefer M. Preconditions of non-standard employment in the EU and Ukraine: comparative analysis. *Економічний вісник університету*. 2023. №. 33. Р. 200–211.
4. Пастушенко О. Закордонний досвід нестандартних форм зайнятості у сфері соціально-трудова відносин. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2019. № 3. С. 21–24.
5. Mooi-Reci, I, and Wooden, M, 'Casual Employment and Long-term Wage Outcomes', Paper presented at the Conference of the European Society of Population Economics, Berlin, June 16–18, 2016, and the Australian Conference of Economists, Adelaide, July 11–13, 2021.
6. Римар Б. Новітні форми зайнятості: практика застосування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. № 2. С. 88–91.

**ВЕЛИЧКІН С. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КОНТРОЛЮВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ: АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ**

**Визначення понять:** розкриття сутності контролювання та його місце в системі управління підприємством. Пояснення, що розуміється під контролем у контексті менеджменту, та як він відрізняється від інших аспектів управління, таких як планування та організація.

**Класифікація підходів:** представлення різних теоретичних шкіл, думки щодо контролювання. Наприклад, функціональний підхід, що розглядає контроль як одну з ключових функцій управління, або сучасні концепції, такі як стратегічний контроль, який акцентується на досягненні стратегічних цілей.

**Опис методів контролювання:** розглядання різних методів та інструментів контролю, такі як бюджетування, системи показників продуктивності (KPI), аудит, внутрішній контроль тощо. Пояснення суті кожного методу, його особливості та області застосування.

**Аналіз впливу:** аналіз, як контроль впливає на ефективність управління підприємством. Розгляд позитивних і негативних аспектів контролювання та його вплив на досягнення стратегічних цілей, оптимізацію ресурсів й уникнення ризиків.

**Оцінка викликів і тенденцій:** розгляд сучасних викликів і тенденцій в області контролювання, такі як розширення глобальних ринків, зміни в законодавстві та регулюванні, виклики цифрової трансформації тощо. Визначення, як ці виклики впливають на підходи до контролювання та їх роль у сучасному управлінні підприємствами.

**Підведення підсумків:** вироблення висновків щодо важливості контролювання в управлінні підприємствами на основі проведеного аналізу теоретичних підходів. Підкреслення його ролі у забезпеченні стабільності, ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

1. Сучасні методи та інструменти моніторингу діяльності підприємств: переваги та недоліки.

**Огляд сучасних методів моніторингу:** представлення різноманітних методів моніторингу, таких як балансова система показників (BSC), методика “стратегічних карт”, системи раннього попередження, аналіз даних тощо. Пояснення сутності та особливостей кожного методу моніторингу.

**Методи сучасних методів:** визначення переваг, які пропонують ці методи в порівнянні з традиційними підходами. Обговорення їх спроможності забезпечити гнучкість, точність та оперативність у відслідковуванні та аналізі діяльності підприємства. Акцент на їх здатність враховувати не лише фінансові показники, а й нефінансові аспекти, такі як клієнтське задоволення, інновації, якість тощо.

**Недоліки сучасних методів:** аналіз недоліків та обмежень кожного методу моніторингу. Виявлення можливих проблем, таких як складність впровадження, вимоги до інформаційної підтримки, витрати на підготовку персоналу тощо. Висвітлення ситуацій, коли застосування конкретного методу може бути неефективним або непрактичним.

**Порівняльний аналіз:** порівняння сучасних методів моніторингу між собою та з традиційними підходами. Визначення сфер застосування кожного методу та його відповідність конкретним потребам та умовам підприємства.

**Рекомендації щодо вибору та впровадження:** надання порад щодо вибору оптимального методу моніторингу з урахуванням особливостей конкретного підприємства. Вказівки щодо ефективного впровадження та використання обраного методу, включаючи підготовку персоналу, визначення ключових показників і механізмів звітності.

2. Вплив ефективного контролювання на фінансовий стан підприємства: практичний аспект. Щоб розкрити вплив ефективного контролювання на фінансовий стан підприємства у практичному аспекті, плануємо скористатися наступним підходом.

**Аналіз контрольних механізмів:** проведення огляду системи контролювання, яка використовується на підприємстві. Визначення, які конкретні контрольні механізми та інструменти застосовуються для відстеження та оцінки фінансового стану, такі як бюджетування, аналіз фінансових звітів, внутрішній аудит тощо.

**Оцінка ефективності контролювання:** аналіз, ефективності цих контрольних механізмів у практиці. Також аналіз, як часто вони застосовуються, наскільки вони точні та чутливі до змін у фінансовій діяльності підприємства.

**Виявлення позитивного впливу:** визначення конкретних прикладів і ситуацій, коли ефективне контролювання призвело до покращення фінансового стану підприємства. Це може включати виявлення та усунення фінансових втрат, підвищення ефективності використання ресурсів, зменшення ризиків тощо.

**Аналіз негативного впливу:** розгляд також ситуації, коли недостатньо ефективний контроль може призвести до негативних наслідків для фінансового стану підприємства, таких як фінансові втрати, зростання ризиків або погіршення фінансової стійкості.

3. Роль інформаційних технологій у впровадженні систем контролювання та моніторингу діяльності підприємств.

**Огляд сучасних інформаційних технологій (ІТ):** проведення огляду різних інформаційних технологій, які можуть бути використані для створення систем контролювання та моніторингу. Включення сюди ERP-системи, BI-платформи, системи управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM), а також інші програмні засоби та інструменти аналізу даних.

**Роль ІТ у зборі та обробці даних:** пояснення, як ІТ можуть бути використані для збору та обробки різних типів даних, необхідних для контролювання та моніторингу діяльності підприємств. Це може включати фінансові дані, дані про виробництво, дані про клієнтів, дані про запаси тощо.

**Автоматизація процесів контролювання:** розглядання, як ІТ можуть автоматизувати процеси контролювання, що раніше вимагали багато часу та зусиль. Наприклад, використання систем автоматичного моніторингу витрат, систем управління запасами, систем виявлення шахрайства тощо.

**Підвищення точності та швидкості аналізу:** пояснення, як ІТ можуть допомогти підвищити точність і швидкість аналізу даних для контролювання та моніторингу. Використання алгоритмів машинного навчання, штучного інтелекту та аналітики даних дозволяє автоматизувати процеси аналізу та робити прогнози на основі великих обсягів даних.

**Забезпечення доступності та безпеки даних:** відзначення, як ІТ можуть забезпечити доступність та безпеку даних для систем контролювання та моніторингу. Використання хмарних технологій, резервне копіювання даних, криптографічні заходи захисту тощо.

**Вплив на стратегічне прийняття рішень:** пояснення, як ІТ можуть допомогти в розробці та реалізації стратегій контролювання та моніторингу діяльності підприємств. Застосування аналітики даних і візуалізація інформації дозволяє приймати кращі та обґрунтовані рішення на основі об'єктивних даних.

**Практичні приклади та успішні впровадження:** представлення конкретних прикладів успішного впровадження ІТ-систем контролювання та моніторингу діяльності підприємств у різних галузях. Цей підхід дозволить ретельно розкрити роль інформаційних технологій у впровадженні систем контролювання та моніторингу діяльності підприємств, надати практичні приклади та рекомендації для їх впровадження.

Також є ще багато тез, таких як: діагностика ефективності управління на підприємстві (підходи та методи), використання ключових показників продуктивності (КРІ) для контролю та моніторингу діяльності підприємств, роль аудиту в контролі та моніторингу фінансової звітності підприємства (сучасні практики та виклики), аналіз сучасних тенденцій у контролі та моніторингу діяльності підприємств (напрямки розвитку).



**ВИСОЦЬКА М. В.**

здобувач другого (магістерського)  
рівня вищої освіти спеціальності 072  
Фінанси, банківська справа,  
страхування та фондовий ринок  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ТКАЧЕНКО Я. С.**

кандидат економічних наук, доцент

**УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ: ПРАКТИКА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ  
ЗОВНІШНЬОГО БОРГУ УКРАЇНИ В 2015 РОЦІ**

Управління державним боргом під час повномасштабної війни — це особливо складний виклик, що постав перед Україною. Агресія призвела до випереджального зростання видатків, перш за все, на оборону та скорочення доходів держави. Результатом такого дисбалансу є розмір дефіциту державного бюджету, який збільшився з 197,9 млрд грн у 2021 довоєнному році до 1 333,1 млрд грн у 2023 р. [1]. Така ситуація вимагає забезпечення держави додатковими джерелами фінансування, серед яких основне місце займають внутрішні та зовнішні державні запозичення, що формують загальний державний борг. Обсяг державного і гарантованого державою боргу за результатами 2023 р. склав 5 519,5 млрд грн, що відповідає 84,42 % ВВП України [1], при цьому структурно борг зростає як за внутрішніми джерелами запозичень (переважно шляхом використання інструментів ОВДП і військових облігацій), так і за зовнішніми. При чому внутрішній ринок запозичень не здатний забезпечити державу необхідним об'ємом фінансових ресурсів. Саме тому зовнішній державний борг домінує у складі загального державного боргу – 69,99 % на кінець 2023 р., порівняно з 58,4 % за 2021 р., і відповідно дорівнював 101,7 млрд дол. США (2023) і 57,2 млрд дол. США (2021), фактично збільшившись майже у два рази за час війни [1].

У структурі зовнішнього боргу відбулися значні зміни і частка офіційного боргу (позики МВФ, Світового банку, ЄІБ, ЄБРР, білатеральні кредити від ЄС, тощо) зросла до 51,49 % (74,8 млрд дол.) загального обсягу державного боргу у 2023 р., тоді як питома вага комерційного зовнішнього боргу знизилась до 17,79 % (25,85 млрд дол.), відповідно [1]. Такі значні розміри зовнішнього боргу і стійкий тренд на подальше зростання, актуалізує дискусію щодо можливого застосування механізму реструктуризації зовнішнього боргу. Саме тому критично важливим є аналіз і об'єктивна оцінка досвіду реструктуризації 2015 р., яка враховуючи значну контраверсійність, досягла середньострокової мети уникнення дефолту та мінімізації ризику рефінансування.

Після початку агресії 2014 р., анексії територій, скорочення значної частини промислового виробництва і як результату падіння ВВП, зростання дефіциту державного бюджету, майже трикратної девальвації національної валюти, драматичного скорочення золотовалютних резервів, постала не тільки проблема реалізації одразу кількох ризиків пов'язаних з управлінням державним боргом, а й загроза дефолту. Урядом було прийнято рішення щодо необхідності реструктуризації комерційної частини зовнішнього державного боргу, обсяг якого у складі загального державного боргу складав 30,76 % і переважно був представлений ОЗДП.

Умови і структурні параметри реструктуризації зовнішнього державного боргу відображені у Постанові КМУ “Про здійснення правочинів з державним і гарантованим державним боргом з метою його реструктуризації і часткового списання” [2]. За своєю



суттю реструктуризація українського боргу була класичною щодо реструктуризацій суверенних комерційних боргів, адже вона поєднала три основні механізми, закріплені багаторічною світовою практикою: перенесення строків погашення боргу (“rescheduling”), зміна відсоткової ставки за боргом (“cost of servicing adjustment”), списання основної суми боргу (“debt forgiveness”) [3, с. 75–77]. Ці механізми втілилися у здійсненні випуску ОЗДП 9 нових серій з загальною номінальною вартістю 12,8 млрд дол. США, які були розподілені між кредиторами пропорційно до їх участі у власності реструктуризованих євробондів. ОЗДП нових випусків відповідно отримали нові строки погашення з 2019 до 2027 років (тобто фактична відстрочка погашення склала 4 роки за відповідними серіями) та нову середньозважену купонну ставку у розмірі 7,75 %, зі щорічною сплатою відсоткового доходу 1 березня і 1 вересня відповідного року, починаючи з 1.03.2016 [2]. За умовами реструктуризації було також передбачене негайне списання близько 20% боргу у сумі 3,76 млрд доларів США, натомість держателі євробондів отримали 20-річні державні деривативи або ж так звані ВВП-варанти, з відповідною номінальною вартістю.

Державні деривативи стали новим для України інструментом, тоді як у світовій практиці реструктуризацій зовнішніх боргів вони вже активно використовувалися. Протягом 1990-х років у реструктуризаціях Коста-Рики, Болгарії, Боснії і Герцеговини приймали участь облігації, що мали певні елементи прив’язки виплат відсоткового доходу за облігаціями зовнішньої позики до показників зростання ВВП, у більш сучасній формі ці інструменти були широко використані під час реструктуризацій боргів Аргентини (2005 і 2010 рр.) та Греції (2012 р.) [4, с. 11; 8, с. 10]. Сучасними дослідниками подібні інструменти прийнято відносити до більш широкої групи так званих “державно-залежних боргових інструментів” (“state-contingent debt instruments” або SCDI), основною метою яких є збільшення участі кредиторів у реструктуризації [5, с. 4]. Розповсюдженням серед провідних спеціалістів у царині управління державним боргом є підхід до визначення таких інструментів як – “інструментів відновлення вартості” (“value recovery instruments” або VRI), що забезпечують виплати тільки при реалізації позитивних сценаріїв. VRI звичайно структуруються як опціони на купівлю або варанти, прив’язані до державної змінної (напр., ВВП або експорт) і сильно корелюють з платоспроможністю позичальника, при цьому, як правило, вони обертаються на ринку окремо від реструктуризованих державних боргових цінних паперів [6, с. 2–3].

Умови випуску державних деривативів України, які були використані у реструктуризації 2015, можна охарактеризувати наступними параметрами [2]:

1. Номінальна вартість одного деривативу складає 1000 доларів США, при загальній номінальній вартості 3,76 млрд доларів США, при цьому номінал слід вважати умовним адже відсутнє зобов’язання його погасити. Важливо також зазначити, що загальний обсяг емітованих деривативів не відображається у складі державного боргу України.

2. Термін обігу – 20 років, при цьому розрахунки і виплати відбуваються з дворічним лагом починаючи з 2019 р., який визначено першим звітним роком (тобто першою датою виплати доходу стосовно 2019 звітного року є 2021 р., а стосовно 2038 звітного року, відповідно, – 2040 р.).

3. Виплати за державними деривативами залежать від досягнення певних показників ВВП та показника приросту реального ВВП (у цінах попереднього року) за 2019–2038 роки. Отже, якщо показник приросту реального ВВП у відповідному звітному році є меншим або дорівнює 3 %; або ВВП у поточних цінах у відповідному звітному році є нижчим гривневого еквіваленту 125,4 млрд доларів США, виплати за варантами не здійснюються. При темпах приросту реального ВВП від 3 % до 4 %, виплата складатиме 15 % від суми приросту ВВП понад 3 %. При темпах приросту реального

ВВП понад 4 % – виплата складатиме суму 15 % від вартості приросту ВВП понад 3 % та 40 % вартості кожного відсотка зростання ВВП понад 4 %.

4. У звітних 2019–2023 рр. базова сума виплат за державними деривативами у будь-якому випадку не повинна перевищувати 1 % ВВП у поточних цінах у відповідному звітному році.

У зв'язку з повномасштабною російською агресією 2022 р., у процесі широких переговорів уряду України з кредиторами щодо відстрочки платежів за зовнішнім державним було закріплено наступне коригування щодо ВВП-варантів: перенос строків платежів до 2041 р., можливість викупу за номінал в будь-який момент у період 2024–2027 рр. («колл» опціон з червня 2024 р.); перенесення обмеження за обсягом можливих виплат у розмірі 1 % ВВП на період 2020–2027 рр. (як звітні роки); платіж 2023 р., прив'язаний до темпів зростання 2021 р., було відтерміновано до 1 серпня 2024 р. з нарахуванням відсоткового доходу за ставкою 7,75 % (відповідно до умов боргової операції з єврооблігаціями) [7].

Позитивні результати застосування державних деривативів у механізмах реструктуризації спираються на теоретичні дослідження, що не можуть відобразити негативні наслідки, адже при цьому не враховується фактор неуніфікованості таких інструментів, різноманітності їх дизайнів та специфіки кожної окремої країни. Так, у випадку України, державні деривативи емітовані під час реструктуризації 2015 р., виявилися малоєфективним інструментом, що негативно вплинув, як на саму реструктуризацію, так і загрозу подальшому успішному зростанню економіки нашої держави. Шляхом ретельного аналізу параметрів і умов реструктуризації слід виділити наступні проблемні аспекти:

1. Недостатній обсяг списання номінальної вартості боргу та короткий строк відтермінування погашення. Фактично уряд досяг лише 20 % списання основної суми, що значно нижче від рівня списань, які мали місце у подібних за своєю структурою реструктуризаціях із застосуванням механізму ВВП-варантів. Отже, враховуючи потенційну вірогідність сплати відсотків за державними деривативами, фактично було нівельовано ефект полегшення боргового тиску у майбутніх періодах. Відтермінування строку погашення ОЗДП на 4 роки за кожною з відповідних серій, які були включені у реструктуризацію, також є недостатнім, адже такий строк надав можливість послабити тиск на державний бюджет щодо повернення основної суми боргів лише у середньостроковій перспективі.

2. Підвищення середньозваженої купонної ставки за ОЗДП з 7,22 % до 7,75 % у нових випусках. Теоретично, оскільки ВВП-варанти є частиною випуску боргових цінних паперів і передбачають отримання додаткового доходу кредитора в майбутньому, дохідність комплектів облігацій з такими варантами має бути нижчою, порівняно з аналогічними облігаціями без опції варантів. Так врівноважується вартість обслуговування боргу, адже за позитивних сценаріїв кредитори покриватимуть свої втрати відсоткового доходу через надходження від деривативів, в українському ж варіанті держава понесе більші витрати за відсотками обслуговування, одночасно втрачаючи частину ВВП.

3. Занадто низький пороговий обсяг ВВП, що виступає тригером для активації сплати доходу за державними деривативами, встановлений на рівні 125,4 млрд доларів США. Загалом цей параметр встановлення порогового обсягу потенційного ВВП має гарантувати, що країна, яка відновлюється після значного економічного спаду, не буде сплачувати за ВВП-варантами до того часу, поки фактичний рівень ВВП не відновиться остаточно, та не перевищить довгостроковий тренд потенційного зростання. Очевидно, що країни-боржники мають прагнути встановлення як можна більшого порогового показника. У ситуації України є абсолютно незрозумілим закріплення настільки

низького показника, адже докризові значення ВВП 2010–2013 рр. значно перевищували це значення (183,31 млрд доларів США за 2013), і, відповідно, лише за три роки після реструктуризації у 2018 р. обсяг ВВП перевищив порогове значення та склав 130,83 млрд доларів США і продовжив зростати, навіть за воєнний 2022 р. ВВП досяг обсягу у 160,5 млрд доларів США. Завдяки такому прорахунку, 2019 звітний рік відповідав двом критеріям активації механізму сплати доходу за варантами, і такий дохід був виплачений у 2021 році. Так само і щодо 2021 р., платежі за яким відстрочені із нарахуванням відсотку згідно домовленостей з кредиторами через повномасштабну агресію.

4. Низьке на короткому початковому етапі і відсутнє на більшості проміжку обертання ВВП-варантів обмеження щодо розміру потенційних виплат доходу кредиторам. Початково було закріплене обмеження у розмірі 1 % ВВП відповідного звітного року до 2023 р., а після початку війни такий строк подовжили до 2027 р., після чого ліміт фактично відсутній.

5. Необґрунтовано високі частки приросту ВВП, що підлягають виплаті власникам ВВП-варантів. У результаті при реалізації позитивних сценаріїв зростання, по-перше, розмір потенційних виплат може в рази перевищити обсяг списання боргу, а, по-друге, вилучити з економіки майже половину приросту, діючи подібно механізму “податку на зростання. Моделі прогнозного зростання реального ВВП України яскраво демонструють, що розміри виплат зростають випереджальним темпом навіть при незначному збільшенні приросту валового продукту. Так, при середньому прорості реального ВВП у розмірі 3,76 % щорічно, виплати сумарно складуть 4,9 млрд дол. США, а при зростанні у 4,58 % – 15,19 млрд дол. США, а при зростанні у 5,5 % – 32,97 млрд дол. США, відповідно. Звичайно, підтримання середнього темпу приросту ВВП на протязі 15 років у більш ніж 4,5 %, особливо в нинішніх умовах, є малоймовірним, але навіть за таких умов розмір виплат є необґрунтовано великим, досягаючи 15 млрд дол. і перевищуючи відповідно номінальну вартість варантів, а отже і об’єм списання майже втричі. При цьому слід враховувати, що при позитивному сценарії закінчення повномасштабної війни і зростанні економіки, держава не зможе значно скоротити видатки, а отже і дефіцит державного бюджету через потребу подальшої підтримки обороноздатності, необхідність здійснення значних видатків на відбудову і соціальну сферу, а також продовження обслуговування і погашення критично збільшеного обсягу державного боргу. Отже, високі виплати за варантами будуть напряду обмежувати можливості щодо швидкого і ефективного відновлення.

Вищевказані аспекти не тільки зробили реструктуризацію зовнішнього боргу малоефективною, але й створили реальну загрозу поглинання значної частини можливого зростання економіки через ВВП-варанти, отже, гальмуючи подальший розвиток і вилучаючи такі необхідні для післявоєнної відбудови ресурси. Така точка зору підтверджується тим, що новий український уряд усвідомлюючи можливі наслідки з 2020 р. почав викуповувати власні ВВП-варанти на відкритому ринку, закумулювавши на початок 2022 р. майже 19 % цих цінних паперів у своїй власності [7]. Ефективність цих викупів також можна поставити під сумнів, адже вони мали місце у періоди високих цін близьких до номіналу, що фактично нівелює загальний сенс списання боргу, але можливо убезпечить від експоненційно зростаючих витрат на виплати доходу за державними деривативами у майбутньому.

Підсумовуючи результати аналізу реструктуризації зовнішнього державного боргу України 2015 р. та враховуючи високу вірогідність реструктуризації у майбутньому, можна зробити висновок, що уряд має більш виважено ставитися до як до загальних параметрів такого механізму, так і до вибору інструментів, будуючи збалансовану політику управління державним боргом на засадах найбільшої ефективності у залученні боргових ресурсів і забезпеченні найменш можливого рівня

витрат на залучення таких ресурсів, враховуючи та мінімізуючи широке коло потенційних ризиків для досягнення сталого економічного зростання і добробуту держави.

#### Список використаних джерел:

1. Міністерство фінансів України. Боргова статистика. *Державний борг та гарантований державою борг*. URL: <https://www.mof.gov.ua/uk/derzhavnij-borg-ta-garantovanij-derzhavju-borg> (дата звернення: 28.04.2024).
2. Про здійснення у 2015 році правочинів з державним та гарантованим державою боргом з метою його реструктуризації і часткового списання: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 р. № 912. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/912-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.04.2024).
3. External debt statistics: guide for compilers and users. *Manuals & Guides. Organisation for Economic Co-Operation and Development*. 2003. 328 с. DOI: <https://doi.org/10.5089/9781589060609.069>
4. The international architecture for resolving sovereign debt involving private-sector creditors – recent developments, challenges, and reform options. *IMF Publication*. Volume 2020: Issue 043. *International Monetary Fund*. 2020. 52 с. DOI: <https://doi.org/10.5089/9781513557472.007>
5. Optimal State Contingent Sovereign Debt Instruments Prepared by Alejandro D. Guerson. Vol. 2021: Issue 230. *IMF Working Papers*. 2021. 31 с. DOI: <https://doi.org/10.5089/9781513595917.001>
6. Charles Cohen, S. Ali Abbas, Myrvin Anthony, Tom Best, Peter Breuer, Hui Miao, Alla Myrvoda, and Eriko Togo. The Role of State-Contingent Debt Instruments in Sovereign Debt Restructurings. *Staff Discussion Notes*. Vol. 2020: Issue 006. *IMF*. 2020. 34 с. DOI: <https://doi.org/10.5089/9781513556482.006>
7. Про здійснення у 2022 році правочинів з державним боргом: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.07.2022 р. № 805. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/805-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.04.2024).
8. Zettelmeyer Jeromin, Trebesch Christoph, Gulati Mitu. The Greek Debt Restructuring: An Autopsy. *Economic Policy*. 2013. Vol. 28. P. 513–563. URL: <https://www.piie.com/publications/working-papers/greek-debt-restructuring-autopsy>

**ГАЦЕНКО О. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

спеціальність 051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин та туризму

м. Київ

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ**

Сучасна людська цивілізація на рубежі ХХ–ХХІ ст. стикнулася з низкою глобальних проблем, що потребують тривалого системного та спільного вивчення та знайдення оптимальних шляхів її розв'язання (екологічна криза, світові безпекові виклики, перенаселення тощо). Перед сьогоdnішнім суспільством постала доленосна задача, сформульована та розроблена ООН як концепція сталого розвитку, одним з пріоритетних напрямків якої є забезпечення стійкого економічного розвитку для подолання нинішніх проблем людства та забезпечення стабільного розвитку людської цивілізації в майбутньому [1].

Вирішення цієї проблеми потребує оволодіння фундаментальними економічними знаннями, що постійно розвиваються і поглиблюються на основі сучасних економічних досліджень, а також прищеплення новим поколінням у рамках їх соціалізації актуальних економічних компетенцій. З цією метою необхідно вивчення загальних основ і принципів економічного життя суспільства, розкриття закономірностей функціонування економічних процесів і розвитку суспільного виробництва, визначення найважливіших рис соціально-економічних систем, висвітлення зв'язку теоретичних знань та успішної економічної діяльності на практиці, формування логіки сучасного економічного мислення та економічної культури, адекватних умовам ринкових відносин у країні. Поставлені задачі реалізуються за допомогою методів і моделей.

Метод науки (науковий метод, метод пізнання; від д.-грецьк. μέθοδος – ‘шлях крізь’) – це притаманний лише науці спосіб пізнання об'єктивної дійсності; систематизована сукупність кроків (алгоритм), які потрібно здійснити, щоб виконати певну наукову задачу чи досягти поставленої теоретичної мети. По суті, це спосіб досягнення визначених результатів у пізнанні та практиці, що існує як система регулятивних принципів, відповідно до яких будується пізнавальна теоретична діяльність людини, самі знання, їхня реконструкція і перетворення [2].

У сучасній наукознавчій теорії розрізняють три групи методів (методологічних підходів): загальнотеоретичні (загальнологічні або філософські), спеціальні наукові (загальнонаукові, що стають специфічними стосовно застосування до предметного поля певної галузі знань чи окремої наукової дисципліни) та практико-прикладні (емпіричні).

Вивчення економічної теорії неможливо без усвідомлення того, що вона тісно пов'язана з багатьма науками та науковими напрямками, зокрема такими як філософія, психологія, історія, демографія, статистика, математика, право. Тут варто пригадати хрестоматійне визначення економічної теорії, дане англійським економістом Л. Роббінсом: «Економічна наука – це наука, що вивчає людську поведінку з точки зору співвідношення між цілями і обмеженими засобами, які можуть мати різне вживання» [3].

Узагальнюючим науковим методом, який використовується для дослідження закономірностей функціонування соціально-економічної системи або її окремих елементів, є *діалектичний метод*. Він передбачає вивчення явищ і процесів економічного життя в їх загальному зв'язку і взаємозалежності; в стані безперервного розвитку; коли кількісні зміни, які виникають у процесі розвитку, ведуть до змін якісних.



Ще одним загальнотеоретичним методом є *наукове абстрагування*, що передбачає мисленеве очищення уявлень дослідника про процеси, що вивчаються, від випадкових, минулих, одиничних явищ, фактів і характеристик та виділення в них явищ і фактів стійких, типових, основоположних. Такий підхід дозволяє встановити суть процесів і не змішувати їх з формою, в якій дані процеси постають перед нами на основі їх безпосереднього сприйняття. На підставі цього з'являється можливість формулювати категорії та закони науки.

Наукове пізнання соціально-економічних процесів передбачає застосування *економіко-математичних і статистичних методів*, що дає можливість визначати не лише якісні, а й кількісні параметри процесів, що вивчаються.

Обов'язковою умовою з'ясування суті та конкретних форм прояву процесів і явищ економічного буття є поєднання *логічного й історичного підходів* при вивченні предмету економічного дослідження.

Вказані наукові методи вивчення економічної теорії далеко не вичерпують наявний на сьогодні різноманітний методологічний інструментарій пізнання економічної дійсності, але формують дослідницьке ядро, від якого повинен відштовхуватися будь-який вчений.

Відносно новим методом вивчення об'єкту і предмету економічної теорії є моделювання.

Модель в науці та філософії традиційно розглядається в широкому сенсі як «універсальний засіб усвідомленого сприйняття дійсності, особливо у сфері професійної діяльності» [4] та у вузькому – як цілісне відображення реального об'єкта в ідеальній формі. Метод економічного моделювання або модельне дослідження в економічній теорії дозволяє пізнати різноманітні економічні явища, процеси, конструкти і т. п. за допомогою відтворення їх характеристик на спеціально створених для цього теоретичних моделях. Класичне визначення моделі як способу пізнання, в тому числі предметної області економічної теорії, запропонував В. А. Штофф: «Модель – це подумки уявлена або матеріально реалізована система, яка, відбиваючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна його заміщати так, що її вивчення дасть нам нову інформацію про цей об'єкт» [5].

Моделювання в економіці обов'язково повинно враховувати те, що практична більшість економічних рішень приймається в умовах недостатності інформації. Тому в усіх випадках, для яких характерний дефіцит апріорної інформації, найефективнішим є регулювання об'єктів, за яких розвиваються властивості пристосування, адаптації об'єкта до характеристик середовища, яке постійно змінюється.

Моделювання економічних процесів передбачає такі етапи як вивчення сутності економічного процесу з літературних джерел і на конкретному прикладі; постановка економіко-теоретичної задачі; вибір спеціального методу вирішення задачі; формалізація планово-економічної задачі; аналіз кількісних залежностей параметрів задачі; побудова структурної економічної моделі задачі; отримання, обробка та встановлення достовірності необхідної інформації; побудова розширеної економіко-теоретичної моделі задачі та її корегування в метод вирішення; вирішення задачі; аналіз результатів вирішення задачі; вирішення задачі за скорегованою моделлю; економічний аналіз різних варіантів і вибір проєкту розвитку економічного процесу [6]. При цьому необхідно виявити зовнішні та внутрішні зв'язки економічного процесу (явища), встановити потреби, які задовольняються результатами, що отримуємо; які потрібні ресурси, за допомогою яких технологічних способів ресурси перетворюються в продукцію. Також слід досконало вивчити природно-економічне середовище (попит, пропозицію товарів на регіональному ринку тощо), встановити, на який плановий період повинно був змодельований проєкт.

Економічна модель корегується з урахуванням обраного методу вирішення. Отримані результати вирішення задачі аналізують і, якщо треба, в модель вносять необхідні корективи і задачу вирішують знову. Змінюючи умови задачі та критерії оптимальності, можливо розрахувати декілька варіантів рішень.

**Список використаних джерел:**

1. Цілі сталого розвитку. Організація Об'єднаних Націй / Україна: веб-сайт. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (дата звернення: 03.05.2024).
2. Самсонов В. В., Сільвестров А. М., Тачиніна О. М. Методологія наукових досліджень та приклади її використання : навч. посіб. Київ : *НУХТ*, 2022. 385 с.
3. Bashnyanyn G. I. About the periodic matrix of economic systems. Lviv : Nony Svit, 2005. 144 p.
4. Осадчий І. Г. Економічне моделювання: що важливо знати досліднику? *Народна освіта*. 2017, 3. С. 142–151.
5. Yuen Ren Chao. Models in linguistic and models in general. In: *Logic, methodology and philosophy of science*. Stanford, 1962. P. 563–564.
6. Островський П. І., Гострик О. М., Добрунік Т. П., Радова О. В. Моделювання економічних процесів : навч. посіб. Одеса : ОНЕУ, 2012. 132 с.



**ГАЦЕНКО О. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

спеціальність 051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин та туризму

м. Київ

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ**

Сучасна людська цивілізація на рубежі ХХ–ХХІ ст. стикнулася з низкою глобальних проблем, що потребують тривалого системного та спільного вивчення та знайдення оптимальних шляхів її розв'язання (екологічна криза, світові безпекові виклики, перенаселення тощо). Перед сьогодинішнім суспільством постала доленосна задача, сформульована та розроблена ООН як концепція сталого розвитку, одним з пріоритетних напрямків якої є забезпечення стійкого економічного розвитку для подолання нинішніх проблем людства та забезпечення стабільного розвитку людської цивілізації в майбутньому [1].

Вирішення цієї проблеми потребує оволодіння фундаментальними економічними знаннями, що постійно розвиваються і поглиблюються на основі сучасних економічних досліджень, а також прищеплення новим поколінням у рамках їх соціалізації актуальних економічних компетенцій. З цією метою необхідно вивчення загальних основ і принципів економічного життя суспільства, розкриття закономірностей функціонування економічних процесів і розвитку суспільного виробництва, визначення найважливіших рис соціально-економічних систем, висвітлення зв'язку теоретичних знань та успішної економічної діяльності на практиці, формування логіки сучасного економічного мислення та економічної культури, адекватних умовам ринкових відносин у країні. Поставлені задачі реалізуються за допомогою методів і моделей.

Метод науки (науковий метод, метод пізнання; від д.-грецьк. *μέθοδος* – ‘шлях крізь’) – це притаманний лише науці спосіб пізнання об'єктивної дійсності; систематизована сукупність кроків (алгоритм), які потрібно здійснити, щоб виконати певну наукову задачу чи досягти поставленої теоретичної мети. По суті, це спосіб досягнення визначених результатів у пізнанні та практиці, що існує як система регулятивних принципів, відповідно до яких будується пізнавальна теоретична діяльність людини, самі знання, їхня реконструкція і перетворення [2].

У сучасній наукознавчій теорії розрізняють три групи методів (методологічних підходів): загальнотеоретичні (загальнологічні або філософські), спеціальні наукові (загальнонаукові, що стають специфічними стосовно застосування до предметного поля певної галузі знань чи окремої наукової дисципліни) та практико-прикладні (емпіричні).

Вивчення економічної теорії неможливо без усвідомлення того, що вона тісно пов'язана з багатьма науками та науковими напрямками, зокрема такими як філософія, психологія, історія, демографія, статистика, математика, право. Тут варто пригадати хрестоматійне визначення економічної теорії, дане англійським економістом Л. Роббінсом: «Економічна наука – це наука, що вивчає людську поведінку з точки зору співвідношення між цілями і обмеженими засобами, які можуть мати різне вживання» [3].

Узагальнюючим науковим методом, який використовується для дослідження закономірностей функціонування соціально-економічної системи або її окремих елементів, є *діалектичний метод*. Він передбачає вивчення явищ і процесів економічного життя в їх загальному зв'язку і взаємозалежності; в стані безперервного розвитку; коли кількісні зміни, які виникають у процесі розвитку, ведуть до змін якісних.

Ще одним загальнотеоретичним методом є *наукове абстрагування*, що передбачає мисленеве очищення уявлень дослідника про процеси, що вивчаються, від випадкових, минулих, одиничних явищ, фактів і характеристик та виділення в них явищ і фактів стійких, типових, основоположних. Такий підхід дозволяє встановити суть процесів і не змішувати їх з формою, в якій дані процеси постають перед нами на основі їх безпосереднього сприйняття. На підставі цього з'являється можливість формулювати категорії та закони науки.

Наукове пізнання соціально-економічних процесів передбачає застосування *економіко-математичних і статистичних методів*, що дає можливість визначати не лише якісні, а й кількісні параметри процесів, що вивчаються.

Обов'язковою умовою з'ясування суті та конкретних форм прояву процесів і явищ економічного буття є поєднання *логічного й історичного підходів* при вивченні предмету економічного дослідження.

Вказані наукові методи вивчення економічної теорії далеко не вичерпують наявний на сьогодні різноманітний методологічний інструментарій пізнання економічної дійсності, але формують дослідницьке ядро, від якого повинен відштовхуватися будь-який вчений.

Відносно новим методом вивчення об'єкту і предмету економічної теорії є моделювання.

Модель в науці та філософії традиційно розглядається в широкому сенсі як «універсальний засіб усвідомленого сприйняття дійсності, особливо у сфері професійної діяльності» [4] та у вузькому – як цілісне відображення реального об'єкта в ідеальній формі. Метод економічного моделювання або модельне дослідження в економічній теорії дозволяє пізнати різноманітні економічні явища, процеси, конструкти і т. п. за допомогою відтворення їх характеристик на спеціально створених для цього теоретичних моделях. Класичне визначення моделі як способу пізнання, в тому числі предметної області економічної теорії, запропонував В. А. Штофф: «Модель – це подумки уявлена або матеріально реалізована система, яка, відбиваючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна його замінити так, що її вивчення дасть нам нову інформацію про цей об'єкт» [5].

Моделювання в економіці обов'язково повинно враховувати те, що практична більшість економічних рішень приймається в умовах недостатності інформації. Тому в усіх випадках, для яких характерний дефіцит апріорної інформації, найефективнішим є регулювання об'єктів, за яких розвиваються властивості пристосування, адаптації об'єкта до характеристик середовища, яке постійно змінюється.

Моделювання економічних процесів передбачає такі етапи як вивчення сутності економічного процесу з літературних джерел і на конкретному прикладі; постановка економіко-теоретичної задачі; вибір спеціального методу вирішення задачі; формалізація планово-економічної задачі; аналіз кількісних залежностей параметрів задачі; побудова структурної економічної моделі задачі; отримання, обробка та встановлення достовірності необхідної інформації; побудова розширеної економіко-теоретичної моделі задачі та її корегування в метод вирішення; вирішення задачі; аналіз результатів вирішення задачі; вирішення задачі за скорегованою моделлю; економічний аналіз різних варіантів і вибір проєкту розвитку економічного процесу [6]. При цьому необхідно виявити зовнішні та внутрішні зв'язки економічного процесу (явища), встановити потреби, які задовольняються результатами, що отримуємо; які потрібні ресурси, за допомогою яких технологічних способів ресурси перетворюються в продукцію. Також слід досконало вивчити природно-економічне середовище (попит, пропозицію товарів на регіональному ринку тощо), встановити, на який плановий період повинно був змодельований проєкт.

Економічна модель корегується з урахуванням обраного методу вирішення. Отримані результати вирішення задачі аналізують і, якщо треба, в модель вносять необхідні корективи і задачу вирішують знову. Змінюючи умови задачі та критерії оптимальності, можливо розрахувати декілька варіантів рішень.

**Список використаних джерел:**

1. Цілі сталого розвитку. Організація Об'єднаних Націй / Україна: веб-сайт. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (дата звернення: 03.05.2024).
2. Самсонов В. В., Сільвестров А. М., Тачиніна О. М. Методологія наукових досліджень та приклади її використання : навч. посіб. Київ : *НУХТ*, 2022. 385 с.
3. Bashnyanyn G. I. About the periodic matrix of economic systems. Lviv : Nony Svit, 2005. 144 p.
4. Осадчий І. Г. Економічне моделювання: що важливо знати досліднику? *Народна освіта*. 2017, 3. С. 142–151.
5. Yuen Ren Chao. Models in linguistic and models in general. In: *Logic, methodology and philosophy of science*. Stanford, 1962. P. 563–564.
6. Островський П. І., Гострик О. М., Добрунік Т. П., Радова О. В. Моделювання економічних процесів : навч. посіб. Одеса : ОНЕУ, 2012. 132 с.

**ГОЛУБЄВ О. В.**

доктор філософії (економіка),  
доцент кафедри економіки підприємства  
та менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ**

Війна в Україні негативно впливає як на стан економіки держави загалом, так і на діяльність і розвиток українського підприємництва зокрема. Військові дії призвели до різкого погіршення макроекономічних показників в Україні, посилили інфляційні процеси в економіці та пришвидшили зростання безробіття, призвели до суттєвої трансформації вітчизняної економіки. Бізнес зазнав величезних збитків та працює в умовах низької стабільності, невизначеності, ризиках і відсутності справедливого управління, особливо щодо руху фінансових ресурсів, які сплачуються до державного бюджету у вигляді податків і зборів. Взагалі активні бойові дії в нашій країні характеризуються періодом найбільшого випробування в економіці. За оцінками Національного банку, під час війни економіка України втрачає 50 % «невиробленого» ВВП. Тобто кожен тиждень коштує національній економіці понад 50 млрд грн. І це без втрат від руйнувань. У свою чергу МВФ оцінює втрати України через військове вторгнення російських військ 35 відсотками ВВП. К. Возьний відзначає, що початок будь-якої війни завжди сприяє розвитку приватного підприємництва. З цього приводу він пише: «Найбільші статки та майно приватним бізнесом створювалися споконвіків у періоди криз і воєн, тобто в часи масового зубожіння населення та банкрутства цілих держав. Збільшення чисельності армії у ході війни неминуче вимагає більших обсягів поставок озброєння, продуктів, одягу, взуття, засобів зв'язку, боєприпасів, пального і мастильних матеріалів, запасних частин, похідного спорядження тощо» [2].

Підприємництво є одним із ключових інститутів ринкової економіки, а підприємець є головним суб'єктом економічної діяльності та ринкових відносин. Розвиток підприємницької діяльності відіграє важливу роль в економічному благополуччі будь-якої держави. Адже саме завдяки функціонуванню суб'єктів бізнесу відбувається надходження значної суми податкових платежів до державного бюджету, створення робочих місць і формування вагової частки в структурі ВВП. Взагалі, необхідно зазначити, що малий та середній бізнес створює дві третини доданої вартості та понад 80 % робочих місць в Україні, що робить його запорукою стійкості та рушієм розвитку економіки. Тому задача держави полягає в тому, щоб підтримувати український бізнес, особливо під час війни. Для цього Мінекономіки разом із партнерами розробляє Стратегію підтримки МСП до 2027 року. Розробка та ухвалення Стратегії має покращити координацію роботи Уряду, бізнесу та донорів, а також різних програм із підтримки підприємців, що позитивно вплине на розвиток сектору загалом.

Початок повномасштабного вторгнення російської федерації посилили та створили нові реальні ризики і загрози у веденні підприємницької діяльності. Тому в сучасних умовах одним з найбільш важливих питань є безпекова складова діяльності підприємства. З метою забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання та населення України необхідно докладати максимум зусиль для роботи вітчизняного бізнесу в усіх можливих формах. Прямі втрати економіки від пошкодження та руйнування інфраструктури України вимірюються вже більше як сотнею мільярдів доларів. Найбільшими наслідками є економічна нестабільність, зниження ділової

активності, втрата частки промислового потенціалу та активів, пошкодження житлового сектору, дороги, мости та аеропорти, втрати інфраструктури агропромислового комплексу, транспортна галузь, енергетична система, зростання безробіття та зниження купівельної спроможності населення, погіршення бізнес клімату, зниження обсягів експорту та втрата надходжень до бюджету з окупованих підприємств, нестача робочої сили, міграційні процеси тощо. Директор Інституту соціально-економічної трансформації Ілля Несходовський вважає, що економіка воєнного стану – це, фактично, напівручне управління підприємствами, планування виробництв, які є в країні, планування розподілу товарів, контроль за цінами з метою недопущення їхнього зростання та можливих спекуляцій в умовах обмеження постачання товарів [3].

У сучасних умовах є надважливою підтримка бізнесом держави, проте і стабільність діяльності господарюючих суб'єктів є неможливою без застосування ефективних інструментів державної підтримки і стимулювання. Особливо із початком війни, коли фактичне виживання підприємств, у першу чергу малого і середнього бізнесу, значною мірою залежить від державної стратегії протидії кризі, спричиненій непередбачуваними втратами і ризиками, а також від тактики сприяння адаптації підприємництва до умов режиму воєнного стану. Також актуальним є пошук грантових коштів від зарубіжних країн, оскільки можливості державного фінансування є обмеженими, а пріоритет бюджетних витрат спрямовується на забезпечення обороноспроможності держави. Також важливими питаннями для вітчизняного підприємництва саме в умовах воєнного стану є відновлення ланцюгів постачання, збуту та пошуку іноземних партнерів, що дозволить відновити виробничі процеси.

С. Онешко, Н. Кучінік та Н. Гринчук наголошують, що податкові інструменти відіграють важливу роль у стимулюванні бізнесу в умовах воєнного стану, та зауважують, що основна увага України має бути зосереджена на податкових пільгах та підтримці представників бізнесу, щоб зберегти якомога більше робочих місць, запобігти виходу малих і середніх підприємств у неформальну економіку та створити основу для уникнення згорання чи закриття бізнесу. Такий підхід дозволяє комплексно проаналізувати проблеми підприємництва, а також розробити найбільш ефективні механізми державного стимулювання та податкові інструменти підтримки представників бізнесу в умовах воєнного стану. Розроблені заходи стимулювання та підтримки мають бути структуровані та базуватися на чітких цілях економічної політики з урахуванням довгострокових пріоритетів розвитку економіки в умовах воєнного стану [4].

Також важливим для бізнесу є врегулювання питання мобілізації та бронювання співробітників компаній для забезпечення балансу економічних та воєнних інтересів країни. Адже працюючий бізнес означає працюючу економіку. А основною метою економічної безпеки підприємства є гарантія його стабільного й ефективного функціонування на даний момент та у перспективі, оскільки ведення підприємницької діяльності є запорукою того, що державний бюджет буде наповнюватися, а підприємці зберігатимуть свою платоспроможність. Отже розвиток економічних процесів у країні, яка знаходиться в стані війни залежить від стратегічного напрямку підтримки підприємницької діяльності, а питання безпеки бізнесу під час воєнного стану є актуальним, як ніколи, зважаючи на той факт, що правильне управління безпекою підприємницької діяльності беззаперечно створює основу для забезпечення відродження економіки країни в цілому.

#### Список використаних джерел:

1. Бізнес в умовах війни: хто зазнав найбільших втрат та як відновлюються підприємства. *Українська правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/03/23/684549/>

2. Верховод Л. Війна та економіка: легальні та нелегальні практики отримання доходів. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2020. Т. 23 № 8. Дніпро : Вид-во «Грані» 2020. С. 14. URL: [https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/36991/1/Benchak%20O.%20Vіsник%20Грані%20№8\\_2020-1-13.pdf](https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/36991/1/Benchak%20O.%20Vіsник%20Грані%20№8_2020-1-13.pdf).
3. Авдеєнко В. Все для фронту: в Україні запрацювала економіка воєнного часу. URL: <https://apostrophe.ua/ua/article/economy/2022-03-12/vse-dlya-fronta-v-ukraine-zarabotala-ekonomika-voennogo-vremeni/44763>
4. Онешко С. В., Кучінік Н. І., Гринчук Н. М. Податкове стимулювання бізнесу в умовах воєнного стану. *Наукові перспективи*. 2022. № 5 (23). С. 259–272.



**ГРИЦЕНКО Р. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти факультету економіки  
соціальних технологій та туризму  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ ВИНАГОРОД, СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ,  
МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Система оплати праці – фундамент мотивації персоналу, що визначає його продуктивність, лояльність та загальну ефективність компанії. Вона складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: заробітної плати, соціального пакету та механізмів регулювання оплати праці. Оптимізація кожного з цих елементів дозволяє підприємству досягти конкурентної переваги на ринку праці та створити привабливе робоче середовище.

Мета роботи полягає в аналізі компонентів системи оплати праці, вивченні сучасних тенденцій, дослідженні впливу нових технологій, аналізі запитів працівників, розробці рекомендацій щодо оптимізації системи.

Актуальність теми пов'язана зі зростанням конкуренції на ринку праці, впливом новітніх технологій і автоматизації, зростанням запитів працівників, змінами в законодавстві.

**1. Заробітна плата: Інструмент мотивації та справедливої винагороди**

Заробітна плата – це грошова винагорода, яку працівник отримує за виконану роботу відповідно до її складності, кількості та якості витраченої робочої сили, а також з урахуванням кваліфікації працівника, умов праці та господарських результатів роботи підприємства.

**1.1. Системи оплати праці**

Існує багато різних систем оплати праці, кожна з яких має свої переваги та недоліки. Найпоширенішими системами є:

- Почасова система: оплата праці здійснюється за відпрацьований час, незалежно від результатів роботи. Переваги: простота розрахунку, зручність планування витрат на оплату праці. Недоліки: не стимулює до підвищення продуктивності, не враховує індивідуальні особливості працівників.
- Відрядна система: оплата праці здійснюється за кількістю виробленої продукції або наданих послуг. Переваги: стимулює до підвищення продуктивності, дозволяє працівникам отримувати більше за результативної роботи. Недоліки: може призводити до зниження якості роботи, не враховує складність роботи.
- Змішана система: поєднує в собі елементи почасової та відрядної систем. Переваги: поєднує переваги попередніх систем, дозволяє більш гнучко налаштувати систему оплати праці. Недоліки: складність розрахунку, може призводити до несправедливої оплати праці.
- Система оплати праці на основі компетенцій: оплата праці залежить від рівня компетенцій та навичок працівника. Переваги: стимулює до розвитку та навчання, дозволяє більш справедливо оцінювати роботу працівників. Недоліки: складність розробки та впровадження, може призводити до конфліктів між працівниками.
- Система гнучкого графіка роботи: працівник сам обирає час роботи, що може впливати на його заробітну плату. Переваги: стимулює до самоорганізації та відповідальності, дозволяє працівникам краще балансувати роботу та особисте



життя. Недоліки: може призводити до зниження продуктивності, складність контролю за роботою працівників.

Вибір системи оплати праці залежить від багатьох факторів, таких як вид діяльності організації, кваліфікація працівників, їхні очікування, бюджет організації тощо.

### **1.2. Фактори, що впливають на рівень заробітної плати**

На рівень заробітної плати впливають такі фактори:

- Кваліфікація та досвід працівника: як правило, працівники з вищою кваліфікацією та досвідом отримують вищу заробітну плату.
- Посада працівника: керівні посади, як правило, оплачуються вище, ніж рядові.
- Галузь: у деяких галузях, таких як ІТ, фінанси, нафтогазова промисловість, рівень заробітної плати вищий, ніж у середньому по економіці.
- Регіон: у великих містах та економічно розвинених регіонах рівень заробітної плати, як правило, вищий, ніж у малих містах і депресивних регіонах.
- Попит та пропозиція на ринку праці: якщо на певну спеціальність є високий попит, а пропозиція працівників низька, то рівень заробітної плати для таких працівників буде вищим.

### **2. Соціальний пакет**

Соціальний пакет – це додаткові пільги та компенсації, які організація пропонує працівникам поверх заробітної плати. Він є важливою складовою системи винагород, оскільки дозволяє організаціям залучати та утримувати кваліфікованих працівників, а також підвищувати їхню лояльність.

#### **2.1. Склад соціального пакету**

Склад соціального пакету може бути різним, залежно від політики організації та її фінансових можливостей. Найпоширеніші елементи соціального пакету включають:

- Страхування: медичне страхування, страхування життя, пенсійне страхування.
- Оплачувана відпустка: щорічна відпустка, додаткова відпустка, лікарняний.
- Компенсації: компенсація витрат на харчування, транспорт, мобільний зв'язок.
- Навчання та розвиток: оплата навчання, участь у тренінгах та семінарах.
- Корпоративні програми: знижки на товари та послуги, харчування в їдальні, фітнес-програми.

#### **2.2. Переваги соціального пакету**

Соціальний пакет має ряд переваг як для організації, так і для працівників.

Для організації можна навести наступні:

- підвищення привабливості роботодавця на ринку праці;
- зниження плинності кадрів;
- підвищення лояльності працівників;
- підвищення мотивації та продуктивності праці;
- створення позитивного мікроклімату в колективі.

Окремо варто згадати позитивні аспекти соціального пакету для працівників:

- матеріальна підтримка;
- покращення якості життя;
- зниження рівня стресу;
- можливість для навчання та розвитку.

### 3. Механізми регулювання оплати праці

Держава здійснює регулювання оплати праці з метою захисту прав працівників та забезпечення соціальної справедливості. Основними механізмами регулювання є:

1. Встановлення мінімальної заробітної плати: мінімальний розмір заробітної плати, який зобов'язані виплачувати роботодавці своїм працівникам.
2. Державні стандарти оплати праці: рекомендації щодо розмірів заробітної плати для працівників певних професій та посад.
3. Галузеві угоди: угоди між роботодавцями та профспілками щодо умов оплати праці в певній галузі.
4. Податкова політика: держава може використовувати податкову політику для стимулювання роботодавців підвищувати заробітну плату працівникам.

#### Висновки

Система оплати праці, що включає заробітну плату, соціальний пакет та механізми регулювання, є важливим елементом управління персоналом і мотивації працівників. Вона повинна забезпечувати баланс інтересів роботодавців і працівників. Для роботодавців важливо встановити конкурентний рівень оплати праці та запровадити привабливий соціальний пакет, щоб залучати та втримувати кваліфікованих спеціалістів. Для працівників важливо отримувати справедливу винагороду за свою працю та мати можливість користуватися соціальними пільгами, які підвищують їхній рівень життя та забезпечують соціальну захищеність. Держава, галузеві організації та профспілки відіграють важливу роль у регулюванні оплати праці, встановлюючи мінімальні стандарти та захищаючи права працівників. Отже, ефективна система оплати праці сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів і створенню сприятливого клімату в трудовому колективі.

#### Список використаних джерел:

1. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна. *Довідник економіста*. 2007. № 12. С. 70–74.
2. Гриненко А. М. Соціальний пакет як інструмент мотивації та соціальної захищеності працівників підприємства. *Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції* : Зб. наук. праць: Вип. XVI, № 4. Київ, 2017. С. 252–262.
3. Лаптев В. І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2015. Вип. 1 (1). С. 140–143.
4. Сукач О. О. Взаємозв'язок мотивації персоналу та ефективності витрат на оплату праці. *Бізнес Інформ*. 2015. № 6. С. 154–159.

**ДАНИЛЮК О. І.**

здобувач першого (бакалаврського)  
рівня вищої освіти  
спеціальність 075 Маркетинг  
Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледжу ім. Антона Макаренка

науковий керівник:

**КОТИРЛО О. О.**

канд. екон. наук, доцент,  
Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж ім. Антона Макаренка  
м. Київ

**ПЕРСПЕКТИВИ ВІДТВОРЕННЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

Початок повномасштабного вторгнення на територію України з лютого 2022 року вніс суттєві зміни в формування стратегії сталого розвитку, так як реалізація її довоєнних положень стає неможливою. Відповідно до воєнного стану, в нормативно-правовій базі знайшло відображення в тих нормативних документах, котрі коригують державну стратегію розвитку сільських територій. Зокрема, була затверджена Постанова Кабінету Міністрів України від 4 серпня 2023 р. № 817 «Деякі питання розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації та проведення моніторингу реалізації зазначених Стратегії і плану заходів», яка корегує виконання Стратегії з урахуванням бойових дій на території країни [1].

У цих умовах розвиток сільської місцевості практично зупинився, а виживання стало серйозною проблемою. Воєнні дії вплинули на демографію всієї країни. Тільки в Харківській області, де станом на 2021 рік населення складало 2,6 млн людей, а – на осінь 2023 року, за даними голови Харківської ОВА, скоротилося до 1,9 млн. Можливість надати точні дані про стан міграції, кількість переселених і загиблих жителів області відсутня через брак інформації щодо фактичного переміщення населення в межах області та по Україні, його виїзду за кордон, а також стану деокупованих територій та кількості вивезених примусово на територію ворога [1].

За даними Держкомстату, чисельність сільського населення України 2020 року становила 12,826 млн осіб, або 30,5 % від загальної чисельності населення країни. За роки незалежності України в процесі урбанізації в міста пішла велика частка сільського населення. Скорочення чисельності сільського населення внаслідок інтенсивного старіння перейшло критичну точку сучасного відтворення та рухається до вимирання. Основними причинами ситуації, що склалася, є війна, відсутність постійної зайнятості, зумовлена здебільшого сезонністю сільськогосподарського виробництва, скорочення зайнятості у тваринництві, упровадження сучасних працевзберігаючих технологій у рослинництві та скорочення зайнятості у функціональній мережі об'єктів соціальної інфраструктури [2].

Завдяки зниження зайнятості та поширення безробіття лише 60 % селян працюють за місцем проживання, намагаючись працевлаштуватися у інших галузях економіки, і це є причиною, чому у сільській місцевості спостерігається від'ємне сальдо міграції. Відтік найбільш активних в економічному плані громадян (переважно молоді) у міста і за кордон. Це робить неможливим нагромадження та якісне відтворення трудових ресурсів у сільській місцевості, прискорює старіння населення, зменшує кількість зайнятих і погіршує якість потенційної робочої сили в селі. Стрімке зростання

частки непрацездатних осіб похилого віку в загальній чисельності сільського населення збільшує економічне навантаження на працююче населення та вимагає зміни підходів до забезпечення належного функціонування соціальної сфери на селі [2].

Ключовою умовою збереження та розвитку села є створення робочих місць для сільського населення. Це можливо через самозайнятність, кооперативи та малі підприємства в нішевих секторах поза межами сільськогосподарської власності. Якщо покращити сільську освіту та сільську інфраструктуру, можна розвивати самозайнятність та створювати нові види малого бізнесу в сільській місцевості [2].

З огляду на загальну тенденцію до скорочення безпосередньої зайнятості в аграрному виробництві, максимальну підтримку слід надавати створенню та розвитку несільськогосподарських підприємств у сільській місцевості, відродженню ремесел, створенню малих підприємств у легкій промисловості, логістичних послугах та внутрішньому туризмі.

Сучасний розвиток сільської економіки потребує вдосконалення політики сільського територіального розвитку, цілі якої мають бути спрямовані на підвищення конкурентоспроможності об'єднаних громад, збільшення інвестиційної привабливості, поліпшення стану навколишнього природного середовища, підвищення якості життя сільських мешканців і сприяння диверсифікації економічної діяльності. Тобто, для покращення відтворення сільського населення потрібен також і розвиток сільської території.

Запропонований стратегічний напрям розвитку сільських територій на основі дрібнотоварного виробництва та виробництва біопалива базується на потенціалі більш повного управління та ефективного використання природних, матеріальних, фінансових і трудових ресурсів у сільській місцевості. Він також спрямований на збереження сільського способу життя та розвиток зайнятості й людських ресурсів у сільській місцевості. Реалізація цих заходів дозволить сільським територіям стати самодостатніми з інфраструктурою, громадським простором і конкурентоспроможною місцевою економікою, а також перетворитися на екологічно чисті громади із соціальним добробутом та ефективним управлінням [3].

На сьогодні війна є основною проблемою застою в плані розвитку сільського населення. Війна стає причиною затримання розбудови сільської території і також стає причиною міграції людей за кордон або в міста.

На думку демографів, продовження війни вплине не лише на загальну чисельність населення України, але й на державний, місцеві та регіональні бюджети, і, зрештою, на ситуацію з сільським населенням і соціальний розвиток сільських територій. За прогнозами демографів Українського інституту демографії та соціальних досліджень, до 2030 року кількість українців скоротиться до 35 мільйонів (найкращий сценарій) і 30 мільйонів (найгірший сценарій), оскільки значно зросте рівень смертності, а частина переселенців знайде стабільну роботу та оселиться за кордоном. Така ситуація залежить, головним чином, від міграції українців, конфліктної ситуації та наявності Фонду захисних споруд [4].

Отже, з аналізу даних органів влади різних рівнів і прогнозів демографів видно, що концептуальне моделювання формування громад у сільській місцевості та захисту населення в поселенській мережі потребує суттєвих коректив у порівнянні з мирними періодами до та після війни. Особливу увагу слід приділити негайному створенню загального фонду захисних споруд цивільного захисту безпосередньо в населених пунктах та на робочих місцях, включаючи навчальні та медичні заклади, магазини, ринки, спортивні споруди, існуючі продовольчі магазини і склади та інші місця загального користування сільським населенням [4].

Для повернення до воєнного стану сіл в Україні знадобиться багато років, війна завдала великих збитків і на відбудову всього знадобиться багато часу та коштів. Села не будуть у першій черзі на відбудову, не говорячи вже про розвиток сільської місцевості. Врятувати такий плачевний стан нашої держави майже не можливо. Станом на січень 2024 року по інфраструктурі України війна принесла понад 155 млрд \$ США збитків. Великі інвестиції партнерів України можуть прискорити якимось чином відбудову країни, але села не будуть в пріоритеті. Не можна сказати, що і в усіх селах погана ситуація, більшість сіл України придатні для проживання, але відсутність робочих місць та появою нових у містах призведе до того, що люди будуть поступово змінювати своє місце життя. Але не можна і відкласти той факт, що люди можуть проживати в селах, а працювати в місті, що звісно і відбувається в умовах сьогодення, але поява логістичних проблем, а також проблема з паливом, може призвести до того, що людям буде не вигідно в такій ситуації і вони будуть переїжджати в міста. Молоді люди, в бажаннях отримати кращу освіту, роботу або виїхали з думкою, що в місті краще буде мігрувати в міста або навіть за кордон, тим самим зменшують сільське населення. Ці всі фактори призведуть до того, що в селі залишаться старі люди, які не зможуть відтворювати населення, а також якимось чином розвивати економіку України завдяки сільському господарству, що рано чи пізно стане великою проблемою для України.

#### Список використаних джерел:

1. Формування державної політики розвитку сільських територій.  
URL: <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/bitstream/123456789/12096/1/Pasemko.pdf>
2. Проблеми та перспективи розвитку сільських територій в Україні. *Економіка та суспільство*. 2021. № 27.  
URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/440/422>
3. Формування стратегічних напрямів розвитку сільських територій.  
URL: <http://www.tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/267/255>
4. Формування та перспективи розвитку підприємницьких структур в рамках інтеграції до європейського простору. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789>

**ЄЛФІМОВ О. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, спеціальність 051 Економіка Академія праці, соціальних відносин і туризму м. Київ

**ФОРМУВАННЯ РИНКУ ЖИТЛОВОЇ НЕРУХОМОСТІ ТА ЙОГО ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ У ДОВОЄННИЙ ТА ВОЄННИЙ ПЕРІОДИ**

За тлумаченням профільних фахівців, ринок житлової нерухомості являє собою складне та багатогранне (комплексне) поняття, що включає в себе дії та взаємодію людей, які беруть участь у купівлі, продажу, обміні, використанні та розвитку нерухомості; економічну діяльність, що охоплює всі операції з нерухомістю по всій країні; набір механізмів, за допомогою яких передаються права та інтереси на нерухоме майно, встановлюються ціни та переміщуються землекористування (регулятивний інструментарій), а також набір домовленостей, в рамках яких покупці та продавці зустрічаються через механізм ціноутворення [1, с. 167]. При цьому, сучасна економічна теорія розглядає житлову нерухомість як економічне благо, а власне житло – як один з трьох видів нерухомості поряд із землею та нежитловою нерухомістю.

Динаміка розвитку ринку житлової нерухомості в Україні в останні п'ять років (довоєнний та воєнні періоди) зазнала суттєвих змін і залишається на сьогоднішній день стабільно важко прогнозованою. Так, у 2021 р., за даними консалтингової компанії Knight Frank, Україна посіла 24 місце серед 130 країн за рівнем вартості житла (середня вартість квадратного метру на первинному ринку складала 35 тис. грн, на вторинному – біля 27 тис. грн) та увійшла до десятки європейських держав за темпами подорожчання житлової нерухомості [2, с. 7]. В останній рік перед повномасштабною війною на вітчизняному ринку нерухомості спостерігався пік пропозиції нового житла, а в експлуатацію було уведено 11,4 млн м<sup>2</sup> об'єктів житлового типу (лідерами серед регіонів стали м. Київ – 35 тис. об'єктів нерухомості, Київська обл. – 20 тис. об'єктів, Одеса та Одеська обл. – 13 тис. об'єктів, Харків і Харківська обл. – 9 тис. об'єктів, Львів – 6 тис. об'єктів, Дніпро та Дніпропетровська обл. – 2 тис.), що стало найбільшим показником за останні тридцять років [3]. Такі тенденції свідчили на користь того, що ринок нерухомості мав би і далі впевнено зростати.

У 2022 р., у зв'язку із початком широкомасштабної збройної агресії РФ проти нашої держави, ситуація на вітчизняному ринку нерухомості докорінно змінилася. Ключовими чинниками, що істотно вплинули на неї, за думкою експертів, стали пошкодження житлового фонду внаслідок ракетних обстрілів (станом на початок червня 2022 р. вартість зруйнованого житла перевищила 40 млрд дол. США), окупація частини територій, масові міграційні процеси, відсутність коштів у результаті різкого падіння економіки, психоемоційний стан населення [4]. Вражаючі масштаби руйнувань житла українців у 2022 – на початку 2023 рр. відобразились у статистики звернень щодо його відновлення за рахунок державних коштів (рис. 1).







При цьому, на вторинному ринку житлової нерухомості, у зв'язку із безпрецедентною внутрішньою міграцією, небувало зросла вартість оренди житла (напр., у західних областях – від 20 % до 225 %, у Кіровоградській та Черкаській областях – від 13 % до 373 %) [3].

Для даного дослідження важливими і показовими, на нашу думку, є результати PEST-аналізу, проведеного Л. Єлісеєвою та О. Скорук протягом 2021–2022 рр., який дозволив виділити істотні чинники, що мають суттєвий вплив на ринок житла в Україні у довоєнний та воєнний періоди:

- *політичні* – війна, мінливість податкового законодавства, надмірна бюрократизація економіки, політична корупція;

- *економічні* – зменшення доходів населення, відсутність заощаджень у більшій частині домогосподарств, високі ціни на енергоресурси та будівельні матеріали;

- *соціальні* – внутрішня і зовнішня міграція, мобільність населення, консервативний характер соціальної поведінки населення;

- *технологічні* – «старіння», руйнування житлового фонду України, поява інновацій [2]. При цьому, вказані дослідники, як нам вважається, справедливо вказують на те, що у довоєнний період 2020–2021 рр. стимулюючими чинниками вітчизняного ринку житлової нерухомості слід вважати появу інноваційних технологій та високу мобільність населення, а стримуючими чинниками – мінливість податкового законодавства, політичну корупцію та надмірну бюрократизацію економіки.

2023 рік позначився невмотивованим ціноутворенням вартості житла, спричиненого передусім здешевленням національної валюти, руйнуванням логістичних ланцюжків, дефіцитом металу та низькою купівельною спроможністю населення. Однак тоді ж відбулося й поживлення на відповідному ринку, яке має нерівномірний характер. Так, лідером у відновленні будівництва новобудівель у 2023 р. стала Волинська область, а на останньому місці за цим показником опинились Миколаївська та Херсонська області. Очевидним висновком аналізу цієї тенденції є те, що поживлення будівництва, зокрема, та ринку житлової нерухомості в цілому спостерігається у тих регіонах, які є далекими (глибоко тилowymi) від безпосередніх бойових дій та не є частими об'єктами ворожих ракетних атак.

Слід наголосити, що новітніх даних про стан розвитку ринку житла у поточному 2024 р. ще недостатньо, щоб окреслити останні тенденції в цьому секторі, тому ми свідомо їх залишаємо для пізніших досліджень. При цьому, за неповними даними, отриманими в результаті дослідження ЕҮ (Ernst & Young), масштаби руйнувань житлової нерухомості в Україні протягом трьох років повномасштабної війни перевищують обсяги усього нового житла, введеного в експлуатацію за останні сім років [5].

За твердженням фахівців, аналіз чинників та особливостей державного регулювання ринку житла в Україні в умовах війни дозволяє стверджувати, що його існуючий стан є незадовільним і потребує посиленої уваги зі сторони держави. У таких умовах ключового значення набуває необхідність формування якісно нових механізмів державного регулювання ринку житлової нерухомості, наприклад, таких як удосконалення правового та адміністративно-організаційного механізмів, а також запозичення зарубіжної практики регулювання цін на житло, що відповідають економічним і ринковим умовам та регіональним особливостям; спрощення дозвільної процедури житлового будівництва; посилення розвитку системи накопичувального іпотечного кредитування з урахуванням можливостей населення з низьким і середнім рівнем доходу; покращення системи обміну інформацією тощо [6, с. 85].

**Список використаних джерел:**

1. Павлов К., Сур'як А., Красневич О., Полторак О. Моніторинг активності на вітчизняному ринку житлової нерухомості у воєнний період. *MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS*, (2). 2023. С.166–172. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-22>
2. Єлісеєва Л., Скорук О. Ринок житла та економічна політика в Україні. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*, 3 (31). 2022. С. 6–11. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2022-03-6-11>
3. Статистика ринку нерухомості. ЛУН місто: веб-сайт. URL: <https://misto.lun.ua/price> (дата звернення: 04.05.2024).
4. Ринок нерухомості та пов'язані ризики / Міністерство фінансів України. URL: <https://minfin.com.ua/blogs/manny34/116197/> (дата звернення: 04.05.2024).
5. Forbes Ukraine: веб-сайт. URL: [https://www.ey.com/uk\\_ua/news/ey-ukraine-in-media/doslidzhennya-rynku-nerukhomosti-pid-chas-viyny-vid-ey](https://www.ey.com/uk_ua/news/ey-ukraine-in-media/doslidzhennya-rynku-nerukhomosti-pid-chas-viyny-vid-ey) (дата звернення: 04.05.2024).
6. Дерун Т. М. Чинники та особливості державного регулювання ринку житла в Україні в умовах війни. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 2. С. 82–86. DOI: [10.32702/2306-6814.2023.2.82](https://doi.org/10.32702/2306-6814.2023.2.82)

**ДУРАЄВ О. В.,**

**ДУРАЄВ Д. В.**

здобувачі третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

**Постановка проблеми.** Одним із найскладніших випробувань для будь-якої країни є введення правового режиму воєнного стану, що невідмінно впливає на всі сфери життя, зокрема на економіку та зовнішньоекономічні відносини. У таких умовах важливою стає не лише здатність пристосовуватися до нових реалій, а й здатність інноваційно мислити та застосовувати новаторські підходи до регулювання економічної діяльності.

У контексті дії правового режиму воєнного стану в Україні, промислові підприємства стикаються з рядом викликів та обмежень у здійсненні зовнішньоекономічної діяльності.

Попри потребу у вдосконаленні та інноваціях у сфері зовнішньої торгівлі та міжнародного співробітництва, промислові підприємства зазнають значних перешкод через обмеження, які накладає правовий режим воєнного стану. Такі обмеження можуть включати в себе обмеження зовнішньої торгівлі, складнощі у залученні іноземних інвестицій та технологій, а також ускладнення доступу до міжнародних ринків для експорту виробництва.

У таких умовах виникає потреба в розробці та впровадженні інноваційних підходів до регулювання зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств. Зазначене передбачає необхідність пошуку адаптивних та ефективних стратегій, які дозволять підприємствам пристосуватися до змін у законодавстві та глобальному економічному середовищі, забезпечуючи при цьому їхню конкурентоспроможність та стабільність у період неспокою та невизначеності.

**Мета даної праці:** розглянути ключові аспекти інноваційного регулювання зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств в умовах дії правового режиму воєнного стану в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Зовнішньоекономічна діяльність є важливою складовою кожної національної економіки, оскільки вона дозволяє країнам спеціалізуватися на виробництві тих товарів і послуг, в яких вони мають конкурентні переваги, а також забезпечує доступ до зовнішніх ринків збуту та ресурсів, що сприяє економічному зростанню і розвитку.

Погоджуємося з думкою О. Зелінської, що процес зовнішньоекономічної діяльності України відбувається за рахунок діяльності суб'єктів господарювання всередині країни та іноземних суб'єктів, які взаємодіють як в Україні, так і за її межами. Діяльність зовнішньоекономічної діяльності є дуже важливою для України, тому що підштовхує до прогресивних структурних змін в економіці, відбувається рівновага на внутрішньому ринку та створюються підходящі умови для інтеграції економіки до світової економічного простору [1, с. 1].

Для початку розглянемо, що змінилося в галузі зовнішньоекономічної діяльності за час дії правового режиму воєнного стану в Україні.

Тепер для резидентів України, які працюють з експортуванням продукції закордон в додатку Дія.Бізнес в розділі «Експорт в умовах війни», можна знайти всю необхідну інформацію для суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, а саме актуальна інформація про можливі напрями постачання продукції закордон [2].

На думку В. Чорній, однією з перспектив розвитку зовнішньоекономічної діяльності України з Європейським Союзом є створення зони вільної торгівлі для мінімізації затрат на митні платежі, який стане сильним поштовхом для створення одного економічного простору [3, с. 67].

Варто зазначити, що під час дії воєнного стану відбувся Регламент Європейського Парламенту та Ради № 2022/870 про тимчасові заходи з лібералізації торгівлі, який набув чинності 04 червня 2022 року. Це дуже позитивно вплинуло на експорт України. Цей документ передбачає, що відбудеться розширення можливостей, які були затверджені Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, для українських експортерів. Тому на період воєнного стану в Україні тимчасово призупиняється стягування мита на промислову продукцію, відбуваються глобальні протекційні заходи, щоб перешкодити надлишковому експорту товарів з країни; призупиняють свою дію тарифні квоти для сільськогосподарської продукції, система вхідних цін на овочі та фрукти, й призупиняють свою дію антидемпінгові мита на імпорту товарів, яких походять з України [4].

Внаслідок прийняття положень, які сприяють лібералізації торговельних відносин між Європейським Союзом та Україною, українським виробникам та учасникам зовнішньоекономічної діяльності надається можливість протистояти непередбачуваним і складним умовам, спричиненим агресією росії. Виконуючи всі встановлені правила, особливо щодо Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, національні виробники зможуть закріпитися та більше інтегруватися на європейському ринку. Дія цих правил Європейського Союзу триватиме один рік.

Перейдемо детальніше до інноваційних процесів у регулюванні зовнішньоекономічної діяльності.

О. Гончаренко у своєму дослідженні дійшла висновку, що у державному регулюванні інноваційних процесів важливу роль відіграють методи, які використовуються в реалізації державної інноваційної політики, націлені, з одного боку, на стимулювання інноваційних процесів, а з іншого – на створення сприятливого (соціального, економічного, психологічного) клімату для новаторської діяльності [5, с. 2].

Погоджуємося, адже зазначені методи мають багатогранний характер і спрямовані на різні аспекти: економічні, соціальні та психологічні. Це означає, що державне регулювання інноваційних процесів повинне враховувати не лише економічні стимули, а й інші аспекти, такі як соціальний вплив і психологічний настрій серед інноваторів.

М. Шульга, провівши дослідження зазначеної галузі дійшов висновку, що розвиток зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств України упродовж останнього періоду більш гостро відчуває на собі глобальний вплив зовнішніх чинників. Ідентифіковані та оцінені виклики сучасності переважно діють і відображаються на господарській діяльності комплексно, проте при розробці механізму протидії, для перетворення економіки у більш ефективну та стабільну, важливим є процес визначення специфічних, більш вразливих зон у контексті імовірних можливостей та ризиків. За цих обставин, промислові підприємства повинні орієнтуватись на посилення стратегічного партнерства України у рамках євроінтеграції, оптимізацію логістичних і глобальних інвестиційних потоків, перехід на якісно новий вищий технологічний рівень [6, с. 128].

На нашу думку, для того щоб зробити економіку більш ефективною та стабільною, важливо визначити специфічні, більш вразливі зони в контексті імовірних можливостей та ризиків. Наприклад, пошук альтернативних джерел енергії та сировини. Розвиток відновлюваних джерел енергії, перехід до енергоефективних технологій та зменшення використання енергозатратних матеріалів може зробити підприємства менш вразливими до змін на зовнішніх ринках.

**Висновки.** Інноваційні підходи до регулювання зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств в умовах воєнного стану в Україні стають не лише необхідністю, але і ключовим фактором успішності в умовах кризових ситуацій. Лише за умови активного застосування інновацій можна зберегти стабільність та конкурентоспроможність українських промислових підприємств на міжнародному ринку.

Отже, можемо сформулювати наступні ключові аспекти інноваційного регулювання зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств в умовах дії правового режиму воєнного стану в Україні:

1) Диверсифікація ринків. Одним із ключових інноваційних підходів є розширення географії експортно-імпортних операцій. Промислові підприємства повинні активно досліджувати та розробляти нові ринки збуту для своїх товарів та послуг. Це допоможе зменшити залежність від конкретних ринків та зменшити вплив обмежень, які можуть виникнути внаслідок введення воєнного стану;

2) Розвиток внутрішнього ринку. В умовах обмежень на зовнішньоекономічні операції промислові підприємства можуть звернутися до розвитку внутрішнього ринку. Шляхом збільшення обсягів виробництва для внутрішнього споживача, підприємства можуть зберігати свою конкурентоспроможність та знижувати вплив зовнішніх факторів на їх діяльність.

3) Використання інноваційних технологій. Впровадження сучасних технологій у виробництво може допомогти зменшити залежність від зовнішніх ринків та збільшити конкурентоспроможність підприємств. Автоматизація процесів, впровадження штучного інтелекту та інших інноваційних рішень може зробити виробництво більш ефективним і пристосованим до змінних умов.

4) Розвиток альтернативних джерел енергії та сировини. Пошук альтернативних джерел енергії та сировини може допомогти підприємствам зменшити залежність від зовнішніх постачальників. Розвиток відновлюваних джерел енергії, перехід до енергоефективних технологій та зменшення використання енергозатратних матеріалів може зробити підприємства менш вразливими до змін на зовнішніх ринках.

#### **Список використаних джерел:**

1. Зелінська О. З. Механізм активізації зовнішньоекономічної діяльності регіону в умовах Євроінтегрального співробітництва. *Економіка та суспільство*. 2022. С. 1–8.

2. Українські та міжнародні підприємці можуть долучитись до формування економічної моделі майбутнього України. *Дія.Бізнес*. URL: <https://business.diia.gov.ua/cases/iniciativi/ukrainski-ta-miznarodni-pidpriemci-mozut-dolucitisa-do-formuvanna-ekonomichnoi-modeli-majbutnogo-ukraini> (date of access: 01.04.2024).

3. Чорній В. В. Перспективи розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства в умовах ЄС. *Сучасні підходи до управління підприємством*. 2019. С. 60–68.

4. Європейський Союз офіційно скасував мита на українські товари. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/yevropejskij-soyuz-oficijno-skasuvav-mita-na-ukrayinski-tovari> (дата звернення: 01.04.2024).

5. Гончаренко О. В. Інноваційний розвиток підприємств: інституційні обмеження та перспективи. *Ефективна економіка* 2011. № 12.  
URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2011\\_12\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_12_13)

6. Шульга М. Розвиток зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств України в умовах сучасних викликів. *Економіка підприємства: теорія та практика* : Матеріали XII Всеукр. студентської науково-практ. Інтернет-конференції, 21 квіт. 2023 р. Луцьк, 2023. С. 128–131.



**ЗАМОТАЄВ С. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти доктор філософії (PhD) з економіки  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

**ШУСТ О. І.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти доктор філософії (PhD) з економіки  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ  
ПІДПРИЄМСТВА ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА**

Визначальним фактором, рушійною силою будь-якої галузі економіки є персонал з його компетенціями, знаннями, навичками та вмінням. Цей невичерпний ресурс знання, виробничий досвід, носієм якого є людина, невідокремлюваний від неї, а тому можливість його використання пов'язана, насамперед, із узгодженням між роботодавцем і найманим працівником розміру та наповненості компенсаційного пакету, який, як правило, формується за рахунок заробітної плати та додаткових компенсацій (премій, надбавок за вислугу років, професійну майстерність, страхування, медичне обслуговування тощо). Найважливішим стимулом для зростання продуктивності праці для окремого найманого працівника є фіксована частина заробітної плати, тобто оклад, тому надзвичайно важливим є встановлення науково та практично обґрунтованого рівня посадового окладу. Прагнення роботодавця до винайдення та впровадження ефективних методів мотивації праці робітників призвело до виникнення різноманітних систем оплати праці.

У лісовій галузі діє застаріла радянська тарифна система оплати праці, яка давним давно вже зжила себе та потребує глобальних змін. На сьогоднішній день загальносвітового поширення набула грейдингова система оплати праці, в якій кожна посада в організації розміщується в системі посад відповідно до її цінності для організації та рівня впливу на бізнес-результат. Грейд – це рівень посади в системі посад підприємства, який відображає її цінність для підприємства. Від рівня грейду залежить розмір заробітної плати: чим вищий грейд – то більша заробітна плата [2, с. 276].

Засновник грейдингової системи, американський консультант, експерт-економіст Едвард Хей, у 40-х роках минулого століття запропонував під час визначення розміру заробітної плати працівника оцінювати не працівника, який обіймає ту чи іншу посаду, а безпосередньо вагу й цінність самої посади, незалежно від того, хто саме її обіймає. У 1943 році він заснував компанію Hay Group, яка незабаром розробила методіку керівних профільних таблиць для оцінки посад за певними факторами. Грейдингова система оплати праці відповідає найкращим світовим практикам, тому понад 10 000 компаній у більш ніж 40 країнах світу працюють за грейдинговою системою. В Україні цю систему нещодавно почали застосовувати вже навіть органи державної служби [1], а також організації та підприємства різних галузей і сфер діяльності, зокрема ПАТ «Укрнафта», АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України», «Київобленерго», «Рівнеобленерго», ТОВ «ДТЕК», ТОВ «Метінвест Холдинг», ПрАТ «Київстар», ПрАТ «Vodafone Ukraine», ТОВ «Комфі Трейд», АТ «ПУМБ», ТОВ «Інтерпайп Україна», ПАТ «Арселорміттал», «ОККО» та багато інших.

Не розкритою залишається особливості застосування грейдингової системи оплати праці на українських підприємствах, зокрема лісового господарства. Тому



доцільно сконцентруватися на дослідженні особливостей нової системи оплати праці на основі грейдів. Впровадження нової системи оплати праці на підприємстві лісового господарства передбачає наявність наступних етапів: опис посад, аналіз та оцінка посад, побудова грейдів і розробка політики оплати праці відповідно до створеної системи грейдів, реалізація грейдінгової системи оплати праці та аналіз результатів впровадження нової політики оплати праці.

Опис посади – це документ, який показує мету існування посади з точки зору внеску посади у загальний результат роботи компанії, межі відповідальності, показники ефективності роботи посади, вимоги до знань та вмінь, необхідних для роботи на цій посаді. На підставі опису посади проводиться її оцінка та встановлення грейду. Принциповою різницею між описом посади та посадовою інструкцією є те, що остання відображає конкретний набір дій, здійснюваних на посаді для виконання поставлених завдань і відображає сенс існування посади та її вплив на досягнення цілей підприємства. Отже, характерною відмінністю опису посади від посадової інструкції є вклад кожної окремо взятої посади в загальний результат діяльності підприємства, а не звичайний перелік функціональних обов'язків працівника, який обіймає цю посаду.

Оцінка посади – визначення відносного внеску посади на досягнення цілей підприємства (структурного підрозділу). Оцінка посади виражається у балах і проводиться комітетом з аналізу описів та оцінки посад з підстановочних таблиць для оцінки посад з грейдінгу, на підставі опису посади. Опис та оцінка посад є основою багаторівневої системи оплати праці персоналу підприємства.

Аналіз та оцінка посад – набір послідовних дій для структурованого збору та обробки інформації про зміст посади, її функціональне наповнення, ціль та завдання, а також для визначення відносної цінності кожної посади в організаційній структурі та її реального вкладу в досягнення встановлених для підприємства цілей та завдань. Під час аналізу та оцінки оцінюється саме посада, її функція, а не конкретна особа (працівник), яка її займає. Рівень притаманності кожного з факторів визначається необхідністю того чи іншого фактору на посаді.

Оцінку посади (професії) проводять за такими критеріями:

1. «Знання та вміння» визначає сукупність усіх відповідних знань, навичок і досвіду, необхідних для виконання посадових обов'язків на стандартному рівні (спеціальні знання та вміння – знання практичних процедур, спеціалізованих методик та наукових дисциплін; широта управління; менеджерські здібності у сфері управління; вміння інтегрувати та координувати різноманітні функції, пов'язані з управлінням (планування, організація та узгодження різноманітних елементів, із відповідальністю за посадою); навички спілкування – оцінка схильності у сфері взаємовідносин, тобто практичні навички, необхідні для безпосередніх взаємин у формі контакту з рівними собі, підлеглими та керівниками на підприємстві, а також з людьми за межами підприємства для отримання необхідних результатів.

2. «Вирішення проблем» визначає рівень самостійності мислення та дій, необхідних у роботі для аналізу, оцінки, творення, розуміння, узагальнення та висновків (складність питань – відображає наявність чи відсутність рішення у готовому вигляді, чи має бути обрано з кількох варіантів, знайдено, інтегровано чи створено заново; область вирішуваних питань, рамки свободи мислення, ступінь, у який вирішення питань обмежено правилами, методами, процедурами, інструкціями чи політикою та стратегією підприємства.

3. «Відповідальність за результат» визначає вимірюваний ефект від впливу посади на кінцеві результати діяльності (свобода дій – ступінь контролю з боку керівників, рівень власного чи процедурного контролю та нагляду; важливість (величина) впливу – кількісне вираження фінансових показників діяльності структурного підрозділу

(підприємства), на які дана посада впливає; вплив посади на кінцевий результат – тип впливу (основний, спільний з іншими (крім начальника та його підлеглого), допоміжний та віддалений), який дана посада надає на вищезгадані фінансові показники.

Комітет з аналізу та оцінки посад (оціночний комітет) – утворюється для здійснення аналізу та оцінки посад, а також переоцінки посад і складається з керівників структурних підрозділів підприємства, які пройшли спеціальне навчання методики опису, моделювання посад, а також техніки оцінки посади за допомогою підстановочних таблиць для оцінки посад з грейдингу.

Аналізуючи всі зазначені чинники щодо кожної з таблиць, члени оцінювального комітету з розробленої методики визначають кількість балів за критеріями принципів прийняття рішень – оцінюється посада, а не людина, яка її займає; основа оцінки – глибокий аналіз опису посади; має бути лише одностороннє рішення всіх членів оціночного комітету визначає оцінку.

Після цього встановлюють ієрархію грейдів і визначають рівні фіксованої винагороди посад підприємства з урахуванням ринкових рівнів оплати праці на відповідних посадах загального ринку праці (інші компанії державного та приватного сектору). Для визначення діапазонів грейдів – різниця у відсотках між базовою винагородою посади, що відповідає мінімальній оцінці посади в балах у межах відповідного грейдів, та базовою винагородою посади, що відповідає максимальній оцінці посади в балах у межах відповідного грейдів – використовуються встановлені мінімальні та максимальні оцінки посад в балах у межах відповідних грейдів, а також попередньо визначена функціональна залежність між оцінками посад у балах та обраними ринковими орієнтирами оплати праці відповідних посад. Для визначення розрахункових значень посадових окладів кожної посади використовується рівняння, що характеризує залежність між розрахунковими рівнями оплати праці підприємства та цінністю посад у балах та ринковими рівнями винагороди.

Система оплати праці на основі грейдів встановлює взаємозв'язок між затратами праці, які відповідають окремо взятій посаді, та отриманою винагородою у вигляді заробітної плати, сприяє проведенню об'єктивної оцінки існуючих посад в організації, абстрагуючись від осіб-виконавців завдань, є прогресивним інструментом мотивації та оцінки персоналу. Подальші перспективи наукових розробок за даним напрямом вбачається у дослідженні процесу формування змінної частини заробітної плати (премій, надбавок) на основі визначених грейдів посадових окладів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про підготовку до запровадження умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році : Постанова Каб. Міністрів України № 1109 від 23.10.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1109-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.05.2024).

2. Гладка О. І. Застосування грейдингу при формуванні привабливості компенсаційного пакету роботодавця. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 42. С. 275–280.

**ІСАЄВ М. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПЕРЕХІД ГАЗОРОЗПОДІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДО СТИМУЛЮЮЧОГО ТАРИФООУТВОРЕННЯ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПРАКТИКИ ЄС**

Інтеграція України у світове економічне співтовариство, враховуючи європейський досвід, суттєво підвищує інтерес до підприємств як інвестиційно привабливих об'єктів, оскільки процес залучення інвестицій є безпосереднім завданням, котре визначає інвестиційну привабливість. Використання європейського досвіду, з переходом на нову модель ринку надає повноцінний доступ до лібералізованого газового ринку європейських країн.

Система стимулюючого регулювання (RAB) – це система тарифоутворення на основі довгострокового регулювання тарифів, спрямованого на залучення інвестицій, зокрема, на ринку природного газу та стимулювання до ефективності витрат операторів газорозподільних систем. Така методологія вважається прикладом тарифного регулювання у світі. З середини 1990-х років на стимулююче регулювання перейшли багато країн Західної Європи, Канади, США, Австралії. Європейський союз у 2002 році зобов'язав країни Східної Європи застосовувати RAB – регулювання для встановлення тарифів для суб'єктів природних монополій, і RAB був запроваджений у Чехії, Словаччині, Угорщині, Польщі, Румунії, Болгарії [1].

Слід зазначити, що запровадження такої методології не лише створює привабливий інвестиційний клімат для розвитку та модернізації об'єктів газових мереж, а й сприяє до підвищення якості та надійності постачання природного газу кінцевим споживачам.

Досвід європейських країн свідчить про високу ефективність зазначеної методології, так як вона передбачає, що прибуток суб'єкта господарювання напряму залежить від ефективності його роботи, в першу чергу – зниження витрат. А це, в свою чергу, спонукає компанії інвестувати кошти в реконструкцію та модернізацію мереж – адже, чим якісніші мережі, то нижчий рівень витрат на їх обслуговування, і, відповідно, вище отриманий прибуток.

Варто зазначити, що при застосуванні стимулюючого регулювання відбувається інтеграція інтересів для суб'єктів ринку природного газу. Так, для споживачів природного газу це в першу чергу надійне, якісне та безперебійне постачання. Для компаній це залучення масштабних і ефективних інвестицій, котрі будуть направлені у відновлення та розвиток мереж, стимул до скорочення витрат. Для держави, за відсутності державної підтримки, прозорий механізм тарифоутворення, залучення масштабних інвестицій, ліквідація перехресного субсидіювання, скасування системи єдиних тарифів, формування вартості державних пакетів акцій [4].

Варто зазначити, що перехід до стимулюючого регулювання передбачено рядом стратегічних документів ЄС, зокрема Директивою 2009/73/ЄС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу стосовно спільних правил для внутрішнього ринку природного газу та Регламентом 715/2009 Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу про умови доступу до мереж передачі природного газу [2].

На сьогодні українським законодавством передбачено запровадження стимулюючого регулювання цін (тарифів) на товари суб'єктів природних монополій, шляхом застосування параметрів регулювання, що мають довгостроковий термін дії,

стимулювання суб'єктів природних монополій до підвищення якості товарів і ефективності регульованої діяльності з поступовим скороченням неефективних витрат і забезпечення умов для залучення інвестицій з метою сталого функціонування і розвитку [3].

При цьому, діюча система тарифоутворення, на основі методології «витрати плюс» на ринку природного газу України є неефективною з точки зору стимулювання енергозбереження. Наявність занижених тарифів не заохочує споживача до скорочення витрат в частині споживання. Тому однією з ключових умов для розвитку газової інфраструктури є запровадження методології, яка забезпечила б стимули для підвищення енергоефективності, залучення інвестицій та оновлення основних фондів. Під час формування тарифної політики потрібно відмовитися від принципу «витрати плюс», перейшовши на принцип «конкурентних ринків».

Слід зазначити, що тарифи на послуги розподілу природного газу в першу чергу дозволяють забезпечити газорозподільне підприємство коштами, необхідними для роботи газорозподільних систем, експлуатації газового обладнання, підтримки цілодобової роботи аварійних служб для запобігання можливим вибокам природного газу та недопущення аварійних ситуацій. Тобто, запорукою безпеки та надійності функціонування газорозподільних систем є забезпечення операторів газорозподільних підприємств коштами на обслуговування та експлуатацію цих систем.

Рівень тарифів на послуги природного газу повинен поступово наближатися до світового. Оскільки більша вартість природного ресурсу сприяє його більш ощадливому споживанню та спонукає споживачів застосовувати заходи з енергозбереження у власному господарстві. Принцип формування тарифу має бути ринковим, оснований на реальному платоспроможному попиту на природний газ, оскільки витратний принцип формування тарифів є значним бар'єром на шляху впровадження енергозбереження в Україні.

На сьогодні національним регулятором України було прийнято рішення в частині переходу до тарифів на основі методології «вхід-вихід», котра базується на стимулюючому регулюванні RAB (Regulatory Asset Base, стимулююче тарифоутворення). Так, в сфері розподілу природного газу прийнято Порядок формування тарифів на транспортування природного газу розподільними трубопроводами на основі багаторічного стимулюючого регулювання, затверджений постановою НКРЕ від 28.11.2013 № 1499.

Передбачено встановлення параметрів регулювання, що мають довгостроковий термін дії, для цілей стимулюючого регулювання, а саме регуляторної норми доходу на регуляторну базу активів, яка створена на дату переходу до стимулюючого регулювання, регуляторної норми доходу на регуляторну базу активів, яка створена після переходу на – стимулююче регулювання, загального показника ефективності, індивідуального показника ефективності, цільового показника якості послуг.

Порівняльний аналіз тарифів на природний газ України та країн ЄС свідчить, що тарифи на розподіл природного газу в Україні сьогодні не є економічно обґрунтованими й значною мірою є збитковими.

Для прикладу можна розглянути Іспанію, газорозподільна система якої схожа на українську. При цьому вартість розподілу становить 9,30 грн/м<sup>3</sup>. На території Словаччії вартість розподілу природного газу становить в 6,31 грн/м<sup>3</sup>, а в Литві – 3,86 грн/м<sup>3</sup>. Для порівняння, в Україні середньозважений тариф за послуги з розподілу природного газу складає лише 1,56 грн/м<sup>3</sup>.

№	Назва країни	Тарифи на послуги розподілу природного газу
1	Данія	7,5
2	Італія	7,32
3	Австрія	6,42
4	Іспанія	9,3
5	Франція	9,84
6	Словенія	7,39
7	Германія	6,09
8	Чехія	4,83
9	Литва	3,86
10	Словакія	6,31
11	Греція	6,96
12	Польща	3,53
13	Сербія	2,74
14	Латвія	3,61
15	Румунія	2,92
16	Угорщина	2,7
17	Україна	1,56

Слід зазначити, що на сьогодні методологія стимулюючого регулювання не застосовується, оскільки повний перехід України на ринкову модель ціноутворення призведе до суттєвого зростання тарифів на розподіл природного газу та відповідно кінцевих цін на природний газ для споживачів. Зважаючи на досить велику різницю між діючими тарифами у порівнянні з тарифами країн ЄС, а також низький рівень доходів населення, зростання створить навантаження на споживачів. Разом з тим, на сьогодні у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану, на законодавчому рівні в Україні запроваджено мораторій на підвищення цін (тарифів) на ринку природного газу, який є вкрай необхідним для підтримки всіх громадян України та забезпечує стаке надання споживачам послуг з постачання природного газу.

Проте у довгостроковій перспективі така реформа створить суттєві стимули для реальної економії споживання природного газу побутовими споживачами, оскільки зробить можливим запровадження енергоефективних заходів. Враховуючи, що сьогодні Україна налаштована до формування нової моделі енергетичного ринку, вступ України до Енергетичного Співтовариства надав певної спрямованості реформам у секторі енергетики. Подальші перспективи інтеграції галузі України до європейських ринків залежатимуть від швидкості та ефективності реалізації внутрішніх реформ.

#### Список використаних джерел:

1. Бараннік В. О. Стратегія та практика управління паливно-енергетичним комплексом. Досвід України. / В. О. Бараннік, М. Г. Земляний. URL: <http://www.db.niss.gov.ua/docs/energy/58.htm>
2. Директива 2004/67/ЄС про заходи із забезпечення безпеки постачання природного газу. 2004. URL: [dyrektyva-2004-67-es-pro-zahody-iz-zabezpechennya-bezpeky-postachannya-pryrodnoho-gazu/](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32004L0067)
3. Закон України «Про ринок природного газу». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/329-19>
4. Енергетика: історія, сучасність і майбутнє. Кн. 5: Електроенергетика та охорона навколишнього середовища. Функціонування енергетики в сучасному світі /

Т. О. Бурячок, З. Ю. Буцьо, Г. Б. Варламов, С. В. Дубовської, В. А. Жовтянський; наук.  
ред. В. Н. Клименко, Ю. О. Ландау, І. Я. Сігал. 2013. 390 с.

**КАРАБІН Б. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНОМУ АСПЕКТІ**

Одним з найгрунтовніших ринків є ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої персоналу та використання людських ресурсів.

*Метою тез* є визначення економічного аспекту регулювання ринку праці, що забезпечує ефективне використання робочої сили та створює умови для запровадження необхідного рівня соціального захисту населення.

Ринок праці не можна розглядати окремо, у відриві від виду економічної системи, тобто сукупності всіх економічних явищ, що відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин і організаційних форм. Ринок праці є похідним від цієї моделі, а його регулятори – складова системи господарювання. Тому економіці перехідного періоду притаманний адекватний ринок праці, що реалізує значною мірою складові цієї економічної моделі.

Особливість ринку праці економіки перехідного періоду впливає з глибоких протиріч, що сформувалися у сфері трудових відносин на цьому рівні суспільного розвитку [1, с. 23].

Зберігаються складові відносин, властивих адміністративно-командній економіці:

- низька мобільність робочої сили;
- державний розподіл кадрів вищої ланки;
- встановлення певних пільг для господарюючих суб'єктів;
- з'являються складники ринкових відносин з присутньою для них системою найму робочої сили, специфікою умов і оплати праці.



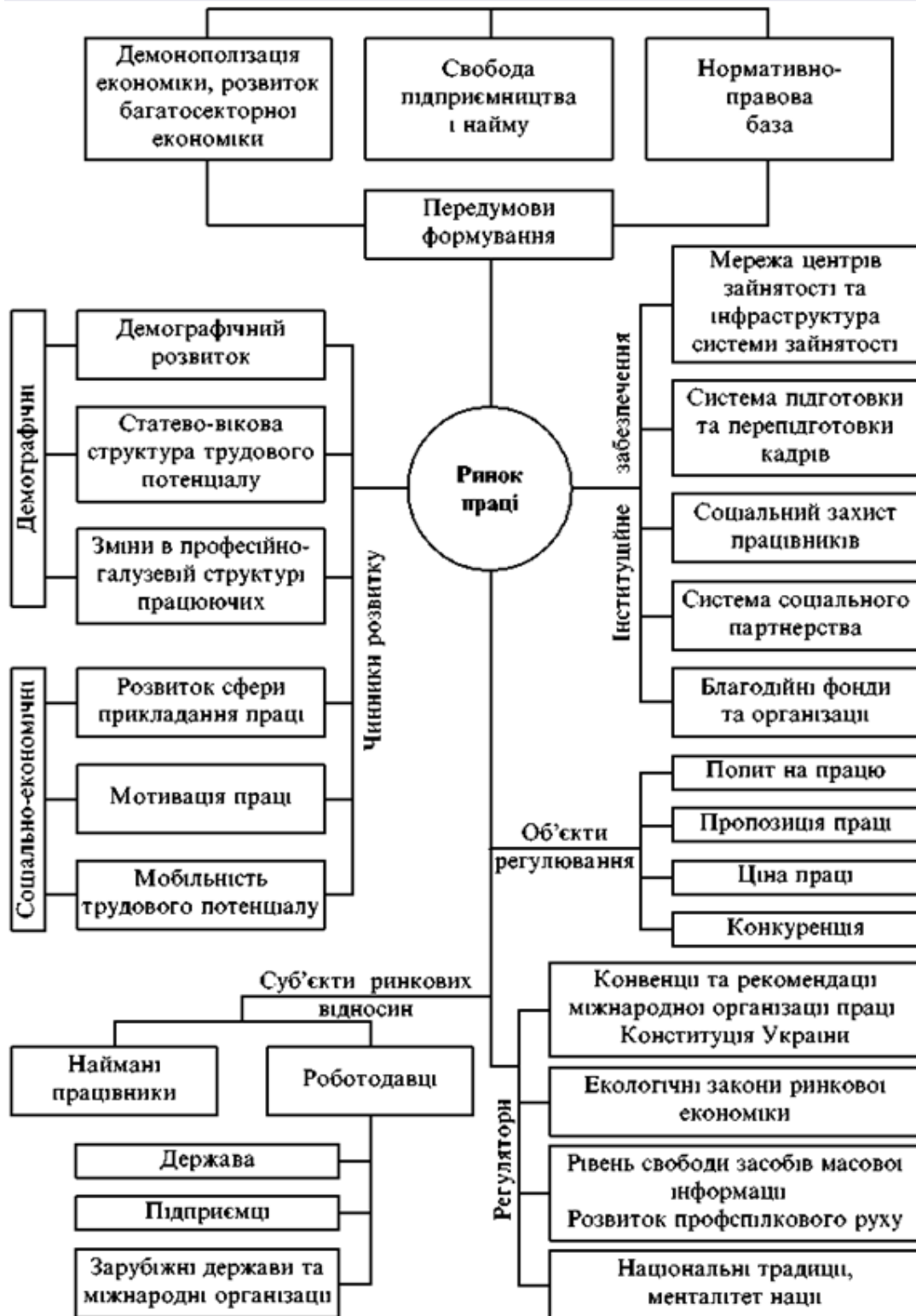


Рис. 1. Структура ринку праці.  
Укладено автором за джерелом [4, с. 40]

Згідно з цим формується більш гнучкий механізм підтримання збалансованості чинників виробництва, в якому тісно взаємодіють складові старої та новітньої систем. Однак перевага зберігається за першими елементами відносин, в основному через об'єктивні причини, що зумовлено глобальним одержавленням власності.

Формування нових економічних зв'язків може бути ефективним лише тоді, коли враховується, від якого стану йде суспільство та якої якості воно хоче досягнути. Це ключове положення не тільки не протирічить, а й забезпечує збереження цілісних позицій держави в розв'язанні проблем зайнятості в перехідний період та створення ефективних способів регулювання трудових відносин.

З огляду на вищеперераховане стає зрозуміло, що завдання держави полягає в тому, щоб врахувати в механізмі зайнятості співіснування двох систем відносин – адміністративних і економічних з використанням всіх можливостей державного сектора економіки у розв'язанні проблем та сприяти формуванню ринкової частини економіки. Паралельно до цього має відбуватися процес формування механізмів регулювання зайнятості, організації інституційної основи ринку праці – служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки кадрів, банків інформації про наявні вакантні місця у системі соціального захисту працівників і т. ін.

Функціонально їх діяльність змінюється, наповнюючись новим ринковим змістом. Так всередині старої економічної системи поступово виникають елементи нового. Вони посилюються зі звільненням держави від виконання невластивих їй функцій шляхом делегування їх на місця.

Перетворення функцій регулювання зайнятості синхронізується з темпами роздержавлення власності та приватизації; змінами в господарському комплексі сектору; ефективністю власних нагромаджень; створенням робочого господарського механізму місцевого самоврядування; динамікою розвитку ринкового сектора економіки; формуванням механізму взаємодії територіальних органів влади з професійними об'єднаннями і роботодавцями щодо впливу на рівень заробітної плати та заохочення попиту на працю, тобто йде процес формування ринкового сектора економіки. Створюються умови для більш повної самореалізації людини в процесі праці, відкривається простір для вільного переміщення робочої сили.

Виходячи з цих теоретико-методологічних позицій, варто сказати, що перехідному періоду відповідає державно-ринковий механізм регулювання трудових відносин, що еволюціонує в бік зрілого ринку праці, витісняючи економічними важелями управління адміністративні. Це означає, що в економіці перехідного періоду не може бути повноцінного ринку праці, адже детермінанти, які формують попит і пропозицію робочої сили, а відповідно й її ціну, є неповністю розвинутими, а це породжує суперечність та складність процесів, які формуються на ринку праці.

Процес формування і задоволення попиту на робочу силу характеризує рис. 2.



Рис. 2. Формування і задоволення попиту на робочу силу.  
Укладено автором за джерелом [3, с. 51]

Тому необхідно гнучко поєднувати дві взаємодоповнюючі форми організації економічних зв'язків в механізмі регулювання зайнятості: через пряме державне втручання (державне замовлення на підготовку кадрів, державні програми зайнятості, пільгове оподаткування та кредитування, прямі інвестиції у сферу докладання праці) і опосередковану ринком, яка починає працювати в основному з недержавним сектором економіки, здійснюючи тим самим коригуючий вплив на структурні пропозиції

виробництва та розподіл робочої сили. Дії держави у цьому випадку направляються на зближення попиту з пропозицією на робочу силу, що необхідно для досягнення рівноваги на ринку праці.

Основними функціями сучасного ринку праці є такі:

- профвідбір робочої сили та її профадаптація для формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури (регулююча);
- суспільний поділ праці;
- узгодження економічних інтересів між власниками робочих місць і власниками робочої сили (посередницька);
- надання інформації про структуру попиту та пропозиції робочої сили (інформаційна);
- професійна консультація тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;
- забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин (ціноутворююча);
- пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу;
- сприяння формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення (резервна).

Зазначені функції міцно пов'язані одна з одною. Вони притаманні для всіх типів ринку праці: зовнішнього, внутрішнього та для циркулюючого, що формують національний ринок праці.

Коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, з'являється надлишок робочої сили, тобто безробіття [5].

Коли попит на робочу силу перевищує її пропозицію, це означає нестачу, дефіцит робочої сили з усіма відповідними наслідками [2, с. 10].

**Висновки.** Викладене свідчить про необхідність вдосконалення державного регулювання ринку праці, налагодження активного соціального діалогу для підвищення рівня офіційної зайнятості, забезпечення соціальної відповідальності держави та бізнесу за створення продуктивних робочих місць. Перспективи подальших наукових розробок мають бути пов'язані із розробкою державної стратегії розвитку національного ринку праці в умовах глобальних процесів та євроінтеграції.

#### Список використаних джерел:

1. Аведян Л. Й. Управління людськими ресурсами на підприємстві : навч. посіб. Харків : Знання-Прес, 2020. 349 с.
2. Гринькова В. М., Ястремська О. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Харків : ХНЕУ, 2016. 100 с.
3. Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці: монографія / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Т. І. Лепейко. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2021. 252 с.
4. Богданова Т. І. Організаційно-економічні аспекти формування структурних трудових ресурсів : навч. посіб. Харків : ХНЕУ, 2021. 192 с.
5. Петько С. М. Роль центрів інформаційної безпеки в захисті ІТ-інфраструктури компаній. *Інформаційна безпека та інформаційні технології* : матеріали IV Міжнародної наук.-практ. конф., м. Львів, 30 лист. 2022 р. / Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів : Растр-7, 2022. С. 81–83.  
URI: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/39266>

**КИСІЛЬОВ М. С.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**«ПРОВАЛИ ДЕРЖАВИ» ЯК ЗАГРОЗА ПРАВОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Зазвичай правова економіка сприймається як синонім офіційної економіки на протилежність неофіційної (тіньової) або злочинної (кримінальної) економіки. Але загалом це сформована, закріплена, врегульована та захищена правом система суспільного господарювання. Держава відіграє важливу роль у її розбудові та функціонуванні. На думку Дж. Б'юкенена, спочатку суспільство здійснює відбір ефективних правил і норм господарської діяльності (конституційний вибір), потім відбувається їх подальше закріплення у праві. Надалі держава контролює дотримання встановленої системи правил, змушує економічних агентів додержуватися їх. Встановлені правила розповсюджуються і на державу безпосередньо.

Цілком очевидно, що у цьому процесі діяльність держави може бути пов'язана з певними провалами. По-перше, обмеженість інформації та її асиметричний розподіл між групами з різними соціально-економічними інтересами подекуди унеможливує відбір ефективних правил та норм. Відповідно, рішення приймаються на користь найбільш впливових груп, що сприяє реалізації групових інтересів (регіональних, галузевих) за рахунок суспільних. По-друге, намагання індивідів отримати економічну ренту за допомогою політичного процесу призводить до прийняття неоптимальних правил і норм, ускладнює контроль за їх дотриманням. По-третє, неможливо точно передбачити наслідки прийнятих державою рішень [1, с. 475–476].

Провали держави посилюють нерівність у реалізації соціально-економічних прав двома шляхами. По-перше, за рахунок штучного викривлення пропорцій суспільного розподілу на користь окремих груп. Причому, чим більше можливостей впливати на процес унормування господарської поведінки мають такі групи, тим інтенсивніше відбувається викривлення. По-друге, шляхом «виштовхування» частини господарських суб'єктів у тіньовий сектор або шляхом посилення їх мотивації до участі у напівлегальних економічних взаємовідносинах, оскільки реалізувати наявні господарські права у легальному бізнесі виявляється проблематичним.

За умов розвинених інститутів громадянського суспільства (у тому числі інститутів сумісного регулювання), незалежної судової системи неоптимальний вплив держави на економіку можна пом'якшити. Тому у розвинених країнах з ефективною інституціональною системою провали держави хоча і зумовлюють неоптимальний суспільний розподіл, але не призводять до суцільного унеможливлення реалізувати набуті на законних підставах соціально-економічні права. Отже, неоптимальність державного втручання навряд чи може розглядатися як серйозна загроза правовій економіці.

В умовах економічної трансформації до традиційного для теорії суспільного вибору переліку провалів держави додається ще один – перетворення держави на джерело неправових практик, коли державне регулювання господарської діяльності відбувається на основі законодавчих норм, що суперечать іншим нормам права. Результатом цього є нерівність у реалізації господарських прав, перетворення права власності на умовне та залежне від держави. За таких умов державне регулювання виступає як чинник руйнації правової економіки.

Вітчизняна господарська реальність рясніє прикладами того, як держава не може ефективно виконувати базові функції, особливо пов'язані з захистом законно набутих прав та примушенням до дотримання правил господарської поведінки. В умовах, коли державні інститути генерують неправові практики, правоохоронна та судова система виявляються паралізованими, отримуючи можливість «вільно тлумачити» наявні законодавчі норми. Захист права власності кожного замінюється вибірковим захистом власності владної еліти.

Причинами цього явища, на нашу думку, є:

1. *Вади у механізмі набуття прав власності та її подальша концентрація у вузького кола осіб.* Набуття власності в Україні відбувалося не шляхом організації виробничого процесу, а шляхом участі у перерозподілі колишньої суспільної власності. Оскільки у багатьох випадках набуття прав власності не завжди носило прозорий характер і не завжди було бездоганним з правової точки зору, набуті права відрізняються низьким ступенем легітимності, що змушує власників використовувати органи державної влади як спосіб захисту особистих майнових інтересів.

Концентрація власності перетворила державу на заручника приватних бізнес-груп, які почали використовувати її як інструмент перерозподілу суспільних та приватних ресурсів (легалізація занижених соціальних стандартів, у тому числі оплати праці, обмеження доступу інших суб'єктів до комерційно привабливих видів економічної діяльності, спеціальні ціни на окремі ресурси, створення особливих законодавчих умов для окремих видів бізнесу тощо). За таких умов існує значний ризик перетворення вітчизняної держави на «хижацьку державу» (*predoraty state*), котра є агентством групи або класу, функція яких полягає у вилученні доходу з решти населення в інтересах групи.

2. *Економічна вигідність існуючого господарського порядку для усіх його учасників* – як для державних інститутів, так і для приватних агентів. Для державних інститутів неправові практики, джерелом яких є держава, а також відсутність ефективних норм регулювання економіки, невизначеність у правах власності є необхідним підґрунтям для вилучення адміністративної ренти. Для приватних агентів витрати на організацію та участь у перерозподільчих процесах значно нижчі, ніж витрати на організацію та удосконалення виробництва товарів і послуг. Наявність «контактів з владою» значно підвищує індивідуальну ефективність у порівнянні з середньоринковою та водночас знижує витрати на захист майнових прав. На нашу думку, саме економічна вигідність збереження неправового господарського порядку для кожного економічного агента зумовлює низьку ефективність громадського регулювання в Україні, послаблює суспільну консолідацію. Цим же можна пояснити і той факт, що навіть в умовах низької довіри до інституту державної влади суспільство майже не намагається припинити продукування та використання державою неправових практик, а держава продовжує свою діяльність з руйнації правової економіки.

Якщо держава неспроможна виконувати свої базові функції та активно перешкоджає їх виконанню, вона переходить у нову якість – держави, що провалилися (*fragile state*). Параметри держав, що провалилися, були розроблені Фондом за мир (*The Fund for Peace*) – незалежною освітньою, дослідницькою та правозахисною організацією з США. Кожний параметр оцінюється за 10-бальною шкалою: 0 – максимальна стабільність, 10 – мінімальна стабільність. Чим більше балів набирає держава у рейтингу держав, що провалилися (*The Fragile States Index*), тим нестабільнішою вона є [2, с. 3].

У 2016 р. дослідження охопило 178 країн. Країнами, що провалилися, визнано 38 країн з рейтингом від 90 до 120 балів (тривожна зона). Найгірша ситуація спостерігалася у Сомалі, Південному Судані, Центральній Африканській Республіці [2, с. 7]. У зону попередження потрапляють держави з кількістю балів від 60 до 89,9 балів, для яких існує



реальна небезпека провалу. У 2016 р. у цій групі перебувало 85 країн, у тому числі Україна (85,5 балів) [2, с. 6–7]. У зоні стабільності перебувають держави з сумарною кількістю балів від 30 до 59,9. Стійкими вважаються держави, що назбирали від 0 до 30 балів. Найбільш стабільними державами у 2016 р. було визнано Фінляндію, Норвегію, Нову Зеландію, Данію, Швейцарію.

Найбільшою загрозою провалу держави для України становить криміналізація та делегітимізація суспільства, перетворення служб безпеки на «державу в державі», фрагментація еліт. Останнім часом до означених загроз додається інтервенція інших держав. Оцінка параметрів рейтингу прямо вказує на те, що головною проблемою для української держави є не її економічний стан, а інституціональне середовище господарських взаємодій.

Причому джерелом його неефективності стає неспроможність держави виконати свою головну функцію – забезпечити рівність у реалізації соціально-економічних прав. Зрозуміло, що за таких умов перед Україною постало нагальне завдання повернути діяльність держави у правове поле, припинити процес створення державою неправових практик. На думку Т. Еггертссона, ефективною держава стає тоді, коли «суспільство у цілому додержується норм, структура яких співпадає з тією структурою прав, яку намагається підтримати держава» [3, с. 50]. Отже, якщо з'являться норми, дотримання яких буде економічно вигідним більшості суб'єктів, ефективність державного регулювання значно посилиться, а вітчизняний економічний порядок почне набувати правових ознак.

Серед заходів, які б сприяли їх появи, виділимо такі:

- підвищення особистої економічної відповідальності працюючого населення за власне соціальне забезпечення (наприклад, шляхом перерозподілу податкового навантаження зі сплати єдиного соціального внеску між роботодавцем і найманим працівником). Це створить передумови легалізації зарплати, а також необхідну економічну мотивацію для працюючих вимагати повної компенсації прав власності на робочу силу;

- перегляд системи соціальної підтримки (монетизація пільг, перехід від галузевого принципу надання пільг до принципу нужденності, надання медичних послуг за державний рахунок виключно застрахованим особам – платникам внесків на загальнообов'язкове соціальне страхування);

- легалізація підсумків приватизації прийнятними для суспільства способами, поставка цього процесу під суспільний контроль; створення прозорого реєстру прав власності, що дозволить чітко визначити кінцевих бенефіціарів пільгових умов господарювання, наданих за рахунок суспільних ресурсів;

- корекція пропорцій суспільного розподілу, запровадження справедливих соціальних стандартів, що унеможливить необґрунтоване вилучення доходу одних груп населення на користь інших.

#### Список використаних джерел:

1. Нуреев Р. Джеймс Бьюкенен и теория общественного выбора [Текст]. // *Джеймс М. Бьюкенен. Сочинения. Серия: «Нобелевские лауреаты по экономике»*. Т. 1. / Фонд экономической инициативы; пер. с англ.; гл. ред. Нуреев Р. М. и др. М.: Таурис Альфа, 1997. С. 445–482.

2. The Fragile States Index – 2016 [E-resource] : Report / The Found for Peace. Washington, 2016. URL: <http://fsi.fundforpeace.org/rankings-2016>

3. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты [Текст]; пер. с англ. М.: Дело, 2010. 408 с.



**КІРІЄНКО А. М.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

спеціальність 051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ЕКОНОМІЧНА ДОЦІЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ЧИННИКИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ**

Проблеми використання паливно-енергетичних ресурсів, надійності й ефективності функціонування теплових мереж та пов'язаного з цим енергозбереження були і залишаються актуальними протягом всього існування незалежної суверенної Української держави.

Існуюча на цей час система централізованого теплопостачання сформувалася в загальних рисах як технічна інфраструктура (магістральні теплопроводи, насосні станції, центральні теплові пункти) на початку 1990-х рр., коли потужності з теплогенерації та постачання тепла масово стали передаватися на баланс міст у власність відповідних громад, а частина підприємств відповідної галузі збанкрутували або були приватизовані та почали позбуватися небажаних для їх нового економічного статусу активів [1]. Природньо, що за таких умов зміна власника загальмувала процеси відтворення основних засобів у сфері теплопостачання, а міські громади не мали необхідних фінансових ресурсів. Крім того, в цей же час відбувалася приватизація найбільш привабливих ТЕЦ, які забезпечували теплопостачання окремих міст держави.

На початок 2000-х рр. практично в усіх містах України були створені комунальні підприємства, які сконцентрували всі потужності з виробництва, транспортування та постачання теплоенергії та гарячого водопостачання (напр., КП «Київтеплоенерго» з 2006 р., КП «Харківські теплові мережі» з 2003 р., КП «Теплопостачання міста Одеси» з 2006 р.).

Отже, на початку XXI ст. остаточно сформувалося обличчя сучасної системи централізованого теплопостачання в її технічних, інституціональних (державне регулювання) та фінансово-економічних рисах (рис. 1).

	Наявність поділу господарської діяльності у сфері теплопостачання на виробництво, транспортування та постачання теплової енергії
	Існування різних технологій виробництва теплової енергії, у тому числі технологій комбінованого виробництва електричної та
	Централізоване теплопостачання споживачів від теплоенергоцентралей і котелень, які входять до об'єднаної енергетичної системи України
	Існування об'єктів теплопостачання різних форм власності
	Суттєва сезонна відмінність режимів виробництва та споживання теплової енергії протягом року
	Особливий статус суб'єктів природних монополій, який мають деякі суб'єкти господарювання у сфері теплопостачання

Рис. 1. Сучасна система централізованого теплопостачання в Україні (за джерелом [1])

Новітні тенденції розвитку даної галузі, пов'язані з приведенням її функціонування у відповідність з вимогами ЄС, вимагають збільшення її вуглецевої нейтральності, в тому числі шляхом зменшення потреби в тепловій енергії. Сьогодні система теплопостачання окремого населеного пункту є унікальною, оскільки визначається особливостями географічних і кліматичних умов, ступенем централізації, технологією виробництва теплоенергії, паливом, що використовується для виробництва теплоенергії та іншими специфічними чинниками [2]. Саме комплекс вказаних чинників і визначає врешті-решт економічну доцільність розвитку системи централізованого теплопостачання в кожному окремому регіоні та населеному пункті.

Як зазначають фахівці, питання розвитку сектору централізованого теплопостачання, доцільних механізмів і моделей підвищення його конкурентоспроможності та ефективності безпосередньо пов'язано з особливостями ринку теплової енергії, що має свої відмінні особливості порівняно з ринками електроенергії та природного газу [3]. Крім того, слід обов'язково зазначити, що системи централізованого теплопостачання міст, хоч і є найбільш безпечними та екологічними, але зношені на 70–80 % (напр., за словами директора СП «Київські теплові мережі» КП «Київтеплоенерго» В. Деревницького, київська система централізованого опалення, збудована більше п'ятдесяти років тому, є зношеною на 80 % [4]).

За даними експертів, застаріле теплогенеруюче обладнання, зношені тепломагістралі, розвідні тепломережі й низькі теплотехнічні характеристики внутрішньобудинкових систем опалення та зовнішніх огорожувальних конструкцій існуючих житлових будинків призводять до величезних тепловтрат, які в 2–3 рази перевищують необхідну кількість теплової енергії на опалення житла. На стадії теплогенерації втрачається 5–10 % теплової енергії, при транспортуванні (навіть через дуже зношені тепломережі) – близько 15 %, в існуючих житлових будинках (на стадії кінцевого споживача) – 80 %, а іноді більше [5].

Характерними особливостями сучасного стану економіки теплопостачання є такі наступні:

1) усі комунальні підприємства обліковують вартість основних засобів за історичною собівартістю (за ціною придбання, без урахування сучасної ринкової вартості відповідного обладнання), що призводить до того, що сума амортизаційних відрахувань, що нараховується виходячи з вартості, яка склалася 30–40 років тому, значно менша, ніж сучасні витрати на просте відтворення основних засобів;

2) існуючі тарифи на теплоенергію є занадто високими порівняно з доходами багатьох домогосподарств, внаслідок чого тарифи на теплову енергію встановлюються на рівні собівартості, без прибутку;

3) збільшення тарифу на суму прибутку для здійснення інвестиційної діяльності призведе до зменшення рівня сплати послуг з постачання теплової енергії;

4) децентралізація державного управління зміщує акценти на повноваження місцевих органів влади, за умов чого місцеві органи влади отримали широкі повноваження щодо ліцензування та встановлення тарифів на теплоенергію, водночас отримавши більш широке коло обов'язків щодо підтримання систем тепlopостачання у працездатному стані.

#### Список використаних джерел:

1. Кизим М. О., Котляров Є. І., Хаустова В. Є. Аналіз тенденцій розвитку централізованого тепlopостачання в Україні. *Бізнес Інформ*. 2021. № 8. С. 68–81. JEL: L89; L97; L98; O29.

2. Кизим М. О., Хаустова В. Є., Котляров Є. І. Специфіка господарських відносин у теплоенергетиці України. *Бізнес Інформ*. 2023. № 8. С. 157–170. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-8-157-170>

3. Ющенко Н. Л. Економічна доцільність розвитку в Україні помірно лібералізованого ринку теплової енергії. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 23. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-21>;  
URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/154/148> (дата звернення: 05.05.2024)

4. Яку систему тепlopостачання обрати містам і вижити. УКРАЇНСЬКА ЕНЕРГЕТИКА. URL: <https://ua-energy.org/> (дата звернення: 05.05.2024)

5. Визначення рівня енергетичної безпеки України: аналіт. доп. / Суходоля О. М., Харазішвілі Ю. М., Бобро Д. Г., Рябцев Г. Л., Завгородня С. П.; за заг. ред. О. М. Суходолі. Київ : НІСД, 2021. 71 с. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-06/analytrep\\_02\\_2022.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-06/analytrep_02_2022.pdf) (дата звернення: 05.05.2024).

**КОВАЛЕНКО О. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
спеціальність 051 «Економіка»  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ОНОВЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ: АСПЕКТ  
РЕПАТРІАЦІЇ БІЖЕНЦІВ ВІЙНИ**

**Людський капітал** – це потужний ресурс воєнного протистояння та післявоєнної відбудови країни, ключовий рушій дальшої євроінтеграції. Найвища важливість розвитку людського капіталу в сучасному світі є поза сумнівом. Загальновизнано, що розвиток людини як особистості, розширення її можливостей і потреб, перетворення її на повноцінного економічного суб'єкта має бути пріоритетом будь-якої влади, яка опікується майбутнім власної країни. Актуальність питання розвитку людського капіталу усвідомлює українська влада, зокрема в Україні ухвалена та діє *Стратегія людського розвитку*, затверджена указом Президента України від 2 червня 2021 р. № 225/2021 (далі – Стратегія). Вона передбачає п'ять стратегічних цілей, кожен з яких додатково конкретизує низка оперативних цілей:

- *Стратегічна ціль 1.* Поліпшення медико-демографічної ситуації в Україні.
- *Стратегічна ціль 2.* Розбудова освіченого, добросесного, інклюзивного та інноваційного суспільства, у якому кожен громадянин має рівні можливості для навчання та розвитку, а наука є складником економічного зростання.
- *Стратегічна ціль 3.* Формування всебічно розвиненої людини, патріота України, сприяння духовному розвитку та створення можливостей для творчого самовираження і самореалізації в культурному та спортивному напрямі.
- *Стратегічна ціль 4.* Підвищення рівня життя, активізація зайнятості та забезпечення соціальної підтримки населення.
- *Стратегічна ціль 5.* Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження найліпших європейських стандартів гендерної рівності.

*В умовах повномасштабної війни очевидною є потреба істотного коригування Стратегії, терміном виконання якої було визначено 2025 р. Зміни в Стратегії та відповідний план заходів щодо її реалізації на 2024–2025 рр.* мають базуватися на пріоритетах, що спрямовані на подолання негативних наслідків, спричинених війною.

Одним з таких системних наслідків є значна втрата людських ресурсів країни через вимушену міграцію біженців війни.

За оцінками Центру економічної стратегії [1], на кінець червня 2023 р. за кордоном через війну перебували 5,6–6,7 млн українців. Це на 0,3–0,5 млн більше, ніж на початку року. Насамперед біженці війни – це жінки (найбільшою є частка жінок віком 35–49 років – 18 %) та діти.

Згідно з опитуванням «Info Sapiens» на замовлення ЦЕС, переважно українці (63 %), які перебувають за кордоном, планують повернутися до України. Проте немає впевненості, що всі вони насправді так і зроблять. Передусім, чим довше триватиме війна, то більше людей адаптуються до життя в чужій країні. Крім цього, деякі українці (6,8 %) вважають, що перспективи для їхніх дітей є ліпшими за кордоном [2].

За розрахунками експертів, річні втрати української економіки від неповернення біженців становитимуть від 2,6 % до 7,7 % довоєнного ВВП [3]. Це зумовлює нагальну потребу врахувати в Стратегії міграційний аспект [4].

Зважаючи на сказане, Стратегію треба доповнити новою **стратегічною ціллю** – **забезпечення повернення українців на батьківщину**. Її досягнення має відбуватися через реалізацію розглянутих далі оперативних цілей, які належать до соціально-гуманітарного виміру. Економічний аспект сприяння поверненню біженців війни (забезпечення житлом, працевлаштування, доступ до підприємництва тощо) має бути інтегрований до інших цілей Стратегії.

**Оперативна ціль 1. Налагодження взаємодії з урядами країн-реципієнтів щодо розроблення планів репатріації українських біженців війни.** Варто переконати європейських партнерів, що повернення біженців після досягнення миру – це ще один спосіб допомоги Україні. Чим більше людей повернеться, то швидше зростатиме економіка, меншими будуть потреби в донорських коштах на відбудову України [5].

**Оперативна ціль 2. Якісна інформаційно-консультаційна підтримка процесу повернення біженців.** Міжнародний досвід свідчить, що мігранти мають отримати якісну інформаційно-консультаційну підтримку в ключових сферах: безпека, доступ до роботи й підприємництва, можливість навчатися й розвиватися, гарантії забезпечення житлом.

**Оперативна ціль 3. Заохочення налагодження та підтримання зв'язків з мігрантами на всіх (у тому числі – особистому) рівнях.** Експерти вважають, що: «за Україну грає один важливий фактор. Туга за рідними, друзями й домом є найбільшою складністю на новому місці. Згідно з даними дослідження, понад 70 % респондентів виділили цей пункт серед інших. Отже, влада повинна не втрачати зв'язок із цими людьми» [7].

**Оперативна ціль 4. Адаптація навчального процесу в середній та вищій школах до потреб поверненців.** Можливість отримання дітьми та юнаками за безпечних умов доступної та якісної освіти в Україні є, серед іншого, важливим чинником, що значною мірою впливає на рішення українців повернутися на батьківщину. Нові освітні програми дистанційного навчання для українських дітей, які перебувають за кордоном, позитивно позначаються на збереженні їхніх зв'язків з вітчизняною освітою. Використання програм допоможе уникнути подвійного навантаження й сприятиме збереженню культурної та мовної ідентичності [11].

Треба оцінити можливість зарахувати школярям-поверненцям вивчені ними предмети за кордоном і поновити їх у школах без додаткових іспитів. Це дасть змогу дітям і далі навчатися без затримок і стресу, забезпечуючи безперервний освітній процес [12].

**Оперативна ціль 5. Створення сприятливого психологічного клімату стосовно поверненців усередині України.** Несприятливий психологічний клімат, нетолерантність, побоювання негативного ставлення до тих, хто виїхав, з боку тих, хто залишився – одна з причин, яка може стати на заваді поверненню біженців війни. Поки що така тенденція подекуди виявляється лише в соціальних мережах. Певну частину з тих, хто залишився (переживаючи проблеми війни), дратують повідомлення з життя українців за кордоном [14; 15].

У цьому контексті доцільним убачаємо розроблення державних просвітницько-інформаційних програм, спрямованих на: подолання негативного ставлення до тих, хто вимушено залишив Україну на законних підставах; висвітлення перспектив і популяризацію планів відновлення України, важливості єднання, згуртованості українців.

Аби процес повернення був стійким, а в українців не виникало мотивів для повторної еміграції, украй важливо провадити ефективну політику їх реінтеграції. Експерти Міжнародної організації з питань міграції ототожнюють стійке повернення мігрантів та їх успішну реінтеграцію в країні походження.

Реалізація Стратегії потребуватиме спільних зусиль усіх гілок влади на національному та місцевому рівнях. Провідна роль має належати державі за активної участі бізнесу та організацій громадянського самоврядування. Водночас завдання реінтеграції поширюються на економічні, соціальні й психологічні аспекти повернення вимушених мігрантів до життя на батьківщині.

#### Список використаних джерел:

1. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт.  
URL: <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>
2. Там само.
3. Як повернути українських біженців додому, – дослідження.  
URL: <https://texty.org.ua/fragments/109236/yak-povernuty-ukrayinskyh-bizhenc...>
4. Новікова О., Залозна Ю, Азьмук Н. Відновлення людського капіталу України у післявоєнний період з використанням переваг цифровізації. *Журнал європейської економіки*. Том 21. № 4 (83). Жовтень – грудень 2022. С. 490–427.
5. Як повернути українських біженців додому, – дослідження.  
URL: <https://texty.org.ua/fragments/109236/yak-povernuty-ukrayinskyh-bizhenc...>
6. Богдан Т. Як повернути українських біженців додому після війни.  
URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/12/28/695503/>
7. Міграційна проблема: як повернути українців додому після війни.  
URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/12/09/statlja/suspilstvo/mihraczijna-pro...>
8. Життя українських біженців у цифрах: результати дослідження на основі опитування українців у різних країнах. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhyttya-bizhentsiv-u-tsyfrakh-doslidzhennya/32599058.html>
9. Дорога додому. Як повернути в Україну біженців з-за кордону.  
URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/doroga-domoy-vernuty-ukrainu-bezhentsev-rubezha-1655823664.html>
10. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт.  
URL: <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>
11. Освітні фактори, що сприяють поверненню дітей шкільного віку на батьківщину. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2023-10/az\\_osvitni\\_faktori\\_povernennya\\_ditey\\_v\\_ukrainu\\_10102023.docx.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2023-10/az_osvitni_faktori_povernennya_ditey_v_ukrainu_10102023.docx.pdf)
12. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт.  
URL: <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>
13. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Фінальний звіт.  
URL: <https://ces.org.ua/refugees-from-ukraine-ukr-final-report/>
14. Дорога додому. Як повернути в Україну біженців з-за кордону.  
URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/doroga-domoy-vernuty-ukrainu-bezhentsev-rubezha-1655823664.html>
15. Довгий шлях додому. Чи варто Україні чекати на повернення біженців з-за кордону. URL: <https://focus.ua/uk/economics/585160-dovgiy-shlyah-dodomu-chi-vartoukr...>



**КОВАЛЬ Б. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

науковий керівник:

**ПЛИСЕНКО Г. П.**

канд. екон. наук, доцент

**РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Повномасштабні воєнні дії, що тривають в Україні вже більше двох років, негативно позначилися на стані ринку праці, який має не лише економічне, але і соціальне значення, оскільки саме на ньому формуються доходи переважної більшості населення.

Найвагомішими факторами погіршення ситуації на ринку праці стали економічна рецесія та вимушена еміграція. За оцінкою НБУ, у 2022 р. рівень безробіття сягнув 21,1 % [1]. Основною причиною скорочення зайнятості стало суттєве зменшення обсягів виробництва (ВВП України скоротився майже на 30 %) через порушення виробничих зв'язків і руйнацію підприємств у регіонах воєнних дій. Загалом за підсумками 2022 р. кількість небюджетних підприємств в Україні скоротилась на 21,3 %, а кількість їх працівників – на 15 % [2]. Невелике зростання ВВП у 2023 р. (близько 5 % за 9 місяців) трохи пожвавило ринок праці, проте прогнозований рівень безробіття (18 %) все одно на багато перевищує природний рівень.

Згідно з офіційною статистикою, станом на 1 січня 2023 р., статус безробітних мали 186,5 тис. осіб (найменший показник за останні роки) за наявності 21,2 тис. одиниць вакансій [3]. Проте потрібно враховувати, що не всі реально безробітні реєструються у Державній службі зайнятості. За оцінками Міністерства економіки, на початку 2023 р. реальна чисельність безробітних становила 2,6 млн осіб, а за оцінками НБУ – близько 4,2–4,8 млн осіб [3]. Експерти ринку праці пояснюють небажання безробітних офіційно реєструватися страхом перед можливою мобілізацією або залученням до суспільно корисних робіт, які визначає військове командування, а також зменшенням терміну та розміру виплати грошової допомоги [1]. У зв'язку із воєнними діями Державна служба статистики тимчасово припинила оцінювати рівень неофіційної зайнятості, проте очевидно, що він збільшився.

Незважаючи на істотне скорочення робочих місць і зростання безробіття протягом 2022 р., на ринку праці відчувається дефіцит кадрів. Він спричинений, передусім, масовою міграцією трудових ресурсів. Відповідно до даних Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 17 січня 2023 р. за кордоном перебувало майже 7,98 млн українських біженців, тоді як у межах країни було зафіксовано майже 4,9 млн внутрішньо переміщених осіб [4].

Крім того, суттєвий вплив на обсяги найму працівників мало введення воєнного стану й мобілізації. Призов у лави ЗСУ значної частини чоловічого населення призвів до зростання обороту персоналу в професійних групах, у яких традиційно переважають чоловіки (наприклад, робітники з обслуговування машин та устаткування, кваліфіковані робітники з інструментом).

Аналіз стану ринку праці у 2022–2023 рр. свідчить про появу тенденції до збільшення тривалості безробіття, перетворення його на застійне. Соціологічне дослідження, проведене Центром Разумкова, виявило, що 40,2 % тих, хто не має роботи,



але шукає її, є безробітними не менш як рік, – зокрема це стосується 40,3 % чоловіків і 39,5 % жінок. Натомість лише 19,3 % втратили роботу менш як три місяці тому [5].

Відбувається також консервування заниженої оплати праці: 40,5 % тих, хто працює, зазначають зменшення своєї зарплати, ще 40,8 % – незмінність її розміру від початку війни, що за досить високої інфляції також означає зменшення купівельної спроможності, тобто від зниження доходів постраждали 81,3 % тих, хто працює. Лише 12,2 % жінок і 14,6 % чоловіків повідомили про збільшення зарплати [5].

Для подолання негативних тенденцій на ринку праці потрібно розробити комплексну програму його відновлення, яка б містила заходи, спрямовані на створення робочих місць у галузях, що забезпечують обороноздатність країни, а також галузях, що стануть пріоритетними у повоєнний час. Очевидно, що ці галузі будуть потребувати, передусім, фахівців робочих спеціальностей, брак яких спостерігався ще до початку воєнних дій. Відтак, важливо забезпечити створення умов для перекваліфікації безробітних з метою подолання структурних диспропорцій на ринку праці. Для цього потрібно звернути особливу увагу на розвиток системи професійно-технічної освіти, яка за останні десять років втратила третину навчальних закладів та 40 % учнів [6]. Неминучою є також і реформа вищої освіти, яка зараз слабко орієнтована на потреби ринку праці.

У програмі відновлення ринку праці мають бути передбачені стимули для повернення у країну емігрантів, оскільки професійний досвід, який вони набули під час вимушеної еміграції, буде корисним у процесі відновлення економіки. Крім того, брак трудових ресурсів може стати суттєвою перешкодою на шляху економічного зростання, оскільки не дозволить ані нарощувати обсяги виробництва товарів та послуг, ані формувати платоспроможний попит на них, ані забезпечувати надходження необхідної кількості фінансових ресурсів у бюджет і фонди соціального страхування.

Важливим стимулом могло б стати відновлення пошкодженого та будівництво нового житла. Проте населенні пункти, де потрібно стимулювати таке будівництво, мають обиратися з урахуванням як безпекової складової, так і перспектив створення науково-виробничих кластерів, здатних стати локомотивами повоєнної економіки.

Проблема повернення працездатних емігрантів не зможе бути вирішена без реформи оплати праці. Потрібна повна детінізація трудових доходів, а для цього необхідно знищити стимули для їх приховування. Зробити це можна шляхом об'єднання ПДФО, ЄСВ та військового збору в один податок, величина якого має бути додана до бруutto-зарплати, а обов'язок з уплати цього податку – переданий від роботодавця до найманого працівника. Під час щорічної сплати такого податку платнику має надаватися право на широкий податковий кредит на суму витрат на освітні та медичні послуги, іпотеку тощо. На наш погляд, реалізація запропонованих заходів здатна посприяти відновленню ринку праці, а також створити умови для покращення якості трудового потенціалу країни, необхідного для повоєнного відновлення економіки.

#### Список використаних джерел:

1. Громов О. Ринок праці: пожвавлення та оптимізм на майбутнє. *Урядовий кур'єр*. 27.09.2023. URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/rinok-praci-pozhvavlennya-taoptimizm-na-majbutnye/>
2. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. *Solidarityfund*. URL: [https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf)
3. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 14.02.2023. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentariiekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny>

4. Ukraine Refugee Situation. UNHCR: *Operational Data Portal*. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

5. Лібанова Е. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи. *Бізнес Закарпаття*. 20.10.2023. URL: <https://www.businessz.com.ua/news/events/14212>

6. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти (1990–2022). *Державна служба статистики*. URL: <https://ukrstat.gov.ua/>

**КОВАЛЬ О. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

науковий керівник:

**ПЛИСЕНКО Г. П.**

канд. екон. наук, доцент

**ЕВОЛЮЦІЯ СІЛЬСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ: ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ**

Наукові дослідження з питань функціонування та перспектив розвитку ринку праці в сільській місцевості України вказують на їх виключну важливість у становленні ефективного, соціально спрямованого аграрного сектору економіки, який повинен задовольнити потреби внутрішнього ринку в продовольстві, забезпечити багатоукладність і пріоритетність підтримки господарств, власники яких проживають у сільській місцевості, поєднати право на землю із працею на ній, а також мати власні економічні інтереси, поєднані з соціальною відповідальністю перед суспільством.

Матеріали вибіркового обстеження домогосподарств з питань економічної зайнятості населення дають можливість визначити їх чисельність в особистих селянських господарствах. За підрахунками, вона становить від 2,2 млн осіб до 2,7 млн осіб. Зайняті в особистих селянських господарствах (ОСГ) нині становлять майже 77 % загальної кількості зайнятих в аграрній сфері та майже 40 % від загальної кількості зайнятого сільського населення. Як зазначає член-кореспондент НААН України, головний науковий співробітник ДУ «Інститут економіки та прогнозування НААН України» І. В. Прокопа «Підвищення соціальної значимості праці в особистих селянських господарствах тісно пов'язане з подоланням синдрому «підсобності» цих господарств і становленням частини з них як повноцінних економічних суб'єктів. Йдеться про виокремлення прошарку товарних селянських господарств, які набиратимуть рис сімейних ферм, схожих з тими, що існують у розвинених країнах світу. Цей процес уже відбувається і сьогодні близько 20 % сільських домогосподарств відповідають світовим критеріям віднесення їх до фермерських господарств» [1].

Враховуючи значне поширення неформальної діяльності, прийнято виділяти окрему сферу економіки, яка дістала назву «неформальний сектор економіки». На думку фахівців, основними причинами неформальної зайнятості є низький рівень заробітної плати в офіційному секторі економіки, значне податкове навантаження на фонд заробітної плати, високий рівень бідності тощо. Через великі масштаби розповсюдження такий вид діяльності негативно впливає на стан ринку праці, зокрема на формування трудової моралі, втрату кваліфікації працівників тощо. Нині майже кожна друга зайнята сільська особа працює у неформальному секторі сільської економіки. Основною причиною такого негативного явища є суттєві прорахунки при проведенні аграрної реформи. Новостворені недержавні сільськогосподарські підприємства отримали занадто велику економічну свободу і практично не несуть відповідальності за соціальні проблеми села. Ця та інші причини призвели до значного загострення проблеми зайнятості сільського населення. Не маючи змоги працевлаштуватися у новостворених аграрних підприємствах, значна частина сільського населення стала самозайнятою в особистих селянських господарствах (ОСГ). Слід зазначити, що чинне законодавство України багато в чому сприяло розвитку ОСГ. Зокрема, Указом Президента України від

3 грудня 1999 року «Про невідкладні заходи щодо прискорення реформування аграрного сектора економіки» було надано право розширювати особисті підсобні господарства (ОПГ) за рахунок приєднання земельних часток (паїв), виділених селянам. Одночасно, відповідно до нового Земельного кодексу України з жовтня 2001 року була збільшена норма площі земельної ділянки, що безоплатно виділяється у власність громадянам для ведення ОСГ – з 0,6 до 2,0 га. Ці та інші загальнодержавні заходи дозволили значно збільшити земельні володіння та обсяги економічної діяльності господарств населення [2].

Тінізація сільської зайнятості підвищує навантаження на фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування, з яких відповідні особи отримують кошти у зв'язку з малозабезпеченістю та безробіттям, хоча, фактично не є малозабезпеченими чи безробітними. На жаль, чинне законодавство не зовсім чітко врегулювало ці питання і фактично сприяє розповсюдженню неформальної зайнятості у дрібнотоварних селянських господарствах. Відбулося змішування назви та сутності різних за величиною форм ведення дрібних селянських господарств. У Земельному кодексі України взагалі відсутні назви «особисте підсобне господарство» та «одноосібне сімейне господарство». Натомість запроваджено нове поняття – особисте селянське господарство. При цьому відсутнє будь-яке тлумачення та визначення цього нововведення. Щоправда, згодом у Законі України «Про особисте селянське господарство» було зроблено спробу виправити цей недолік. Проте, на наш погляд, цей законодавчий акт не тільки не додав ясності із зазначених питань, а навпаки, вніс багато плутанини. Головний недолік полягає у тому, що при визначенні поняття ОСГ, закон фактично зберіг усі ознаки, які були притаманні особистому підсобному господарству [3].

Отже, внаслідок недосконалості чинного законодавства відбулося змішування понять ОПГ, ОСГ та новоутворених одноосібних господарств товарного типу. Невизначеність їх юридичного статусу дозволяє їм працювати без належної реєстрації, обліку та контролю їх діяльності. У них, як правило, відсутні банківські реквізити, а економічні розрахунки здійснюються готівкою. Це й сприяє тінізації їх діяльності та здійсненню найму робочої сили без відповідного оформлення трудових відносин. Абсолютна більшість особистих селянських господарств не вносить єдиного соціального внеску, а зайняті там працівники соціально незахищені.

Проведені нами дослідження дають можливість сформулювати такі концептуальні засади щодо основних напрямів детінізації діяльності суб'єктів дрібнотоварного господарювання, регламентації зайнятості та доходів населення, зайнятого у неформальному секторі сільської економіки:

- по-перше, у законодавчому порядку слід розмежувати діяльність одноосібних (сімейних) селянських господарств та особистих селянських господарств (ОСГ). До перших слід відносити ті господарства, які ведуть свою діяльність на земельних ділянках площею більше 2 гектарів та виробляють значну частину продукції для реалізації (як товарну). Можливі та інші додаткові критерії: наявність і кількісні показники худоби, птиці, бджолосімей тощо. Іншу групу – особисті селянські господарства, не слід розглядати як суб'єкти господарювання. Адже вони, як правило, мають на меті ведення додаткової господарської діяльності, на умовах вторинної зайнятості, та отримання продукції в основному для власного споживання. Земельні ділянки для такої діяльності не повинні перевищувати 2 гектарів;

- по-друге, законодавчо врегулювати діяльність одноосібних селянських господарств, тобто ті ОСГ, які нині мають у своєму володінні більше 2 гектарів землі, повинні зареєструватися як фермерські господарства та належним чином оформити свою діяльність згідно Закону України «Про фермерське господарство»: мати банківські

рахунки, відповідно провадити облік і розрахунки своєї діяльності, належним чином оформлювати трудові відносини та здійснювати соціальне страхування своїх членів і найманих працівників [4]. До складу земель таких новостворених фермерських господарств слід включати: земельні ділянки, які надані сім'ї для ведення ОСГ; земельні частки (паї), які члени домогосподарства вилучили в натурі (на місцевості) та господарюють всією сім'єю (одноосібно); землі, що отримані членами сім'ї у спадок і фактично на них господарюють; земельні ділянки, які подаровані членам сім'ї, і на яких вони спільно господарюють.

Такі заходи дозволять чіткіше ідентифікувати діяльність дрібнотоварних сільськогосподарських товаровиробників і вивести їх діяльність із тіні. Зокрема, необхідно законодавчо визначити, що члени ОСГ (тобто тих домогосподарств, що мають земельні ділянки 2 га і менше) не повинні розглядатися як зайняті особи. Члени ж та залучені працівники новостворених фермерських господарств (тобто тих, що володіють землями більше 2 га) повинні бути визнані зайнятими особами. Таке законодавче врегулювання юридичного статусу відкриє шлях до організаційно-економічної підтримки дрібних селянських господарств. А це у свою чергу спонукатиме зайнятих тут працівників до більш активної участі у системі соціального страхування. За нашими розрахунками, внаслідок таких законодавчих змін в Україні додатково буде створено щонайменше 250–300 тис. дрібних (сімейних) фермерських господарств. До речі, в багатьох Європейських країнах широкого розповсюдження набули саме невеликі фермерські господарства з площею земельних угідь: у Чехії 2–10 га, Польщі 6–7 га, Румунії 4 га і т. д.

Наведені заходи дозволять значно підвищити економічну активність сільського населення, зменшити рівень безробіття та скоротити обсяги так званої неформальної зайнятості у сільській місцевості, а головне – це забезпечить надійний соціальний захист осіб, які нині працюють у сфері дрібнотоварного сільського господарства.

#### Список використаних джерел:

1. Ринок праці сільської місцевості: стан та перспективи розвитку: матеріали круглого столу (4 грудня 2013 р., м. Київ) / упоряд. І. Ф. Гнибіденко, Л. Г. Новаш. Київ : ПК ДСЗУ, 2014. С. 5.
2. Земельний кодекс України, № 2768–III, 25.10.2001 р., (із змінами).
3. Закон України «Про особисте селянське господарство». *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 2003. № 29, ст. 232 (із змінами).
4. Закон України «Про фермерське господарство». *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 2003. № 45, ст. 363 (із змінами).
5. Регулювання зайнятості сільського населення в умовах реформування аграрного сектору України. *Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України*. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1107>

**КОРЧИНСЬКА О. А.**

доктор екон. наук, професор,  
професор кафедри маркетингу  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ШУМІЛІН А.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

У сучасному економічному середовищі, де технології та ринкові умови швидко змінюються, надійне інформаційне забезпечення ринку праці є ключовим для адаптації до динаміки попиту та пропозиції робочої сили. Інформаційне забезпечення ринку праці є ключовою складовою для ефективного регулювання цього ринку. Воно охоплює сукупність інституційних механізмів, процедур і процесів, які сприяють збору, обробці, зберіганню, пошуку та розповсюдженню інформації про ринок праці. Основною метою цього інформаційного забезпечення є забезпечення всіх зацікавлених сторін достовірною інформацією, що дозволяє краще розуміти поточні тенденції, приймати обґрунтовані управлінські рішення та розробляти програми зайнятості на різних рівнях – від національного до місцевого.

Головними джерелами інформації про ринок праці є державні установи, такі як Державна служба статистики, Державна служба зайнятості, Міністерство соціальної політики, а також науково-дослідні інститути та інші організації. Ця інформація є критичною для урядових структур, оскільки допомагає формувати політику в галузі зайнятості та професійного навчання. Вона також є необхідною для розробки ефективних програм професійного навчання, які враховують потреби ринку праці на різних рівнях.

Інформація про ринок праці потрібна не тільки державним органам, але й освітнім установам, роботодавцям, працівникам, студентам та особам, які шукають роботу. Для освітніх установ вона є ключовою для коригування навчальних програм, щоб випускники були готові до реалій сучасного ринку. Роботодавці використовують цю інформацію для прийняття рішень щодо найму та професійного розвитку працівників. Студенти та шукачі роботи отримують можливість планувати свою кар'єру та обирати освітні напрями, що відповідають попиту на ринку.

Незважаючи на значущість системи інформаційного забезпечення ринку праці, існують ряд проблем, що перешкоджають її ефективному функціонуванню. Серед них можна виділити наступні:

- Обмежені можливості для збору та аналізу надійної інформації.
- Недостатній рівень координації між різними джерелами інформації.
- Відсутність інтеграції даних про неформальну економіку.
- Недостатнє фінансування програм збору статистики.
- Слабка взаємодія між різними учасниками системи інформаційного забезпечення ринку праці.

Для вирішення цих проблем необхідно розробити комплексні стратегії, які сприятимуть підвищенню ефективності інформаційних систем ринку праці. Одним із



перспективних підходів є створення єдиної системи збору та розповсюдження даних на національному рівні, з залученням всіх ключових суб'єктів. Крім того, необхідно розвивати партнерство між урядовими відомствами, науковими установами та соціальними партнерами, щоб забезпечити спільну відповідальність за ефективне функціонування системи інформаційного забезпечення ринку праці.

Застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій може суттєво покращити процеси збору та розповсюдження даних. Однак для досягнення справжньої ефективності необхідно вирішувати питання організаційного характеру, включаючи підвищення культури використання інформації, координацію дій між різними інститутами та забезпечення належного фінансування.

Інформаційне забезпечення ринку праці має стати пріоритетним завданням держави, роботодавців та інших зацікавлених осіб, оскільки має стратегічне значення для розробки політик зайнятості та планування заходів, які стимулюють мобільність робочої сили, підвищують кваліфікацію працівників і сприяють соціальній інтеграції у цілому.

Слід зазначити, що створення ефективної системи інформаційного забезпечення ринку праці – це складний процес, який потребує систематичного підходу та тісної співпраці між різними суб'єктами. Тільки шляхом комплексного вирішення існуючих проблем і реалізації передових практик можна досягнути значного прогресу в розвитку ринку праці та забезпеченні зайнятості населення.

**КОТЕНКО А. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ ДИСТРИБУЦІЇ**

У сучасних умовах глобалізації та швидкого розвитку технологій питання забезпечення фінансово-економічної стійкості підприємств у сфері дистрибуції набуває особливого значення. Дистрибуційні підприємства відіграють ключову роль у ланцюгу постачання, забезпечуючи рух товарів від виробника до кінцевого споживача. Однак в умовах нестабільності ринкового середовища та зростаючої конкуренції, їм необхідно мати ефективний механізм фінансового забезпечення для збереження стійкості та успішного функціонування [1–6; 9].

Аналізуючи питання забезпечення фінансово-економічної стійкості підприємств у сфері дистрибуції, визначають такі основні проблемні моменти для підприємств у сфері дистрибуції: 1) економічна нестабільність (зміни у світових і регіональних економічних умовах, що суттєво впливають на підприємства у сфері дистрибуції через зростання вартості ресурсів, зміна попиту та інші чинники); 2) конкурентний тиск (з появою нових учасників на ринку та зміною споживчих вподобань підприємства повинні постійно пристосовуватися до умов конкуренції, що вимагає значних інвестицій); 3) необхідність постійного оновлення (швидкі зміни у технологіях та вимоги споживачів вимагають від підприємств постійного оновлення обладнання та процесів, що потребує фінансових ресурсів); 4) глобалізація ринків (зростання конкуренції через доступ до нових ринків і збільшення міжнародної торгівлі вимагає від підприємств у сфері дистрибуції розробки глобальних стратегій постачання та логістики); 5) технологічні інновації (висока швидкість розвитку технологій створює необхідність у постійному оновленні систем управління ланцюгами постачання, автоматизації процесів дистрибуції та впровадженні цифрових рішень); 6) зміни у споживчих уподобаннях (підприємства повинні бути готові адаптувати свою стратегію дистрибуції до змін у споживчих уподобаннях, зокрема до зростання попиту на онлайн-торгівлю та розширення асортименту товарів); 7) управління ризиками та невпевненістю (нестабільність на міжнародних ринках, природні катастрофи та інші чинники можуть стати причиною ризиків для підприємств у сфері дистрибуції, через що важливо мати ефективні стратегії управління ризиками) [1; 3; 6].

Серед основних стратегій забезпечення фінансово-економічної стійкості підприємств у сфері дистрибуції можна виокремити такі: 1) диверсифікація ринків та постачальників (розширення географії діяльності та диверсифікація постачальницької бази дозволяє зменшити ризики, пов'язані з конкретними ринками або постачальниками); 2) вдосконалення логістичних процесів (ефективне управління ланцюгом постачання, включаючи складське господарство, транспортування та доставку, що дозволяє знизити витрати та підвищити якість обслуговування); 3) інвестування в технології (використання сучасних технологій у сфері інформаційних систем, автоматизації та аналіз даних допомагає підприємствам забезпечувати ефективне управління та приймати обґрунтовані рішення); 4) активна адаптація до змін (підприємства повинні бути готові швидко реагувати на зміни в економічному та соціокультурному середовищах, вчасно адаптуючи свою стратегію дистрибуції) [2; 4; 5].

Отже, механізм забезпечення фінансово-економічної стійкості підприємств у сфері дистрибуції може бути запропонований як складова таких компонентів, як-от: 1) диверсифікація фінансових ресурсів, де підприємства можуть зменшити ризики шляхом розподілу інвестицій між різними видами активів, вкладенням у фінансові інструменти та залученням кредитів під різні види гарантій; 2) ефективне управління оборотними активами, що призведе до оптимізації запасів, забезпечення своєчасної оплати та управління кредитними ризиками, які зможуть значно підвищити ліквідність підприємства; 3) стратегічне планування, що передбачає прогнозування фінансових потреб, аналіз ризиків та розробку стратегій, які мають велике значення для забезпечення стійкості в умовах невизначеності; 4) інновації та технологічний розвиток (інвестування у нові технології та інновації можуть забезпечити підприємству конкурентні переваги та збільшити його прибутковість у майбутньому); 5) фінансове планування (важливий елемент у забезпеченні стійкості підприємства, який включає в себе прогнозування доходів і витрат, управління оборотними коштами та оптимізацію капітальних інвестицій); 6) фінансовий контроль (своєчасно виявляє ризики та відхилення від планів, що сприяє уникненню фінансових криз та збереженню стабільності); 7) диверсифікація ризиків через їх розподіл шляхом розвитку різноманітних продуктових ліній та географічних ринків (дозволяє зменшити вплив негативних чинників на фінансові показники); 8) ефективне управління запасами через їх оптимізацію та обіг допомагає знизити витрати на утримання запасів, а також підтримати ліквідність підприємства; 9) стратегія фінансової резистентності (розробка запасів для непередбачених обставин, що допоможе підприємствам уникати фінансових криз); 10) стратегія фінансової гнучкості (здатність швидко реагувати на зміни у фінансовому середовищі, зокрема шляхом перегляду бюджетів та інвестиційних планів, що дозволить підприємствам зберігати конкурентні переваги) [1–6; 9].

Тож нами встановлено, що сучасна економіка характеризується високою конкурентною боротьбою та швидкими змінами у вимогах споживачів, де підприємства у сфері дистрибуції, що відповідають за постачання товарів і послуг від виробника до кінцевого споживача, зазнають значного тиску в забезпеченні фінансової стійкості, тому для успішного функціонування у таких умовах необхідно розробляти та впроваджувати ефективні механізми управління фінансами [1–3; 6].

Також, незважаючи на значний потенціал механізмів забезпечення фінансово-економічної стійкості, підприємства у сфері дистрибуції все ж таки стикаються з низкою викликів (зміна споживчих уподобань, збільшення конкуренції, технологічні інновації), подолання яких можливе за таких обставин: 1) регулярне проведення аудиту дозволить вчасно виявляти проблеми та розробляти ефективні стратегії їх вирішення; 2) ретельний вибір фінансових інструментів, перед яким необхідно проводити детальний аналіз їхніх ризиків і потенційних вигод; 3) постійне навчання та розвиток персоналу.

Отже, забезпечення стійкості підприємств у сфері дистрибуції має величезне значення з різних перспектив. *По-перше*, стійкість підприємств допомагає їм ефективно протистояти змінам на ринку (зміни в попиті, конкуренція та технологічні зрушення), що робить їх менш уразливими до економічних коливань і забезпечує їхню довгострокову життєздатність. *По-друге*, стійкість підприємств у сфері дистрибуції сприяє підтримці надійного ланцюга постачання, що є критичним для задоволення потреб споживачів і забезпечення неперервності виробництва та обігу товарів. Крім того, стійкість підприємств сприяє їхньому репутаційному капіталу та відкриває можливості для розвитку довгострокових партнерських відносин з клієнтами та постачальниками. Отже, забезпечення стійкості підприємств у сфері дистрибуції є ключовим аспектом їх успішної діяльності та важливим чинником для сталого розвитку.

**Список використаних джерел:**

1. Вавулін О. І. Використання логістичного підходу в дистриб'юторській діяльності вітчизняних підприємств. *Вісник Одеського національного ун-ту. Серія : Економіка*. 2016. Т. 21. Вип. 7 (1). С. 75–78.
2. Гайванович Н. В. Конкурентні стратегії бізнес-суб'єктів у системі дистрибуції товарів. *Український журнал прикладної економіки*. 2017. Т. 2, № 2. С. 8–19.
3. Дубель М. В. Механізм державного сприяння розвитку цифрової дистрибуції в Україні: наукові підходи до формування. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2023. Вип. 1. С. 28–34.
4. Ємельянов О. Ю., Бреньо А. В. Організаційно-економічний механізм управління фінансовою стійкістю підприємств. *Інтернаука*. Серія : Економічні науки. 2022. № 10. С. 21–28.
5. Жуков С. А. Дистрибуція та координація каналів розподілу з елементами маркетинг-міксу. *Наукові праці Донецького національного технічного університету*. Серія : Економічна. 2019. № 2. С. 48–56.
6. Пасенченко Ю. А., Назаренко О. І. Моделювання взаємодії систем дистрибуції товарів та управління запасами ієрархічного торгового підприємства. *Ефективна економіка*. 2011. № 11. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2011\\_11\\_50](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_11_50)
7. Петько С. М. Державна підтримка експортної моделі для малих та середніх підприємств: корейський досвід. *Science, trends and perspectives: abstracts of XVII International Scientific and Practical Conference (Tokyo, May 18–19, 2020) / International science group. ISG-KONF. COM. Tokyo : Bookwire, 2020. P. 286–288. URI: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/39338>*
8. Петько С. М. Підтримка урядовими організаціями малого та середнього бізнесу в Південній Кореї. *Стан розвитку інфраструктури підтримки бізнесу: національна та міжнародна практика: зб. тез наук. робіт учасників Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 7 грудня 2019 р.)*. / ГО «Центр екон. дослід. та розвитку». Одеса : ЦЕДР, 2019. С. 26–28. URI: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/39267>
9. Полякова Я. О. Методика формування дистриб'юторської мережі підприємства. *Науковий вісник Полтавського ун-ту економіки і торгівлі*. Серія : Економічні науки. 2018. № 1. С. 94–100.

**КОТЕНКО О. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

У сучасному світі цифрова трансформація проникає у всі сфери людського життя, включаючи економіку. Цифрові технології стають основою для нових форм бізнесу, виробництва, споживання та обміну інформацією, де трансформація створює безліч можливостей для економічного зростання, але разом з цим вона також приносить нові загрози та ризики для економічної безпеки. Зростаюча кількість кіберзлочинності, кібератаки на критичну інфраструктуру та інші цифрові загрози підкреслюють необхідність розвинути ефективну систему формування економічної безпеки в цифровому середовищі [1–7].

Серед основних перспектив формування економічної безпеки в цифровій економіці можна виділити те, що цифрова трансформація створює безліч можливостей для розвитку економіки, включаючи зростання продуктивності, створення нових бізнес-моделей та підвищення конкурентоспроможності. До основних перепон у формуванні економічної безпеки в цифровій економіці належать нестабільність та непередбачуваність цифрових технологій, швидкий темп їх розвитку, що може ускладнити адаптацію застарілих систем безпеки до нових загроз. Отже, цифрова економіка – це економіка, в якій цифрові технології відіграють ключову роль у створенні, розподілі та використанні матеріальних і нематеріальних цінностей, що охоплює такі сфери, як електронна торгівля, інтернет-платформи, штучний інтелект, блокчейн, великі дані та інші сучасні технології [1–5].

Звернемо увагу більш детально на основні перешкоди на шляху системи формування економічної безпеки в цифровій економіці, а саме:

1. Кібербезпека – зростаюча кількість цифрових загроз, таких як кібератаки, крадіжки даних та інші кіберзлочини, можуть негативно вплинути на економічну діяльність та фінансову стабільність.

2. Доступ до технологій – нерівномірний доступ до цифрових технологій може призвести до появи цифрового розриву між країнами та групами населення, що загрожує економічній стабільності та розвитку.

3. Регуляторна невизначеність – швидкість розвитку цифрових технологій може перевершити здатність законодавства та регулювання адаптуватися до нових викликів, що може призвести до правової нестабільності та невизначеності.

4. Виклики цифрової трансформації – цифрові технології прискорюють зростання продуктивності та розвиток нових галузей економіки, але вони також вносять нові ризики, пов'язані з кібербезпекою, даними, приватністю та іншими аспектами.

5. Захист персональних даних – цифрові технології збільшують обсяг збирання та обробки персональних даних, що потребує ефективного регулювання та захисту від несанкціонованого доступу та використання.

6. Інфраструктура критичних інформаційних систем – критичні інфраструктури, такі як енергетика, транспорт і фінанси, стають об'єктом потенційних кіберзагроз, що може суттєво підірвати економічну стабільність.

Отже, створення ефективної системи формування економічної безпеки є критичним завданням для забезпечення стійкості та конкурентоспроможності держави в

умовах цифрової трансформації. Цифрова економіка, визначена швидким розвитком інформаційних технологій, інтернету речей, штучного інтелекту та інших інновацій, стає не тільки двигуном зростання, але й джерелом нових викликів і загроз для економічної безпеки [1; 3; 7].

Ефективна система формування економічної безпеки повинна включати такі складові:

1. Створення регулятивного середовища – уряд повинен розробляти та впроваджувати стратегії та політики, спрямовані на забезпечення кібербезпеки, захист персональних даних і зміцнення інфраструктури критичних інформаційних систем.

2. Стимулювання інновацій – інвестиції у дослідження та розробки нових технологій кібербезпеки, штучного інтелекту та інших інновацій сприяють підвищенню економічної стійкості та конкурентоспроможності.

3. Розвиток кадрів – створення програм навчання та підвищення кваліфікації фахівців з кібербезпеки та інформаційних технологій допомагає забезпечити належний рівень кадрового потенціалу для ефективного реагування на цифрові загрози.

4. Міжнародне співробітництво – розробка та впровадження стандартів і механізмів міжнародного співробітництва є ключовим для боротьби з транскордонними кіберзагрозами та забезпечення економічної безпеки на глобальному рівні.

Для забезпечення економічної безпеки в цифровій економіці необхідно використовувати комплексний підхід, який включає в себе наступні стратегії: розробка та впровадження ефективних заходів з кібербезпеки для захисту інформаційних систем і даних від кіберзагроз; забезпечення широкого доступу до цифрових технологій через розвиток інфраструктури та освітні програми; розвиток гнучкого та адаптивного законодавства, яке відповідає на зміни в цифровому середовищі та забезпечує правову стабільність; співпраця між країнами у сфері кібербезпеки та цифрового розвитку для вирішення спільних викликів і загроз.

Система формування економічної безпеки в цифровій економіці є невід'ємною складовою сучасного світу, де цифрові технології змінюють економічний ландшафт, роблять процеси швидшими, ефективнішими та більш доступними. Тому система формування економічної безпеки в цифровій економіці необхідна з наступних причин [2; 4; 5]:

1. З огляду на зростаючу кількість кібератак та кіберзлочинності, необхідно мати систему, яка може вчасно виявляти, запобігати та реагувати на ці загрози.

2. У цифровій економіці обробка та передача великих обсягів даних стає нормою, де забезпечення конфіденційності та цілісності цих даних важлива для підтримки довіри споживачів і бізнес-партнерів.

3. Великі масштабні технологічні кризи, такі як відмови систем, атаки на мережеві інфраструктури та інші, можуть значно підірвати економічну стійкість. Саме тому, система формування економічної безпеки повинна бути розроблена з урахуванням таких сценаріїв та здатна ефективно реагувати на них.

4. Забезпечення безпеки в цифровій економіці сприяє створенню сприятливого середовища для інновацій та розвитку нових технологій, що в свою чергу підтримує економічний зріст і конкурентоспроможність.

Отже, система формування економічної безпеки в цифровій економіці є важливою для забезпечення стабільності, захисту від загроз і стимулювання економічного розвитку у цифровому віці. Для ефективного забезпечення економічної безпеки в цифровому середовищі необхідно розробити комплексну стратегію, що враховує не лише технічні аспекти, а й правові, економічні та соціальні. Стратегія повинна включати в себе заходи з кібербезпеки, регулювання цифрового ринку, розвиток кадрового потенціалу та інші



аспекти, спрямовані на зменшення ризиків та підвищення стійкості економіки до цифрових загроз [6; 7].

Отже, формування системи економічної безпеки в цифровій економіці вимагає комплексного підходу, що враховує різноманітні аспекти кібербезпеки, захисту даних та інфраструктури критичних інформаційних систем, де лише шляхом спільних зусиль урядових органів, приватного сектору та міжнародних організацій можна забезпечити стійкість та безпеку цифрової економіки.

#### Список використаних джерел:

1. Біличенко М. М., Касьянова Н. В. Вплив цифрової трансформації на формування системи економічної безпеки підприємства. *Бізнес Інформ*. 2023. № 7. С. 83–91.

2. Огренич Ю. О. Інформаційні технології як передумова поліпшення стану економічної безпеки промислових підприємств в умовах негативного впливу чинників ринкового середовища. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2022. Вип. 41. С. 79–85.

3. Пузирьова П. В. Основи управління фінансово-економічною безпекою підприємств в сучасних умовах. *Світ економічної науки : зб. тез доп. за матеріалами міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. економічного спрямування*, м. Тернопіль, 30 жовтня 2019 р. Вип. 17. Тернопіль : ФО-П Шпак В. Б., 2019. С. 31–33.

4. Пузирьова П. В. Фінансово-економічна безпека, як фактор забезпечення розвитку підприємств. *Сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів і права : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф.*, м. Полтава, 12 липня 2019 р. : у 2 ч. Ч. 2. Полтава : ЦФЕНД, 2019. С. 61–62.

5. Цюцюпа С. В. Значення процесів управління інформацією для формування системи забезпечення економічної безпеки підприємства. *Вчені записки університету «КРОК»*. Серія : Економіка. 2015. Вип. 40. С. 112–119.

6. Чаговець Л. О. Цифровізація як чинник соціально-економічного розвитку та економічної безпеки держави. *Комунальне господарство міст. Серія : Технічні науки та архітектура*. 2023. Т. 6. С. 21–26.

7. Organizational and economic mechanism of a business security as a guarantee of its sustainable development / V. Tkachenko, I. Tkachenko, P. Puzyrova, A. Klochko. *Virtual Economics*. 2019. Vol. 2, No. 4. P. 71–85.

**КОТИРЛО О. О.**

кандидат економічних наук, доцент,  
голова циклової комісії загальноекономічних  
та профільно-орієнтованих економічних  
дисциплін Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж імені Антона Макаренка  
м. Київ

**ДЕЯКІ АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ  
ПЕРСОНАЛУ**

На підприємстві важливо створювати робоче середовище, в якому кожен працівник має можливість відчувати свою важливість та конструктивний внесок у процес виробництва. Для кожного працівника фактори мотивації можуть бути різними, залежно від його потреб та особистих уподобань. Так, це ті чинники, що впливають на уявлення працівника про своє робоче місце, його відношення до компанії, мету трудової діяльності та різні інші аспекти.

У загальному, створення позитивного робочого середовища, яке цінує внесок та участь працівників, є необхідним для успіху компанії. Це може призвести до збереження співробітників, зростання продуктивності, задоволеності та інновацій, а також до здоров'я та благополуччя їхнього колективу.

Під позитивним впливом цих факторів співробітники, які почувають себе цінними та оціненими, мають тенденцію бути більш продуктивними та зайнятими на своїй роботі. Вони більш схильні, щоб виконувати завдання та досягати цілей компанії. Задоволені співробітники більш задоволені своєю роботою і схильні порекомендувати компанію іншим. Це може привести до позитивної репутації та збільшення конкурентоздатності на ринку праці. Співробітники більш схильні ділитися своїми ідеями та співпрацювати, коли вони відчують себе комфортно в своєму робочому середовищі. Коли співробітники почувають себе цінними та оціненими, вони більш схильні залишатися у компанії на довший термін. Високі показники втрати кадрів є витратними і витрачають час компанії.

Тому кожне підприємство має застосовувати методи, які будуть впливати на мотивацію персоналу. У загальному їх поділяють на матеріальні (економічні) та нематеріальні (організаційні, соціально-психологічні) [1; 2; 3].

Матеріальні методи мотивації персоналу – це способи стимулювання працівників, які пов'язані з фінансовими винагородами та преміями. Вони є одним з ефективних способів підвищення мотивації працівників та покращення їхньої продуктивності на підприємстві. Деякі з найбільш поширених матеріальних методів мотивації працівників включають наступне:

1. Зарплата як основний спосіб матеріальної мотивації працівників. Вона визначається залежно від складності робочого місця, рівня кваліфікації, рівня відповідальності та інших факторів. Виплати зарплати можуть бути розраховані щомісячно або щодня, в залежності від внутрішніх правил підприємства. Заробітна плата є одним з найбільш очевидних та ефективних методів мотивації працівників.

Перевагами є те, що зарплата може бути міцним стимулом для працівників, які виконують добре свою роботу. Отримання стабільної оплати змушує працівників залишатися мотивованими та продуктивними. Кожний працівник може точно розуміти, які показники, котрі він повинен виповнювати, щоб отримувати відповідну зарплату. Зарплата може бути використана для підтримки конкуренції між працівниками або між командами.

Недоліками цієї складової методу є те, що зарплата не може бути єдиним методом мотивації працівників. Інші методи, такі як навчання та професійний розвиток, можуть допомогти покращити продуктивність і підтримують задоволення працівників. При цьому зарплатні системи можуть бути доволі складними та вимагати значних ресурсів для подальшої організації та обслуговування. Іноді проблема зарплати як методу мотивації працівників полягає у тому, що виплата за реальну роботу може займати досить багато часу, що може призвести до зміщення фокусу працівника з виконання своїх завдань на їх оцінку. Іноді кількість оплати недостатня, щоб мотивувати працівників. У такому випадку можна розглянути додаткові бонуси або можливості професійного зростання.

2. Бонуси, які видаються додатково до зарплати за досягнення певних результатів або за особливі досягнення працівника. Наприклад, компанія може надавати премії за досягнення певного рівня продажів, впровадження нової технології чи за показниками ефективності. Бонуси є одним з найпоширеніших методів мотивації працівників, оскільки вони дозволяють налагоджувати стимули соціального, фінансового та матеріального характеру.

Перевагами бонусів є те, що вони можуть бути використані для пошуку нових робочих викликів та достатнього розвитку команди, можуть бути заохоченням для працівників, які виконують свої завдання краще за інших, використані як засіб досягнення більшої продуктивності в цілому, для стимулювання працівників під час складних проєктів. Разом з тим існують і недоліки бонусів у мотивації. Так, бонуси можуть стати перешкодою для колективної роботи, оскільки вони можуть підірвати дух співпраці та призвести до конкуренції між працівниками, вони можуть орієнтувати працівників на отримання бонусів, замість на досягнення цілей компанії, бонуси, які не можуть бути реалізовані, можуть призвести до затримки та відчуття розчарування.

3. Оплата за перевиконання планів. Деякі компанії можуть надавати працівникам додаткову оплату за перевиконання планів чи виконання завдань швидше ніж передбачено. Це може стимулювати працівників до більш високої проактивності та мотивації досягати поставлених цілей. Полягає в тому, що працівник отримує додаткову компенсацію залежно від того, наскільки він перевиконує свій плановий показник. Цей метод мотивації може бути ефективним у випадку, якщо працівник має можливість впливати на зміну своєї продуктивності та на показники роботи.

Оплата за перевиконання плану може збільшити продуктивність працівників і підвищити їхню мотивацію до досягнення поставлених цілей. Цей метод може допомогти привернути увагу працівників до тих завдань, на виконання яких вони можуть отримати додаткову винагороду, і в цілому збільшити ефективність роботи. Також оплата за перевиконання може сприяти формуванню конкурентного середовища між працівниками та збільшенню залучення працівників до співпраці та командної роботи. Цей метод мотивації може бути корисним у ситуаціях, коли необхідно досягти конкретних цілей або показників продуктивності в короткі терміни.

Проблеми, пов'язані з оплатою за перевиконання, можуть стати перешкодою в освоєнні нового напрямку розвитку, оскільки змінити обсяг роботи може бути складно. Оплата за перевиконання плану може спонукати працівників виконувати занижені звіти, щоб збільшити шанси на оплату за перевиконання. Цей метод може призвести до зниження якості роботи, оскільки працівники можуть спрямувати свої зусилля на досягнення високих показників, а не якість продукту або послуги. Для того, щоб цей метод мотивації був успішним, важливо мати чітко встановлені цілі та показники продуктивності, які можуть бути досягнуті працівниками, а також враховувати можливі наслідки довгострокового застосування цього методу.

4. Акції. Компанії можуть надавати акції працівникам як спосіб залучення їх до діяльності компанії та стимулювання до забезпечення кращих результатів. Інші інвестиційні можливості, такі як пенсійні фонди чи інші інвестиційні проекти, також можуть служити додатковим винагородам для працівників на підприємстві.

У загальному, матеріальні методи мотивації є важливим елементом системи мотивації персоналу на підприємстві, оскільки вони можуть надати працівникам реальні підстави для бажання працювати більше та краще. Однак вони не є єдиними засобами мотивації та їх використання має бути збалансованим з іншими видами мотивації, такими як соціальні, нематеріальні та професійні можливості. Поряд з матеріальними методами ефективний менеджер має застосовувати нематеріальні методи мотивації персоналу, що значно підсилить мотиваційний механізм та активізує трудовий колектив до раціональної продуктивності.

#### Список використаних джерел:

1. Довгань Л. Е. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством. URL: <http://ruh.znaimo.com.ua/index27522.html> (дата звернення: 06.15.2024).

2. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218–234.

3. Устіловська А. С. Мотивація персоналу як один із основних інструментів успішного управління персоналом. *Молодий вчений*. 2017. № 4.4. С. 112–115.

**КОТИРЛО О. О.**

кандидат економічних наук, доцент,  
Київський професійно-педагогічний фаховий  
коледж імені Антона Макаренка

**КОШАРА М. І.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої  
освіти, спеціальність 275.3 «Транспортні  
технології (на автомобільному транспорті)»  
механіко-технологічний факультет  
Національний університет біоресурсів і  
природокористування  
м. Київ

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ТА ФАКТОРИ  
ВПЛИВУ НА ЙОГО РОЗВИТОК**

Комплексне дослідження стану соціально-економічного розвитку села показало, що незважаючи на позитивні зрушення в результаті реформування аграрного сектора економіки, спостерігається втрата та руйнація українського села. Стан сільського ринку праці характеризується загостренням проблем зайнятості та безробіття, відсутністю нових робочих місць для фермерів. Ця та інша інформація загрожує продовольчій безпеці країни, відтворенню населення, створює напругу в сільській місцевості [1].

Рівень життя сільського населення формується під впливом різного роду чинників. Експерти класифікують фактори впливу на рівень життя сільського населення за рівнем їх виникнення на:

- загальнодержавні (законодавче та нормативне забезпечення розвитку сільської місцевості; соціальна політика держави на селі; пріоритетність розвитку сільського господарства; фінансування розвитку сільської місцевості; інвестиційно-інноваційна, податкова, кредитна, зовнішньо-торгівельна політика на селі; природно-кліматичні; політика формування доходів на селі; демографічні та екологічні фактори);

- територіальні (тип регіону, рівень економічного розвитку, території пріоритетного розвитку; соціальна політика регіону стосовно села; рівень розвитку АПК; фінансування розвитку сільських територій; підтримка інвестиційно-інноваційного розвитку села; природно-кліматичні, екологічні, економічні та демографічні чинники;

- локальні (тип сільського населеного пункту; галузева структура сільського поселення; тип домогосподарств; особистісні характеристики сільських жителів; фактор власності; природно-кліматичні, економічні, соціально-професійні, історико-біографічні, етнічні чинники) [1].

Демографічні проблеми регіону визначаються рівнем народжуваності, смертності, часткою людей похилого віку в загальній чисельності населення, міграцією та безробіттям. Приріст народжуваності в сільській місцевості й надалі буде більшим, ніж у містах. Але загальна смертність сільського населення вища, ніж міського. В області зафіксовано дефіцит міграції як у міських громадах, так і в сільській місцевості [2].

Конфлікт між відтворенням і сталим розвитком населення залишається проблематичним, та існує необхідність вживати заходів для протидії небезпечним наслідкам депопуляції. Значне падіння рівня життя населення, що в свою чергу призвело до зниження народжуваності та зростання міграції, зумовлене економічними проблемами в суспільстві, і, як наслідок, у соціальній сфері.

Підвищення якості життя населення на основі поєднання демографічних цілей із стратегією досягнення сталого соціально-економічного розвитку, технології прийняття рішень і розподілу ресурсів на всіх рівнях управління дозволить забезпечити сприятливі умови для демографічного розвитку [2].

Руйнування централізованої системи управління економікою аграрного сектора в ході його реформування призвело до переміщення функції регулювання розвитку сільських територій на мікроекономічний рівень. Проте перетворення економічної системи аграрної економіки на капіталістичну відбувалося в умовах наростання кризових ситуацій у сільському господарстві. Як наслідок, пріоритетність розвитку сільських територій стала менш важливою, оскільки першочерговим стало питання економічного виживання аграрної галузі. Тема пошуку сталих та ефективних методів розвитку сільських територій залишається актуальною і сьогодні. Сталий розвиток сільських територій залежить від якості їх механізмів управління, які передусім визначаються принципами управління ресурсами на селі. Нарешті, це залежить від потенційних можливостей для бізнесу, які існують на певних територіях [2].

Загальною ознакою країн, які пережили початок ринкової економіки та кризи сільського господарства, є пріоритетність розвитку аграрного сектора над іншими секторами сільського господарства. Через численні перешкоди фермерам також важко виконувати несільськогосподарські роботи, галузева спрямованість сільського бізнесу є типова сільськогосподарською. У розвинутих країнах цей тип проблеми вирішується шляхом диверсифікації професій сільського населення, створення та реалізації програм, покликаних сприяти збалансованому розвитку сільських регіонів. Як наслідок, диверсифікація сільськогосподарської діяльності сільського населення в майбутньому матиме значний вплив на ефективне використання ресурсів і людських талантів у сільській місцевості, поширення підприємництва, створення умов, що сприятимуть гідній життєдіяльності, існування місцевого населення та збереження унікальних культурних цінностей у сільській місцевості [3].

Слід звернути увагу й на те, що сьогодні одним із домінантних соціально-економічних ризиків, який створює небезпеку системі державної підтримки аграрних товаровиробників є орієнтація бюджетних дотацій переважно для забезпечення діяльності великих сільськогосподарських товаровиробників замість створення належного механізму сприяння виробничо-господарській діяльності представників малого сільськогосподарського підприємництва, особливо тих, які сконцентровані у сільській місцевості.

За умов налагодження сприятливого клімату матеріально-фінансової допомоги зазначеним суб'єктам в Україні не лише буде реалізовано виробництво конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції, що дозволить зайняти провідну позицію на світовому аграрному ринку, але й такий концепт дозволить також втілитися принципу соціальної справедливості в соціумі, що не еквівалентний конституційному принципу рівності. Адже останній визначає рівні умови здійснення аграрно-виробничої діяльності незалежно від виробничого потенціалу сільськогосподарських підприємств, а справедливість обумовлює концентрацію державної підтримки найменш захищеним (малим) сільськогосподарським товаровиробникам з метою отримання виготовленої ними сільськогосподарської продукції певних переваг над аналогічною за асортиментом продукції, а також формування конкурентоспроможного аграрного сектору національної економіки.

#### **Список використаних джерел:**

1. Рівень життя сільського населення: оцінювання та напрями поліпшення.  
URL: <https://core.ac.uk/reader/147035460>



2. Демографічна криза в сільській місцевості.  
URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12949/1/pdf>
3. Вплив аграрного сектору економіки на сталий розвиток сільських територій. *Економіка і суспільство*. 2022. № 40.  
URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1434/1381>

**ЛЯШЕНКО Ю. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Модернізація суспільства має тривалу історію та бере свій початок ще з XVI ст. Як масштабний суспільний процес, модернізація розпочалася в XVIII ст., досягнувши свого піку в XX ст. Класична теорія модернізації була розроблена та сформована в середині XX століття і пройшла з цього часу кілька етапів свого розвитку [1, с. 71]. У загальному трактуванні під модернізацією розуміють перехід від традиційного суспільства до сучасного, що передбачає орієнтацію на інновації, світський характер соціального життя, поступовий (нециклічний) розвиток економіки, індустріальний характер виробництва, масову освіту, високий професійний рівень спеціалістів. Отже, модерними вважаються такі суспільства, пріоритети розвитку яких базуються на ідеях індустріалізації, передових науково-технічних розробках, демократизації всіх сфер життя, збільшенні вільного часу, досягнення високих соціальних стандартів для особистості, яка є головною цінністю в суспільстві.

Соціально-економічний рівень розвитку нашої країни потребує невідкладних змін у всіх напрямках суспільного життя. Доведено, що рушійним засобом позитивних змін у суспільстві є модернізація національної економіки. Метою дослідження є аналіз еволюції змісту поняття «модернізація», обґрунтування необхідності проведення модернізаційних заходів у країні.

Досліджуючи зміст теорій модернізації, Г. Черніченко та А. Єфременко, зробили висновок, що модернізація – це найважливіша зміна людської цивілізації з часів промислової революції XVIII ст., яка включає зміни в діяльності, поведінці, процесах, змісті, структурі, системі й самій ідеї людської цивілізації. Отже, модернізація – це історичний і комплексний процес розвитку, змін та тісної міжнародної взаємодії сучасних цивілізацій, які підтримують пріоритети інноваційного розвитку та міжнародної конкуренції [2, с. 8–9].

Необхідно підкреслити, що модернізацію як явище слід розуміти значно ширше, ніж інноваційну модель розвитку. Зазначена логіка випливає з того, що інновації передбачають технологічний стрибок і прискорення темпів розвитку, а модернізація – розбудову економічних, інституційних, науково-технічних, культурних основ для сталого розвитку. Модернізація виконує місію осучаснення, перезавантаження, прогресивних зрушень, якісних змін. Сучасні процеси у соціумах розвинених країн часто ототожнюються із постмодернізацією – тобто з формуванням нового типу суспільства, яке має абсолютно іншу матеріальну базу, відмінні ментальні характеристики, ніж це характерно для суспільства модерну. Тому таке суспільство називають постіндустріальним, інформаційним, технотронним, постмодерним. Постмодернізація за своєю суттю передбачає перехід до гуманнішого суспільства, де більший простір надається самостійності, різноманіттю та самовираженню особистості.

Отже, модернізація – це складний процес, а модернізоване суспільство можна охарактеризувати як комплекс взаємопов'язаних рис, які розглядаються в контексті проведення економічної, політичної, соціальної, культурної, екологічної модернізації.

У процесі здійснення модернізації суспільства, економічна модернізація відіграє ключову роль, оскільки передбачає інтенсифікацію процесу розширеного відтворення, чого можна досягнути на основі зростання продуктивності, спеціалізації та диференціації праці, підвищення конкурентоспроможності продукції, енергозбереження, перетворення науки на виробничу силу, ефективного управління сферою виробництва, досягнення збалансованості попиту-пропозиції.

Економічна модернізація передбачає постійне вдосконалення методів управління економікою та виробничих технологій. Під час характеристики економічної модернізації слід враховувати різні концепції її розвитку, а також теоретичні підходи до фінансового забезпечення модернізаційних процесів. Так, модернізація при класичному підході розглядається в контексті розбудови індустріального суспільства. Неокласичний же напрям основою модернізації визначає зміцнення приватної власності та демократії.

Враховуючи, що для модернізації потрібен значний притік капіталу, в умовах обмеженості фінансових ресурсів представники кейнсіанської школи запропонували модель з двома дефіцитами, яка ґрунтується як на використанні внутрішніх фінансових ресурсів, так і залученні зовнішніх джерел із поступовим витісненням зовнішніх джерел внутрішніми. Також ними передбачається поступова заміна імпорту власним виробництвом, що дозволить створити умови для розширення внутрішнього виробництва та активізації зайнятості населення.

Отже, модернізація охоплює всі сфери життя та позначається на культурі, економіці, політиці, соціальній сфері. При цьому змінюється ціннісна орієнтація соціальних груп; посилюються значимість знань, наукових досліджень, володіння якомога ширшою інформацією.

На необхідності забезпечення моральної, гуманістичної, соціальної суті модернізації наголошує академік НАНУ В. Геєць. Зокрема, він підкреслює, що: «...трансформація суспільства в процесі формування соціально-орієнтованої ринкової економіки призвела до того, що суспільство понесло значні соціальні втрати, а ринкова трансформація по суті виявилася не лише соціально неорієнтованою чи хоча б нейтральною, але часто соціально агресивною моделлю ринку, де привласнення, прибуток і багатство нерідко досягали крайнощів...» [3, с. 121]. Інакше кажучи, процес модернізації потребує цілеспрямованого й ефективного управління з боку держави, без надмірного сподівання на регулятивну дію ринкових сил.

Як вже зазначалося, провідну роль у процесах модернізації відіграє економічна модернізація, зміст якої в сучасних реаліях, на нашу думку, доцільно трактувати в контексті поєднання структурно-виробничих, інституційно-організаційних, соціальних і фінансово-економічних аспектів її здійснення, що дає можливість уточнити концептуальні підходи до визначення її суті. Підсумовуючи вище сказане, слід зазначити, що поняття модернізації є багатограним і суперечливим, тому вимагає детального висвітлення в наукових дослідженнях. Критичне осмислення проблем розвитку національної економіки дозволить уточнити концептуальні аспекти її модернізації.

#### Список використаних джерел:

1. Феєр О. В. Модернізація як економічна категорія. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка»*. 2016. Вип. 1 (5). С. 70–75.
2. Черніченко Г. О., Єфіменко А. В. Теорії модернізації в контексті постіндустріального розвитку. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»* : Зб. наук. праць. 2012. № 9. С. 4–12. URL: <http://economy.kpi.ua>
3. Геєць В. М. Модернізація в системі «суспільство-держава-економіка». *Журнал європейської економіки*. Тернопіль, 2014. № 2. С. 111–124.

**МАРІЄНКО В. Г.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти,  
спеціальність: 051  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

Науковий керівник:

**ТКАЧЕНКО Я. С.**

канд. екон. наук, доцент

**КРИПТОВАЛЮТНІ РИНКИ. БІТКОЇН-ETF НА АМЕРИКАНСЬКОМУ  
РИНКУ 4 МІСЯЦІ**

Криптовалютні ринки нині є предметом значного інтересу як серед інвесторів, так і дослідників у фінансовій галузі. Ця тема є вкрай актуальною, оскільки криптовалюти ринки відзначаються високою волатильністю та стабільною динамікою. Зростання інтересу до криптовалют як альтернативних інвестиційних засобів також підвищує важливість дослідження стратегій інвестування на цих ринках.

Зростаюча нестабільність на глобальних фінансових ринках, спричинена збільшенням інфляційних тенденцій та відміною стелі американського боргу, змушує інвесторів шукати альтернативні способи збереження та зростання своїх активів. Це ставить під сумнів традиційні інвестиційні стратегії та підкреслює значення розвитку нових підходів, включаючи інвестування в криптовалюти активи. Додатково, останні події на криптовалютних ринках свідчать про постійну еволюцію та зміну обставин у цій галузі. Нові проекти, технічні інновації та регуляторні зміни впливають на ціни криптовалют і їх використання. Отже, розуміння та дослідження цих аспектів стає надзвичайно важливим для вивчення криптовалютних ринків і розробки стратегій інвестування.

Україні на даний момент активно обговорюється питання про прийняття законодавства щодо цифрових активів, включаючи криптовалюти. Проект закону про віртуальні активи був внесений до Верховної Ради України та активно обговорюється на рівні уряду та фінансових регуляторів.

Очікується, що прийняття цього закону може стати важливим кроком для розвитку криптовалютного ринку в Україні та забезпечити більшу правову стабільність для інвесторів та учасників ринку. Регулювання цифрових активів може включати в себе визначення їх правового статусу, умови обігу та обміну, а також механізми захисту прав інвесторів. Такі законодавчі ініціативи є важливими для створення сприятливого середовища для розвитку криптовалютного ринку в Україні, а також для залучення нових інвестицій і технологій у фінансовий сектор країни. Тому результати дослідження можуть мати практичну важливість у контексті розробки ефективних стратегій інвестування в умовах надходження нового законодавства.

Рада Європейського Союзу (ЄС) схвалила перші в світі правила регулювання криптосектору. Ці правила визначають обов'язковість для всіх криптовалютних платіжних систем і провайдерів послуг обміну криптовалюти, включаючи обмінники та криптовалюти гаманці, дотримуватися стандартів боротьби з відмиванням грошей і фінансуванням тероризму. Це є кроком у напрямку створення стабільнішого та безпечнішого середовища для учасників криптовалютного ринку в Європейському Союзі, а також може послужити прикладом для інших країн у вирішенні схожих питань регулювання криптосектору. Такі нововведення в регулюванні криптовалют можуть

вплинути на ринок в Україні та вимагатимуть від українських органів влади відповідних заходів для адаптації до нових стандартів і вимог. Тому результати дослідження також можуть мати практичне значення в контексті змін регулювання криптовалютного ринку в Україні відповідно до міжнародних стандартів і нормативних актів.

Отже, розуміння особливостей криптовалютних ринків, а також впливу біткоїн-ETF та інших факторів на ці ринки стає ключовим завданням для інвесторів і дослідників у сучасному фінансовому середовищі. Криптовалютні ринки привертають значний інтерес з боку інвесторів, торговців і дослідників, оскільки їхня природа, динаміка та можливості є унікальними порівняно з традиційними фінансовими ринками.

Перше, варто зазначити, що інтерес до криптовалют зростає експоненціально. За даними Google Trends, пошукові запити, пов'язані з криптовалютами, показують стійке зростання за останні роки. Наприклад, у період з 2020 по 2022 рр., обсяг пошуків на Google по запиту “криптовалюта” збільшився більш ніж вдвічі. Це свідчить про зростаючий інтерес громадськості та інвесторів до криптовалютних ринків. Крім того, розмір криптовалютного ринку постійно зростає. За даними CoinMarketCap, загальна ринкова капіталізація всіх криптовалют перевищила 3 трлн доларів США в серпні 2023 р., порівняно з менш ніж 200 млрд доларів США у січні 2017 р. Це вказує на значне зростання інтересу та важливості цього ринку в глобальній економіці. Також важливо враховувати психологічні аспекти інвестування в криптовалютні активи. Багато людей відчують страх і невпевненість при вкладанні своїх коштів у ці активи. Це особливо стосується тих, хто не має глибокого розуміння технічних аспектів блокчейн технологій та криптографії, що лежать в основі криптовалют.

Важливо зазначити, що кількість криптогеманців з криптоактивами постійно збільшується. За даними різних досліджень та статистики, кількість активних криптогеманців по всьому світу налічує мільйони, і ця кількість продовжує рости з кожним роком. Це свідчить про зростаючий інтерес до криптовалют та збільшення популярності цифрових активів серед інвесторів і користувачів. Збільшення кількості криптогеманців вказує на зростаючу адопцію криптовалют і розширення їх використання в повсякденному житті.

Криптовалютні ринки швидко зростають і стають все більш привабливими для інвесторів та торговців з усього світу. Один із прикладів такого швидкого росту – це кількість користувачів криптобірж, зокрема Binance, яка за 2023 р. збільшилася на 40 млн, досягнувши загальної аудиторії в 170 мільйонів. Це свідчить про те, що все більше людей виявляють інтерес до криптовалют і бажають взяти участь у цьому ринку. Для інвесторів це означає нові можливості для диверсифікації портфеля та отримання прибутку, а для торговців – збільшення ліквідності та розширення ринків збуту.

Нещодавно було схвалено перший біткоїн-ETF в США, що відкриває двері для інвестування в біткоїн для широкого кола інвесторів. Це стало історичним подією, яка визнає біткоїн як легітимний актив і надає йому додатковий статус в інвестиційному світі. Біткоїн-ETF також відкриває нові можливості для інституційних інвесторів, таких як хедж-фонди, для участі в криптовалютному ринку.

#### **Що таке біткоїн-ETF:**

**Фонд, що торгується на біржі (exchange-traded fund; ETF),** це індексний фонд, який, залежно від структури, відстежує певний сектор, окремий товар або навіть конкретну стратегію. Його паї вільно обертаються на відкритому ринку. З ними можна проводити ті самі операції, що і з цінними паперами, – продавати або купувати паї в будь-який момент торгової сесії. Це робить інструмент ліквідним і, як наслідок, надає інвесторам можливість миттєвого виведення коштів. Продукт також дає змогу оптимізувати витрати на управління, оскільки може відстежувати кошик активів, і має низький фінансовий поріг входу. Біткоїн-ETF являє собою фонд, який інвестує в біткоїн.

Оператор подібної структури ділить сукупний обсяг активів під управлінням на акції та пропонує останні на біржі.

#### **Як влаштований спотовий біткоїн-ETF:**

Щоб краще зрозуміти, як працює спотовий біткоїн-ETF, розглянемо заявку від BlackRock на запуск iShares Bitcoin Trust.

Основними учасниками ETF є:

спонсор – відповідає за фінансування структури;

адміністратор – управляє випуском і погашенням акцій, а також їх розподілом та іншими операціями;

криптовалютний кастодіальний сервіс – зберігає цифрові активи фонду;

фіатний кастодіальний сервіс (банк) – зберігає грошові кошти та їхні еквіваленти.

Заявка BlackRock передбачає таку механіку випуску та розповсюдження акцій iShares Bitcoin Trust. Фонд закупає базовий актив (біткоїн) у певній кількості та передає його кастодіану. Структура випускає акції, обсяг яких відповідає кількості криптовалюти, утримуваної кастодіаном. Паї випускаються “пакетами” по 40 000. Пакети продають уповноваженим учасникам – ліцензованим брокерам, які уклали договір з адміністратором і спонсором фонду. Ціна паїв для уповноважених учасників розраховується шляхом ділення вартості чистих активів (net assets value; NAV) на кількість акцій і повинна враховувати котирування біткоїна на момент реалізації.

Брокери, у свою чергу, пропонують акції ETF роздрібним інвесторам через розміщення паперів на біржі (у випадку з iShares Bitcoin Trust – Nasdaq). Передбачається, що паї фонду від BlackRock торгуватимуться під тикером IBIT. Котирування IBIT можуть відрізнитися від заснованої на NAV вартості. Для відстеження ціни використовуватимуть референсну ставку біткоїна до долара США від Чиказької товарної біржі – CME CF Bitcoin Reference Rate (BRR).

Продані роздрібним інвесторам паї не обов’язкові до погашення. Фонд погашає тільки пакети і тільки перед уповноваженими учасниками. Це дає змогу знизити витрати на обслуговування і, отже, запропонувати клієнтам менші комісії. При цьому погашення доступне лише в “готівковій формі” – у доларах США. На момент написання SEC ще не схвалила погашення в “натуральному вигляді” (через базовий актив). Це означає, що BlackRock потрібно буде виводити криптовалюту зі сховища, продавати її і тільки після цього повертати гроші брокерам.

На американському ринку існують схожі з ETF інструменти – інвестиційні трасти. Наприклад, набір продуктів, керованих Grayscale Investments. Однак за своєю структурою і принципом роботи вони значно відрізняються:

акції трасту торгуються на OTC-ринку і не доступні на біржі;

траст випускає фіксовану кількість акцій, тоді як ETF динамічно регулює їхню кількість залежно від обсягу активів під управлінням і вимог до погашення;

трасти працюють як закриті інвестиційні фонди, що викликає проблеми з проведенням аудитів і підтвердженням резервів. Дані про активи під контролем ETF є публічними;

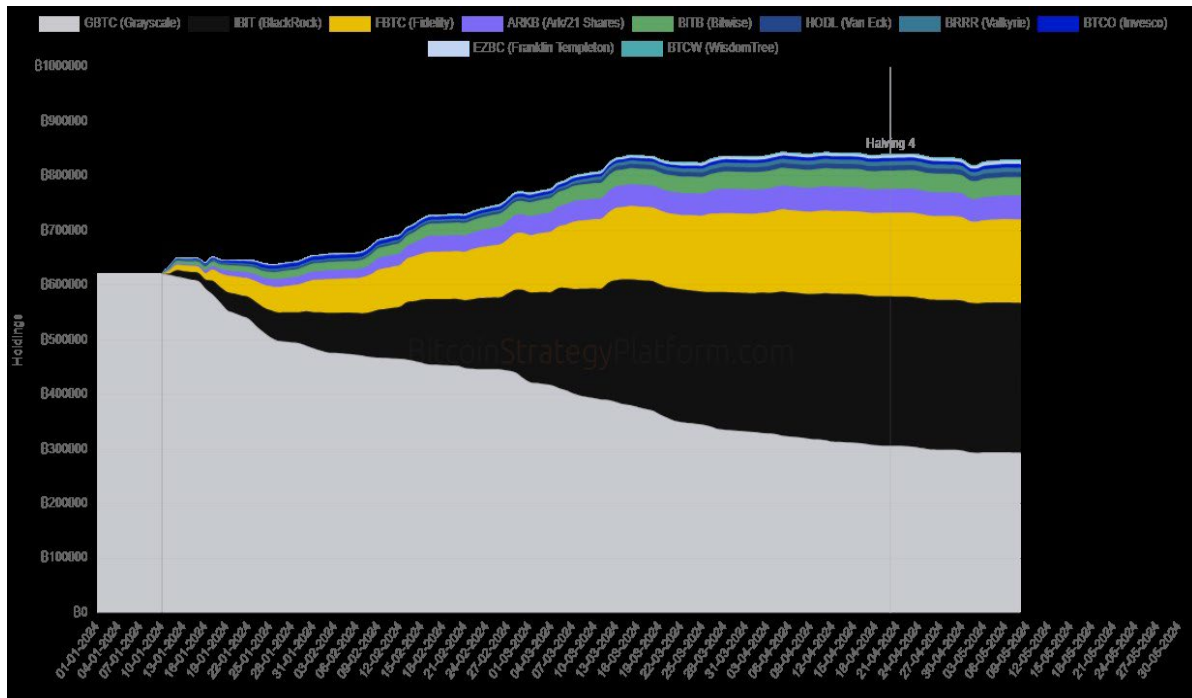
траст менш ефективно відстежує вартість базового активу, оскільки котирування паїв формуються в рамках OTC-угод.

Біржові фонди пропонують більш прозорий, доступний і простий інструмент для інвестування. Саме тому Grayscale хоче перетворити свій траст на ETF.

Перші біткоїн ETF почали продаватися на біржах США 10 січня 2024 р. Першу заявку на запуск цього ETF зробила компанія Black Rock у червні 2023 р. Подія викликала ажіотаж і підштовхнула котирування криптовалюти до рівня \$ 30 000, а потім і ще вище.

#### **Прийшов час підбити деякі результати:**





Ця метрика є оцінкою щоденного чистого потоку коштів у десяти найбільших біткойн-ETF, що торгуються в США, що відображає щоденні зміни в активах ETF, що вимірюються в Bitcoin (BTC). Він розраховується як різниця між сьогодишньою точкою даних балансу та раніше доступною точкою даних балансу в BTC, демонструючи інвестиційні тенденції та рух капіталу на ринку Bitcoin ETF.

	Назва фонду	Біржовий тікер	Кількість в біткойнах	Вартість в \$ США на 2024.05.08
1	Grayscale	GBTC	₪291,802	18 млрд \$ США
2	BlackRock	IBIT	₪274,322	17 млрд \$ США
3	Fidelity	FBTC	₪152,881	9,5 млрд \$ США
4	Ark/21 Shares	ARKB	₪43,471	2,70 млрд \$ США
5	Bitwise	BITB	₪33,678	2,08 млрд \$ США
6	Van Eck	HODL	₪9,333	578 млн \$ США
7	Valkyrie	BRRR	₪8,106	502 млн \$ США
8	Invesco	BTCO	₪6,903	428 млн \$ США
9	Franklin Templeton	EZBC	₪6,098	378 млн \$ США
10	WisdomTree	BTCW	₪1,121	69 млн \$ США
<b>загалом</b>			827714	<b>51,23 млрд \$ США</b>

**Загалом** 827 714 Біткойнів, або на суму більше 51 млрд доларів США.

**Висновок:**

Торгований на біржі фонд або ETF – це популярний інвестиційний інструмент, що дає змогу інвесторам вкладати кошти в кошик активів, позбавляючи їх необхідності безпосереднього володіння. Біткойн-ETF – це місток між криптовалютними ринками та традиційними фінансовими ринками. Об’єми продажу за 4 місяці 2024 р. на даному ринку показує цікавості серед інституціональних інвесторів до такого роду активів.

1) Більше ніж 33 млрд доларів США прийшло нових інвестицій від інституціональних інвесторів (9 крупних фондів США) за 4 місяці 2024 р. Компанія Grayscale перетворила свій траст (18 млрд \$) на ETF фонд, що загалом перетворило об’єм ринку Біткойн-ETF на 51 млрд доларів США;

2) 10 найбільших біткойн-ETF фондів скупили більше 827 тис. біткойнів.

З урахуванням вже добутих біткоїнів (19,6 млн на квітень 2024 р.) та можливо безповоротно втрачених 6 млн біткоїнів (за думкою аналітика Cane Island Alternative Advisors Тімоті Петерсона) 6 % усіх біткоїнів ( $0,827 / (19,6 - 6) * 100$ ). А з приводу **всього крипторинку**, біткоїн-ETF відіграють ключову роль у прийнятті біткоїна, надаючи установам шлюз для розподілу коштів у BTC. Отже, моніторинг потоків активів ETF є ключовим показником для розуміння динаміки крипторинку.

#### Список використаних джерел:

1. Книга “Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System” була опублікована в 2008 р. під псевдонімом Satoshi Nakamoto. Ця публікація відіграла ключову роль у визначенні концепцій та протоколів, що стали основою для створення біткоїну.
2. Білецька О. І., Красульський О. В. Криптовалюти: історія, принципи та факти. Київ : Факт, 2021.
3. Коваленко А. Криптовалюти: переваги, недоліки, перспективи. *Економіка та управління*. 2022. 2 (15). С. 45–58.
4. Полянська А. Криптовалюти та блокчейн: від теорії до практики. Київ : Нова Економіка, 2023.
5. Шевченко М. Криптовалюти як новий інвестиційний інструмент. *Фінансовий простір*. 2021. 6 (3). С. 72–85.
6. Горбунов О. Стратегії інвестування на криптовалютних ринках: аналіз та перспективи. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. 8 (2). С. 33–46.
7. Ткаченко В. Регулювання криптовалютних ринків в Україні: сучасний стан та перспективи. *Право і бізнес*. 2023. 4 (9). С. 102–115.
8. Петренко І. Вплив криптовалютних ринків на глобальну економіку. *Економічний аналіз*. 2021. 10 (2). С. 55–68.
9. Кравченко О. Роль криптовалют у сучасному фінансовому середовищі. *Фінансова економіка*. 2022. 14 (4). С. 23–38.
10. Сидоренко Н. Перспективи розвитку ринку криптовалют в Україні. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери управління*. 2023. 5 (1). С. 77–92.
11. Козак Д. Аналіз динаміки криптовалютних ринків в Україні за останні роки. *Фінансові інвестиції та ризики*. 2021. 3 (7). С. 12–25.
12. Antonopoulos A. M. *Mastering Bitcoin: Unlocking Digital Cryptocurrencies*. O’Reilly Media, 2017.
13. Tapscott D., Tapscott A. *Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin Is Changing Money, Business, and the World*. Penguin, 2016.
14. Burniske C., Tatar J. *Cryptoassets: The Innovative Investor’s Guide to Bitcoin and Beyond*. McGraw-Hill Education, 2018.
15. Demirors M., Koning C. *The Little Book of Crypto: Learn to Trade and Invest in Cryptocurrencies Like Bitcoin, Ethereum, and altcoins*. Wiley, 2019.
16. Popper N. *Digital Gold: Bitcoin and the Inside Story of the Misfits and Millionaires Trying to Reinvent Money*. HarperCollins, 2015.
17. Hofrichter P. R. *Blockchain Basics: A Non-Technical Introduction in 25 Steps*. Apress, 2019.
18. Peterson K. *Blockchain: Ultimate Guide to Understanding Blockchain, Bitcoin, Cryptocurrencies, Smart Contracts, and the Future of Money*. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2020.
19. Voorhees E. *The Bitcoin Bible Gold Edition*. Voorhees Publishing LLC, 2015.
20. Mougayar W. *The Business Blockchain: Promise, Practice, and Application of the Next Internet Technology*. Wiley, 2016.

21. Casey M. J., Vigna P. *The Truth Machine: The Blockchain and the Future of Everything*. St. Martin's Press, 2018.

CoinMarketCap ([coinmarketcap.com](http://coinmarketcap.com)) – Платформа для відстеження цін, обсягів та інших даних про криптовалютні ринки.

CoinGecko ([coingecko.com](http://coingecko.com)) – Інша популярна платформа для відстеження цін, ринкової капіталізації та інших даних про криптовалютні активи.

CryptoSlate ([cryptoslate.com](http://cryptoslate.com)) – Новини, аналітика та рейтинги проєктів у криптосфері.

CoinDesk ([coindesk.com](http://coindesk.com)) – Один із найвідоміших новинарських порталів, який охоплює новини та аналітику криптовалютного ринку.

Cointelegraph ([cointelegraph.com](http://cointelegraph.com)) – Ще один популярний новинарський портал, який пропонує широкий спектр статей та аналітичних матеріалів з криптосфери.

CryptoCompare ([cryptocompare.com](http://cryptocompare.com)) – Платформа, яка надає дані про ціни, ринкові обсяги та порівняння криптовалют та бірж.

CoinTelegraph Markets Pro ([marketspro.cointelegraph.com](http://marketspro.cointelegraph.com)) – Платформа для отримання ринкових даних, аналізу та прогнозів від провідних експертів у криптосфері.

Messari ([messari.io](http://messari.io)) – Платформа, яка надає дані, дослідження та аналіз криптовалютних активів та ринків.

Blockchain.com ([blockchain.com](http://blockchain.com)) – Популярний інтернет-гаманець для зберігання та керування криптовалютами.

**МАРЧЕНКО О. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
кафедри економіки підприємства та  
менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

Науковий керівник:

**ШОЛУДЧЕНКО С.В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри маркетингу  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ЗРІСТ**

**Постановка проблеми.** З початку XXI століття світовий ринок праці зазнає значних змін під впливом швидкого розвитку інноваційних технологій. Цифровізація, автоматизація та розвиток штучного інтелекту кардинально змінюють структуру зайнятості, викликаючи як позитивні, так і негативні наслідки для економічного зростання та соціальної стабільності. Розуміння природи цих змін і їхніх довгострокових наслідків є критично важливим для формування ефективної політики у сфері зайнятості та економічного розвитку.

Уряд та бізнес мають адаптувати свої стратегії для ефективного використання технологічних інновацій, забезпечення зайнятості та підтримки економічного зростання. Це вимагає розвитку нових політик у сфері освіти, професійної підготовки, соціального захисту та регулювання ринку праці.

**Мета даного дослідження** полягає в дослідженні впливу інноваційних технологій на ринок праці у цифрову епоху та їх взаємозв'язок з рівнем зайнятості та економічним зростом.

**Виклад основного матеріалу.** Інноваційні технології, такі як штучний інтелект, автоматизація процесів та розумна робота, значно змінюють структуру ринку праці. Традиційні робочі місця замінюються автоматизованими системами, що призводить до зменшення попиту на працю в деяких секторах. Одночасно з цим виникають нові види робіт, пов'язаних з розробкою, впровадженням і підтримкою цифрових технологій.

Ці перетворення ринку праці створює виклики для робітників, особливо для тих, чий вид діяльності стає менш вигідним або зникає зовсім через автоматизацію. Необхідно виробляти нові навички та компетенції, які відповідали б вимогам цифрової економіки. Перепідготовка та постійне навчання стають ключовими факторами для успішної адаптації до нових умов.

Незважаючи на виклики, які вносять цифрові технології, вони також мають значний потенціал для стимулювання економічного зросту. Інновації допомагають підвищити продуктивність, оптимізувати процеси та створювати нові можливості для бізнесу. Нові галузі, такі як інформаційні технології, штучний інтелект та біотехнології, стають двигуном розвитку сучасної економіки.

Вчені дійшли висновку, що цифрова трансформація економіки впливає на комп'ютеризацію та автоматизацію виробництва, сферу надання послуг та приватний

бізнес. Природа ринку праці починає кардинально змінюватися: він стає віртуальним. У подальшому робітники і роботодавці зустрінуться здебільшого на певних інтернет-платформах, де розміщуватиметься замовлення, обиратиметься його виконавець та проводитиметься оплата за роботу [1, с. 4].

Варто додати, що не лише ринок праці в цілому, але й саме уявлення про зайнятість працівника зазнає трансформацій. Уже зараз успішність у цьому відношенні залежить від здатності особистості пристосовуватися до змінливих умов праці, і ця тенденція тільки зростатиме у майбутньому. Кожен працівник має постійно моніторити свою відповідність потребам ринку, неперервно покращувати свої професійні навички та вміння, розвивати компетентність не лише у своїй основній галузі, але й у суміжних галузях, зокрема в ІТ-сфері.

Як вдало зазначають Ф. Швець, В. Василів та М. Швець, економічний потенціал країни визначається її здатністю виробляти матеріальні блага, надавати послуги та задовольняти економічні потреби суспільства. Ці можливості базуються на всіх доступних ресурсах в країні, таких як виробничі, матеріальні, трудові, природні, фінансові, науково-технічні, інформаційні тощо. Однак конкурентоспроможність будь-якого підприємства, при однакових вищезазначених ресурсах, визначається рівнем технологій та інноваційністю, що становить основу економічного потенціалу як окремого підприємства, так і країни в цілому [2, с. 380].

О. Євтушевська поділяє інновації на такі види: 1) виробничі інновації (інноваційні розробки, які застосовуються у виробничому процесі для створення нової продукції); 2) психолого-комунікативні інновації (засоби спілкування, частково робототехніка і космонавтика, мистецькі та освітні інновації); 3) побутові інновації (побутова техніка, транспортні засоби, архітектура); 4) екологічні інновації (створення генно-модифікованих культур, використання біостимуляторів росту рослин, клонування тварин тощо) [3, с. 16].

Варто додати, що інноваційні технології також виступають у ролі нових каналів пошуку та зв'язку щодо вдосконалення роботи з постачальниками, клієнтами, працівниками та мають форму нових рішень в управлінні підприємством.

Інноваційні технології – це набір методів та інструментів, які сприяють впровадженню інновацій для підтримки інноваційної діяльності. Ці технології спрямовані на розвиток системного, творчого та технічного мислення, а також здатність генерувати нетрадиційні технічні ідеї при розв'язанні творчих та виробничих завдань.

Впровадження інноваційних технологій у виробничий процес підприємства має бути синхронізованим зі стратегічним плануванням і системою бюджетування на основі розробки ефективної системи управління бізнес-процесами з урахуванням ресурсних можливостей та обмежень, що дозволить йому перейти на якісно новий рівень [4, с. 223].

На нашу думку, впровадження інноваційних технологій на підприємствах необхідно провести шляхом безперервного процесу, що включає наступні кроки:

- 1) Пошук креативних ідей, технологій та рішень.
- 2) Проведення апробації технологій у виробничих процесах підприємства на невеликій шкалі.
- 3) Застосування технологій на всьому обсязі підприємства.
- 4) Оцінка рентабельності впровадження інноваційної технології (з використанням методу дисконтування).

**Висновки.** Отже, з одного боку, впровадження інноваційних технологій сприяє підвищенню продуктивності, створенню нових робочих місць у високотехнологічних секторах та появі нових професій. Вони стимулюють економічний зріст, підвищують конкурентоспроможність підприємств і сприяють розвитку нових ринків. Наприклад,

сектор інформаційних технологій та послуг демонструє значне зростання, що відкриває нові можливості для працівників із відповідними навичками.

З іншого боку, цифровізація та автоматизація призводять до скорочення робочих місць у традиційних секторах економіки, таких як виробництво та сільське господарство. Це створює ризики збільшення рівня безробіття та соціальної нерівності, особливо серед некваліфікованих працівників. Збільшення вимог до кваліфікації та необхідність постійного навчання і перекваліфікації стають новими викликами для ринку праці.

Отже, ефективне управління процесами цифрової трансформації ринку праці вимагає комплексного підходу, що включає розвиток нових політик у сфері освіти, професійної підготовки та соціального захисту. Необхідно стимулювати інвестиції у людський капітал, забезпечити доступність навчання протягом усього життя та сприяти адаптації працівників до нових умов праці.

Для забезпечення стійкого економічного зростання та соціальної стабільності важливо також враховувати регіональні особливості та нерівномірний розподіл вигод від технологічного прогресу. Розробка спеціалізованих програм підтримки для найбільш уразливих груп населення та регіонів з високим рівнем безробіття є критично важливою.

Загалом, трансформація ринку праці у цифрову епоху несе як можливості, так і виклики. Успішне використання інноваційних технологій для стимулювання зайнятості та економічного зростання залежить від здатності урядів, бізнесу та суспільства адаптуватися до нових умов та співпрацювати у пошуку ефективних рішень.

#### **Список використаних джерел:**

1. Водянка Л., Харовська А. Вплив цифрової економіки на тенденції сучасного ринку праці. *Ефективна економіка*. 2023. № 3. С. 1–5.
2. Швець Ф., Василів В., Швець М. Вплив інноваційних технологій на розвиток економічного потенціалу України. *Вісник НУБГП*. 2022. № 4. С. 370–381.
3. Євтушевська О. В. Роль інноваційних технологій у розвитку суспільства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 21. С. 14–16.
4. Меркулов М. Науково-технологічний розвиток і управління інноваціями. Одеса : Фенікс, 2018. 341 с.



**МЕЛЬНИЧУК С. Ю., ШАФІНСЬКА В. М.**

здобувачі першого (бакалаврського)  
рівня вищої освіти  
спеціальність 075 Маркетинг  
Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж імені Антона Макаренка

Науковий керівник:

**КОТИРЛО О. О.**

канд. екон. наук, доцент  
Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж імені Антона Макаренка  
м. Київ

**ЗАСТОСУВАННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЙНОГО  
МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах, коли підприємство недостатньо може забезпечити своїх працівників матеріальними благами, можуть бути дуже ефективними методи нематеріальної мотивації. Застосування таких методів мотивації може забезпечити сталу мотивацію працівників, яка змушує їх продуктивно працювати та забезпечувати ефективну діяльність підприємства. Вони полягають у заохоченні та наданні працівникам певних благ, які не пов'язані зі збільшенням зарплати або іншими матеріальними благами. Ці методи можуть бути ефективними, щоб стимулювати працівників і підтримувати їхню мотивацію [1].

До таких методів нематеріальної мотивації працівників підприємства можна віднести наступні [2]:

1. Підвищення статусу в компанії: привілеї та призи можуть бути надані працівникам, які досягли високої позиції у компанії, таких як підвищення посадового становища, розширення зони відповідальності або додаткові повноваження. Таке підвищення статусу може бути надано за високу продуктивність, виконання завдань на рівні вище встановлених, або за закінчення певного виду навчання.

Підвищенням статусу в компанії можна стимулювати працівників до досягнення нових професійних цілей і сприятиме розвитку їхніх здібностей, що дозволить їм займати нові посади та відповідати за більш складні завдання. Воно пов'язано зі збільшенням престижності посади, яка приносить у певній мірі задоволення та почуття впевненості працівників. Підвищення статусу дає можливість бути більш впевненим і виділятися серед колег. Компанія може використовувати підвищення статусу як спосіб збереження талановитих працівників, які, можливо, раніше розглядали варіанти переходу на іншу посаду. Цей метод мотивації може злагоджувати взаємини між працівниками та забезпечити більш гармонійне робоче середовище.

В той самий час, недостатня кількість вакансій на високорівневих посадах у компанії може стати перешкодою для реалізації даного методу мотивації. Підвищення статусу може призвести до появи конфліктів серед працівників, що можуть поставити під загрозу нормальну діяльність підприємства. Деякі працівники можуть емоційно реагувати на те, що їхні колеги отримують підвищення статусу, мотивуючись тим, що вони також заслуговують на сприятливіші умови.

Отже, підвищення статусу в компанії може бути ефективним методом мотивації, який дозволить працівникам рухатися вгору відповідно до їхніх професійних здібностей

та досягнень. Цей метод мотивації може забезпечити не тільки покращення продуктивності, але і збільшення задоволення працівників від їхньої роботи в компанії.

2. Розширення можливостей навчання, тобто надання працівникам можливостей для професійного розвитку та розширення своїх знань і навичок, може підвищити їхню зацікавленість у роботі та мотивацію. Цей метод мотивації включає організацію тренінгів, семінарів, занять з керівниками на певні теми, фінансування освіти та курсів [2].

Розширення можливостей навчання дозволяє працівникам вдосконалювати свої професійні знання та навички, що може підвищити їхню ефективність на роботі. Навички, отримані під час навчання, можуть бути використані для розв'язання складних проблем і підвищення якості продукції або послуг. Надання можливостей для навчання збільшує мотивацію працівників та підвищує їхнє задоволення від роботи. Розширення можливостей навчання може збільшити комунікацію між працівниками та забезпечити розвиток командного духу в організації. Цей метод мотивації може забезпечити можливість залучення нових талантів до компанії та зможе зберегти талановитих працівників у компанії, надаючи їм змогу продовжувати розвиватися та вдосконалюватися.

Проте фінансування навчальних програм може стати непомітним великим видатком для підприємства. Працівники можуть сприймати майбутні необхідність навчання та бажання реалізуватися в компанію, по-різному, що може призвести до зменшення ефективності деяких з працівників. Навчальні програми можуть вимагати часу та зусиль з боку працівників, що може призвести до додаткового стресу та зменшення ефективності на роботі.

В ідеальному випадку, компанії слід шукати компромісний підхід, який би підтримував розвиток команди та забезпечував здійснення професійних здібностей працівників, одночасно зберігаючи продуктивність організації.

3. Формування доброзичливого робочого середовища, що може підтримувати мотивацію працівників та підвищувати їхню працездатність. Це забезпечує згуртування колективу та зниження ризиків виникнення конфліктів та підвищує задоволення працівників від виконання роботи, оскільки вони почуваються більш комфортно та сприймають роботу як приємну і корисну. Сприятливе робоче середовище може знизити ризик виникнення стресу та подовжити довговічність роботи працівника в компанії. У дружньому та довірливому середовищі працівники зазвичай більше розуміють один одного, що дозволяє більш ефективно співпрацювати над проектами і завданнями та, врешті-решт, досягати кращих результатів [2].

В той самий час, створення доброзичливого робочого середовища може вимагати значних зусиль і витрат. Доброзичливе робоче середовище може стати джерелом затримки в вирішенні проблем та прийнятті важливих рішень. Відносно низький контроль за вільними виконанням обов'язків зможе призвести до зниження продуктивності деяких працівників.

Призи та нагороди: надання працівникам призів, нагород, сертифікатів на послуги або знижок, подарунків або першості в робочому колективі, визнання за їхню роботу або вказівок щодо подальшої налагодження робочого процесу може бути стимулюючим та підтримуючим чинником [2].

Призи і нагороди є яскравими та стимулюючими символами позитивних результатів і високої продуктивності. Цей метод мотивації надає можливість збільшення зацікавленості працівників у своїй роботі та можливості докладати більше зусиль для досягнення кращих результатів.

Проте цей метод мотивації може бути дорогим, особливо якщо його використовують часто. Створення конкурсів для призів та нагород може призвести до

виникнення непотрібного напруження серед працівників. Призи та нагороди можуть стати підставою для тендітного ставлення до окремих працівників, що може призвести до незадоволення для інших.

Отже, мотивація має значний вплив на продуктивність працівників. Мотивовані працівники збільшують напруження, фокусуються на своїй роботі, покращують ефективність, підвищують якість роботи та досягають стабільного рівня продуктивності. Організації, які пріоритезують мотивацію працівників шляхом використання матеріальних і нематеріальних методів мотиваційного механізму, мають більше шансів на досягнення високих рівнів продуктивності та успіху.

**Список використаних джерел:**

1. Зіновчук В. В., Штерма Т. В. Нематеріальна мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств. Чернівці : Буковинський ун-т, 2012. С. 228.
2. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 9. С. 37–41.

**МІРОШНИЧЕНКО І. І.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ**

Глобалізація – це процес глибокої взаємодії та інтеграції міжнародних економічних, політичних, соціальних і культурних систем. Цей процес відбувається завдяки зростанню обсягів торгівлі, інвестицій, руху людей і технологій через кордони країн. Глобалізація перетворює світ на все більш взаємозалежну та зв'язану між собою систему. Економічне зростання, з іншого боку, є процесом збільшення обсягу виробництва товарів і послуг у суспільстві протягом певного періоду часу. Це вимірюється збільшенням ВВП (валового внутрішнього продукту) країни, що свідчить про зростання економічної активності та розвиток національної економіки [2, с. 6].

Вивчення взаємозв'язку між глобалізацією та економічним зростанням є критично важливим у сучасному світі. Глобалізація впливає на економічне зростання через збільшення міжнародної торгівлі та інвестицій. Країни стають частиною світових ланцюжків виробництва та мають можливість співпрацювати для забезпечення економічного зростання. Також глобалізація сприяє передачі технологій та знань між країнами, що може сприяти інноваціям і підвищенню продуктивності праці, що, в свою чергу, може призвести до економічного зростання. Глобалізація стимулює конкуренцію, що може змусити компанії здійснювати ефективнішу виробничу діяльність та інвестувати у розвиток [3, с. 18].

Теорія абсолютної переваги, сформульована Економічним батьком Адамом Смітом, вказує на те, що країна повинна спеціалізуватися на виробництві тих товарів, в якому вона має абсолютні переваги у порівнянні з іншими країнами. Це означає, що країна може виробляти товари більш ефективно та ефективно в порівнянні з іншими країнами, використовуючи менше ресурсів. Такий підхід сприяє збільшенню обсягів експорту та збільшенню виробництва, що може призвести до економічного зростання [2, с. 8].

Компаративні переваги, розроблені видатним економістом Девідом Рікардо, додають до цього концепції ідею, що країна повинна спеціалізуватися на виробництві тих товарів, виробництво яких вона може здійснити з меншою відносною вартістю в порівнянні з іншими країнами. Це означає, що країна повинна зосередитися на тих галузях, де вона має найбільші вигоди від спеціалізації, навіть якщо вона не має абсолютної переваги. Нова теорія торгівлі виникла як відповідь на критику традиційних моделей торгівлі, яка стверджувала, що конкурентні переваги країн залежать від рівня їх технологічного розвитку. Згідно з цією теорією, компанії мають інцентиви інвестувати в дослідження та розвиток, щоб створювати нові продукти та технології. Це веде до створення компаративних переваг для країн, які першими впроваджують ці нові технології. Нова теорія торгівлі підкреслює важливість інновацій та технологічного розвитку в забезпеченні конкурентоспроможності країн на міжнародному ринку [1, с. 17].

Теорія зростання економіки, розроблена у 1950–1960-х роках, зосереджується на дослідженні факторів, які сприяють зростанню ВВП та економічного розвитку в цілому. Ця теорія вказує на те, що економічне зростання залежить від низки чинників, таких як накопичення капіталу, технологічний прогрес, ефективне використання ресурсів та інновації. Глобалізація впливає на ці чинники, забезпечуючи доступ до нових

технологій, ринків та ресурсів, що може стимулювати економічне зростання країн [4, с. 28].

Глобалізація приводить до збільшення обсягів міжнародної торгівлі. Це сприяє ефективнішому використанню ресурсів і спеціалізації країн у виробництві тих товарів, в яких вони мають конкурентні переваги. Збільшення торгівлі також розширює ринки для продажу товарів та послуг, стимулюючи попит і збільшення виробництва, що сприяє економічному зростанню. Одним із результатів глобалізації є зниження вартості виробництва. Конкуренція на міжнародному ринку змушує компанії зменшувати витрати та оптимізувати виробничі процеси, що призводить до зниження витрат на виробництво. Це може збільшити прибутковість підприємств і стимулювати їхні інвестиції в розвиток та інновації [3, с. 20].

Ризики фінансової нестабільності є одним з негативних наслідків глобалізації. Перенесення фінансових криз і нестабільності з однієї країни на іншу може призвести до спаду економічної активності та затримок у розвитку. Зростання нерівності в розподілі доходів є ще одним негативним наслідком глобалізації. Хоча глобалізація може призвести до економічного зростання, вона може також підсилити нерівність між багатими та бідними, збільшуючи відстань між ними. Втрата робочих місць через перенесення виробництва за кордон є ще одним негативним наслідком глобалізації. Переміщення виробництва до країн з низькими витратами на працю може призвести до масової безробіття та погіршення умов праці [4, с. 20].

Отже, глобалізація має значний вплив на економічне зростання країн. Позитивні наслідки включають збільшення обсягів торгівлі, зниження вартості виробництва, поширення технологій та інновацій, а також залучення іноземних інвестицій. Ці фактори сприяють підвищенню продуктивності, розвитку нових галузей та підвищенню рівня життя населення. Проте глобалізація також має негативні наслідки, такі як ризики фінансової нестабільності, зростання нерівності в розподілі доходів, втрата робочих місць та загроза втрати національного суверенітету.

#### **Список використаних джерел:**

1. Глуха Г. Я. Глобалізація та економічне зростання. *Академічний огляд*. 2022. № 1. С. 17–23.
2. Головня О. М. Вплив глобалізаційних процесів на соціально-економічне зростання України; оцінка загроз та можливостей. *Економіка та держава*. 2016. № 6. С. 6–9.
3. Михаць С. О., Городиський Т. І. Вплив глобалізації на зміст освіти XXI століття як чинника економічного зростання. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 19. С. 18–21.
4. Ткач Д., Білокур Г. Вплив глобалізації на розвиток міжнародних соціально-економічних процесів. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. № 4 (68). С. 28–35.

**МУСІЄЦЬ Б. Р.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

спеціальності 051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**МІЖНАРОДНИЙ ВАЛЮТНИЙ ФОНД ЯК ОДИН З ГОЛОВНИХ  
КРЕДИТОРІВ ДЕРЖАВИ УКРАЇНА**

Міжнародні фінансові організації, як відомо, були створені для підтримки та стабілізації економік країн-членів шляхом надання кредитів, вирішення проблем платіжного балансу, поповнення валютних резервів, підтримання стабільних валютних курсів та реалізації програм, спеціально розроблених для здійснення необхідних реформ у всіх галузях національної економіки.

Однією з найбільш відомих міжнародних фінансових організацій є Міжнародний валютний фонд, який є своєрідною касою взаємодопомоги для 190 країн-членів. Кожна країна-член вносить кошти до МВФ відповідно до визначених квот і бере участь у формуванні керівного органу. Потім ці кошти використовуються для надання кредитів бідним країнам і підтримки світової економіки [1].

Україна стала членом МВФ у 1992 р. відповідно до Закону України від 3.06.1992 р. № 2402-ХІІ «Про вступ України до Міжнародного валютного фонду, Міжнародного банку реконструкції та розвитку, Міжнародної фінансової корпорації, Міжнародної асоціації розвитку та Багатостороннього агентства по гарантіях інвестицій» [2].

Україна отримала першу позику від МВФ в рамках Програми трансформаційної позики у 1994 році. З моменту початку співробітництва МВФ залишається найбільшим кредитором серед міжнародних фінансових організацій. На МВФ припадає 32,8 % усіх кредитів наданих державі Україна. Основні напрями співпраці України та Національного банку з МВФ – це співпраця за програмами підтримки платіжного балансу (stand-by та механізм розширеного фінансування), щорічні консультації в межах статті IV Статей Угоди МВФ, технічна допомога, а також реалізація іншої діяльності в межах членства [2]. Отже, кошти МВФ в основному використовуються для підтримки та фінансування дефіциту платіжного балансу, підтримки стабільного обмінного курсу гривні та поповнення золотовалютних резервів Національного банку України. МВФ надає Україні кредити в спеціальних правах запозичення (SDR) в рамках програми «Стенд-бай» (кредити за програмою макроекономічної стабілізації) [3]. Співпраця України з МВФ є лакмусовим папером, орієнтиром для інших міжнародних кредиторів та інвесторів.

Зміни у світовому глобальному середовищі корегують і умови співробітництва МВФ з країнами, у тому числі й з Україною. Так, через пандемію коронавірусу у 2020 році МВФ було переглянуто підхід до надання коштів у рамках короткострокових інструментів. У результаті перемовин Україна отримала нову програму співпраці з МВФ – програма Stand-by строком на 18 місяців та обсягом у 5,5 млрд дол. США. Програма охоплювала такі сфери як: фінансова політика; монетарна політика; політика фінансового сектору; енергетична політика; антикорупційна політика. Метою програми була підтримка макроекономічної стабільності України. Перший транш сумою 2,1 млрд дол. США було ухвалено 9 червня 2020 року і надано Фондом Україні 11 червня 2020 року [4].

Певним чином на умови співробітництва України з МВФ вплинула та повномасштабна війна росії з Україною. У зв'язку з початком війни Уряд України був



вимушений скасувати угоду stand-by з МВФ від 9 червня 2020 р. задля розробки нової економічної програми, яка буде спрямована на післявоєнне відновлення економіки, як тільки це буде можливо. 9 березня 2022 року Радою виконавчих директорів Міжнародного валютного фонду було затверджено рішення виділити Україні додаткове фінансування на суму 1,4 млрд дол. США (1,0059 млрд СПЗ) в рамках програми екстреної підтримки Фонду для його держав-членів за рахунок інструменту швидкого фінансування Rapid Financing Instrument (RFI) [2]. Метою швидкого фінансування є покриття першочергових витрат Держбюджету та підтримка платіжного балансу України на фоні непередбачуваних величезних витрат, спричинених війною з росією. RFI надає можливість швидкого доступу до фінансової допомоги тим країнам, які стикнулися із терміновими потребами платіжного балансу, зокрема, внаслідок воєнних конфліктів. Дизайн RFI розроблений для випадків, коли започаткування повноцінної програми економічних реформ є неможливим. У той самий час держава, яка просить таку допомогу у МВФ має надати Фонду прописаний перелік економічних заходів, спрямованих на вирішення проблем із платіжним балансом. Взагалі, МВФ і під час війни залишається першим фінансовим партнером України, і продовжує відігравати важливу роль у фінансовій підтримці країни. Так, 08.12.2022 р. для України затверджено чотиримісячну Моніторингову програму із залученням Ради директорів МВФ, успішне виконання зобов'язань за якою мало стати містком для започаткування нової програми з МВФ – Механізму розширеного фінансування [2].

Програма Механізму розширеного фінансування затверджена Виконавчою радою МВФ 31.03.2023 р., розрахована на чотири роки та спрямована на вирішення проблем з платіжним балансом та відновлення середньострокової зовнішньої стійкості, відновлення фіскальної та боргової стійкості, а також середньострокової зовнішньої життєстійкості з одночасним сприянням довгостроковому зростанню в контексті післявоєнної відбудови та процесу вступу до Європейського Союзу [2]. Механізм розширеного фінансування (Extended Fund Facility, EFF) – це чотирирічна програма, за якою Київ отримує підтримку бюджету та проводить економічні та антикорупційні реформи. Ця програма вперше була проведена ще 2015 р. [5]. Потім її поновили в 2023 р., і це вперше, коли МВФ дав кредит країні в стані війни. 17–22 лютого 2024 року представники МВФ та уряд України узгодили новий перелік економічної та фінансової політики для третього перегляду чотирирічної програми розширеного фінансування.

Обсяг програми Механізму розширеного фінансування становить близько 15,6 млрд дол. США (11,6 млрд СПЗ) [2]. Програма EFF є частиною пакету міжнародної підтримки України в розмірі \$122 млрд. Перший транш \$2,7 млрд виділено на початку квітня, другий і третій у розмірі SDR664 млн (близько \$881–890 млн за тодішнім курсом) – на початку липня і в середині грудня 2023 року. На 2024 рік передбачено ще три транші: SDR1,670 млрд (\$2,21 млрд) у середині червня, потім по SDR835 млн на початку вересня і грудня. На 2025 рік заплановано два транші: по SDR684 млн на початку березня і наприкінці серпня, після чого планують ще три останні транші по SDR966 млн [6]. Програму Механізму розширеного фінансування планується реалізувати у два етапи: на першому – ціллю є збереження макроекономічної та фінансової стабільності в контексті війни з одночасною підготовкою підґрунтя для потужного післявоєнного відновлення; на другому – повоєнному – поглиблення структурних реформ і проведення додаткових реформ макроекономічної політики для відновлення середньострокової зовнішньої стійкості, підтримання відбудови та сприяння швидкому довгостроковому зростанню, а також прискорення реалізації зусиль щодо вступу до ЄС [2].

Група офіційних кредиторів України («Паризький клуб») за результатами зустрічі за участю представників МВФ і Світовий банк надала фінансові гарантії для розглянутої вище нової чотирирічної програми розширеного фінансування для України EFF. Вони

передбачають на період її дії (2023–2027 рр.) продовження паузи (standstill) з виплат Україною боргу країнам Групи. Умовою такого відтермінування є аналогічні дії з боку приватних зовнішніх кредиторів України, переважно власників єврооблігацій [7].

Співробітництво України з МВФ також важливо і для подальшої реструктуризації зовнішнього державного боргу. Ця проблема буде гостро стояти перед Україною у післявоєнний час. Напрями співробітництва України з МВФ впливає на прийняття рішень Паризьким клубом, який займається реструктуризацією державного боргу. Паризький клуб вимагає від боржника вжиття заходів щодо стабілізації у контексті програми стабілізації, яка підтримується МВФ у рамках одного з механізмів верхніх кредитних траншів («стенд-бай», ЕФФ), або САФ/ЕСАФ, або програми накопичення прав (РАП) — для країн, які мають заборгованість із платежів перед МВФ.

Отже, МВФ один із головних фінансових партнерів України наряду з такими міжнародними організаціями як Світовий банк, ЄБРР та інші, серед яких МВФ грає першу роль у фінансовій підтримці України, особливо в умовах війни та економічних труднощів через надання кредитів, грантів та технічної допомоги. Співробітництво України з МВФ дозволяє знижувати боргове навантаження країни. Важливим аспектом співробітництва є також управління зовнішнім боргом, яке передбачає реструктуризацію боргу та переговори щодо умов погашення.

#### Список використаних джерел:

1. International Monetary Fund. 2022. URL: <https://www.imf.org/en/About> (дата звернення: 24.04.2024).
2. Національний банк України. Співпраця з міжнародними фінансовими організаціями. URL: <https://bank.gov.ua/ua/about/international/financial-institutions#1> (дата звернення: 24.04.2024).
3. International Monetary Fund. SDR Allocations and Holdings for all members as of May 31, 2022. URL: <https://www.imf.org/external/np/fin/tad/extsdr1.aspx> (дата звернення: 24.04.2024).
4. Міністерство фінансів України. Міжнародний Валютний Фонд. 2022. URL: <https://mof.gov.ua/uk/mvf> (дата звернення: 25.04.2024).
5. Міністерство фінансів України. Механізм розширеного фінансування. URL: <https://mof.gov.ua/uk/mehanizm-rozshirenogo-finansuvannja> (дата звернення: 25.04.2024).
6. Україні в оновленій програмі EFF з МВФ вдалося відтермінувати строки трьох маяків і обійтися без нових — меморандум. URL: <https://interfax.com.ua/news/economic/975433.html> (дата звернення: 26.04.2024).
7. МВФ позитивно оцінює процес підготовки до реструктуризації Україною євробондів, але чекає деталей. URL: <https://interfax.com.ua/news/general/975163.html> (дата звернення: 26.04.2024).

**НАДРАГА В. І.**

доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри менеджменту та міжнародних  
економічних відносин  
Таврійський національний університет імені  
В. І. Вернадського  
м. Київ

**ПЕКІН А. Ю.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки підприємства та  
менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ В ТРУДОВІЙ СФЕРІ:  
НЕОБХІДНІСТЬ, ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРИНЦИПИ**

У проблематиці регулювання соціальних ризиків поняття «управління», зазвичай, використовується в описовому та нормативному значеннях. З одного боку, через застосування «управлінської» термінології з'являється можливість адекватно описати процеси регулювання більшості ризиків у сфері праці. З іншого – управлінське рішення щодо принципів зменшення ризиків може бути зрозумілим лише в якості результату складних взаємодій між всіма зацікавленими сторонами соціального партнерства.

Серед вчених-ризикологів популярною є думка, що ризики, у разі їх неадекватного визначення та управління ними, можуть призвести до ситуації, яку У. Бек назвав «організованою безвідповідальністю». На цьому тлі пропонуються ідеї та принципи щодо зменшення ризиків більш адекватним і більш відповідальним способом. При цьому поняття «управління» вже використовується не лише в описовому, але й у нормативному сенсі: нова форма або, принаймні, нові принципи зменшення наслідків актуалізації ризиків [2, с. 269]. Отже, управління ризиком виступає в якості поєднання побудованої аналітичної структури та нормативної моделі поведінки.

У сучасній концепції управління ризиками необхідно також враховувати той факт, що управлінські рішення в соціально-трудої сфері формуються внаслідок складних взаємовідносин багатьох учасників, а тому повинні вважатися ефективними з позиції більшості. Управління ризиками вимагає врахування специфіки середовища (насамперед, правових, інституційних, соціальних та економічних умов), в якому ризик реалізується й оцінюється, а також урахування інтересів різних учасників і зацікавлених сторін. Відповідно, управління ризиками здійснюється за складної мережі учасників, значного набору правил, процесів і механізмів, пов'язаних зі збиранням, аналізом і передачею релевантної інформації, а також з прийняттям управлінських рішень. При цьому слід передбачати необхідність участі в управлінні представників державного управління, громадянського суспільства та бізнесових структур.

Відповідно до багаторівневої управлінської концепції, державний сектор не може розглядатися в якості єдиного цілого. Громадський сектор також досить різномірний і може бути представлений громадськими організаціями та об'єднаннями громадян. Структура бізнес-сектору теж неоднорідна та постійно змінюється, залежно від економічних умов. Усе зазначене суттєво ускладнює управління ризиками. Відповідно, виникають умови для формування міжсекторального партнерства, як організованої,

взаємовигідної, збалансованої та рівноправної взаємодії трьох суспільних секторів – державного, громадського та бізнес-сектору [2, с. 203].

Управління ризиками в трудовій сфері виступає особливим і досить складним видом діяльності, оскільки пов'язане не лише з неоднозначним розумінням самого поняття ризику, але й з багатогранністю його проявів і можливостей мінімізації негативних його наслідків. У цілому, доцільно виділити три можливі напрямки управлінського впливу, спрямованого на зменшення ймовірності настання негативних соціальних наслідків актуалізації ризиків:

- управління шляхом впливу на причини виникнення ризиків;
- управління через вплив на причинно-наслідкові зв'язки;
- комбінування перших двох напрямків.

Під управлінням ризиком пропонується розуміти процес вироблення оптимальної стратегії, спрямованої на досягнення балансу між виграшом внаслідок зменшення ризику та витратами, які спричинить реалізація цього сценарію (включаючи відмову від будь-яких дій).

В якості головного методологічного принципу управління ризиками в трудовій сфері приймемо необхідність забезпечення співрозмірності негативних наслідків та ступеня ймовірності настання події шляхом їх оцінки у відповідних одиницях вимірювання.

Процес управління ризиками доцільно поділити на декілька послідовних етапів:

- аналіз, який має на меті отримання необхідної інформації щодо структури, властивостей наявних ризиків. На його основі проводиться оцінка, яка може бути якісною (дозволяє визначити основні фактори ризику та причини їх актуалізації) та кількісною (дозволяє отримати цифрові значення параметрів ризику);
- вибір методів впливу на основі їх оцінки (обумовлюється необхідністю порівняння ефективності різних варіантів мінімізації можливих збитків і може проводитися на основі різних критеріїв, у тому числі й економічних);
- прийняття управлінського рішення (вимагає формування загальної стратегії управління сукупністю ризиків із визначенням фінансових та інших ресурсів);
- безпосередній вплив на ризики (може бути представлений зниженням, збереженням і передачею ризиків);
- контроль і корегування результатів (реалізується на основі отриманої нової інформації щодо змін у характеристиках ризику) [3].

Управління ризиками є динамічним процесом зі зворотними зв'язками, який передбачає періодичний аналіз та перегляд прийнятих рішень у зв'язку із новими обставинами, появою нових видів ризиків, зміною вартості мінімізації їх наслідків тощо. Тому серед наведених етапів процесу управління визначальним є перший етап, пов'язаний з ідентифікацією, аналізом та оцінкою ризиків.

Нині серед учених все чіткіше проявляється розуміння того, що реальні соціальні ризики далеко виходять за межі традиційного визначення ризиків, які можна кількісно оцінити та передбачити. Соціальний досвід значно розширює межі технічного визначення ризику, він також не вкладається в рамки певних імовірнісних процесів та їх відповідних наслідків. У сучасному світі спосіб, яким люди концептуалізують (ідентифікують) і сприймають ризики у повсякденному житті, зумовлюється цінностями, відносинами, соціальними впливами, культурною ідентичністю тощо.

Слід зазначити, що Європейська Комісія використовує термін «управління ризиками» більш традиційно, тобто в якості комплексного поняття, що охоплює ідентифікацію, оцінку, управління і попередження ризику [4].

Виходячи з наведеного підходу, прийняття рішень і управління ризиками повинні здійснюватися на основі розуміння процесів та подій, що можуть відбутися у

майбутньому. У даному випадку, підсумкова оцінка ризику є результатом поєднання наявних знань та різноманітних оцінок, детального аналізу статистичних і причинно-наслідкових зв'язків, а також вивчення впливу управлінських рішень.

Авторська позиція полягає у тому, що в умовах транзитивного характеру соціально-економічного розвитку України, враховуючи сучасні соціальні виклики, політика управління ризиками в трудовій сфері має формуватися на наступних принципах: попередження і включення; інтеграція; відображення [2, с. 206].

Серед наведених принципів найбільш вагомим виглядає принцип попередження, оскільки за його відсутності ефективне управління ризиками неможливе взагалі. У класичному підході попередження щодо ризиків розглядається, як відповідне інформування та переконання громадськості. Сьогодні принцип попередження розглядається в якості основи суспільної взаємодії, завдяки якій відбувається обмін знаннями, досвідом, проблемами та перспективами.

Попередження має містити такі необхідні елементи:

- обмін знаннями та інформацією щодо перспектив розвитку ризику;
- участь (включення) широкого кола суб'єктів до процесу прийняття рішення;
- взаємна довіра між залученими учасниками.

Принцип інтеграції передбачає необхідність отримання й обробки інформації з різних джерел щодо невизначеності та перспектив розвитку ризиків. Відповідно до цього принципу, досвід методологічного та організаційного характеру не може розглядатися в якості інструменту для забезпечення чіткого та однозначного вирішення проблем регулювання ризиків. Урахування принципу інтеграції передбачає застосування в управлінні багатовимірних оцінок ризиків і пов'язаних з ними переваг та компромісів. Принцип виходить з того, що для ефективного управління ризиками мають бути інтегровані наполегливість, ерудиція, активність, здатність до толерантності, справедливості, керуваності, добровільності участі експертів. Важливо, що управління соціальними ризиками не може обмежуватися лише розглядом ризиків, як таких. Принцип інтеграції визначає, що управління ризиками має ґрунтуватися на цілісному підході до виявлення ризику, його оцінки та реалізації заходів його мінімізації. Це означає, зокрема, що оцінка ризиків повинна виступати органічною складовою процесу управління.

Розглядаючи принцип відображення, слід зазначити, що він засвідчує той факт, що управління ризиками не може бути стандартизованим. Відображення дозволяє експертам, учасникам та інституціям критично оцінювати власні дії щодо управлінського впливу на динаміку соціальних ризиків. Відповідно, це дає можливість забезпечити баланс в оцінках ризиків з отриманням результуючої, яка буде відображати колективну думку. Так, у випадку, коли матиме місце переоцінка певних видів ризиків, то їх мінімізація призведе до надмірних витрат ресурсів, які необхідно буде компенсувати шляхом призупинення інших важливих соціальних програм. У випадку їх недооцінки суспільство може зазнати значних, можливо, навіть катастрофічних втрат. Відповідно, ми виходимо на взаємозв'язок ризику та небезпеки, оскільки питання забезпечення достатнього рівня безпеки залежить від вирішення проблеми невизначеності у діях громадян.

Отже, окрім іншого, управління ризиками сприяє глибокому розумінню питань, пов'язаних із сучасними ризиками. Його прикладна цінність полягає в тому, що управлінський процес передбачає необхідність інтеграції різних результатів наукових пошуків щодо соціальних ризиків у трудовій сфері.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седельник, Н. Федорова. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.

2. Надрага В. І., Пекін А. Ю. Соціальні ризики в трудовій сфері : навч. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 304 с.

3. Надрага В. І. Особливості прояву ризиків соціально-трудової сфери в інформаційній економіці. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. 23–24 жовт. 2019 р. Київ : КНЕУ, 2019. С. 34–37.

4. Risk management – European Commission.  
URL: [http://ec.europa.eu/health/preparedness\\_response/risk\\_management/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/health/preparedness_response/risk_management/index_en.htm)



**НЕНЬКО І. М.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

**Вступ:** У сучасних умовах глобалізації та зростаючої конкуренції ефективне управління витратами є ключовим фактором забезпечення фінансової стійкості та конкурентоспроможності підприємства. Витрати безпосередньо впливають на фінансові показники, такі як рентабельність, ліквідність та оборотність активів, визначаючи прибутковість діяльності.

**Мета та завдання дослідження:** мета дослідження полягає у визначенні ролі ефективного управління витратами у підвищенні фінансових показників підприємства.

Завдання дослідження:

1. Вивчити основні підходи до класифікації витрат і методів калькуляції собівартості продукції.
2. Дослідити вплив управління витратами на ключові фінансові показники.
3. Розробити практичні рекомендації для оптимізації витрат на підприємстві.

**Методологія дослідження:** у дослідженні використовувались методи статистичного аналізу, економетричного моделювання та порівняльного аналізу. Збір даних здійснювався шляхом вивчення фінансової звітності підприємств та опитування експертів.

**Основні аспекти управління витратами:**

**1. Класифікація витрат:**

**Прямі та непрямі витрати:** прямі витрати безпосередньо пов'язані з виробництвом продукції, тоді як непрямі витрати включають загальновиробничі та адміністративні витрати.

**Постійні та змінні витрати:** постійні витрати залишаються незмінними незалежно від обсягу виробництва, тоді як змінні витрати залежать від обсягу випуску.

**2. Методи калькуляції собівартості продукції:**

**Абсорбційний костинг:** усі виробничі витрати включаються в собівартість продукції.

**Прямий костинг:** тільки змінні витрати включаються в собівартість, а постійні списуються на період.

**Активіті-бейсед костинг (ABC):** витрати розподіляються на основі діяльності та процесів, що дозволяє точніше визначити собівартість продукції.

**Вплив управління витратами на фінансові показники підприємства:**

1. **Рентабельність продажів:** оптимізація витрат підвищує маржу прибутку на одиницю продукції, збільшуючи рентабельність.
2. **Оборотність активів:** зниження непрямих витрат підвищує ефективність використання активів і прискорює їх оборотність.
3. **Ліквідність:** контроль витрат сприяє підтримці достатнього рівня оборотних коштів і підвищує платоспроможність підприємства.

**Практичні рекомендації:**

1. **Впровадження системи ABC (Activity-Based Costing):** дозволяє точніше визначати собівартість продукції та виявляти неефективні процеси.

2. **Аналіз точки безбитковості:** визначення критичного обсягу продажів допомагає підприємству встановлювати оптимальні ціни на продукцію та мінімізувати ризики збиткової діяльності.

3. **Автоматизація бізнес-процесів:** використання автоматизованих систем управління ресурсами дозволяє знизити непрямі витрати, покращити продуктивність праці та підвищити рентабельність підприємства.

4. **Підвищення продуктивності праці:** інвестування в навчання та розвиток працівників допомагає підвищити ефективність роботи персоналу, зменшити плинність кадрів та оптимізувати витрати на персонал.

**Висновки:** ефективне управління витратами є запорукою фінансової стійкості та прибутковості підприємства. Оптимізація витрат сприяє підвищенню рентабельності, поліпшенню ліквідності та ефективності використання активів.

#### Список використаних джерел:

1. Горнгрен К. Т., Датар С. М., Раджан М. В. Бухгалтерський облік витрат: Наголос на управління. *Pearson Education*. 2012.
2. Каплан Р. С., Андерсон С. Р. Облік витрат залежно від часу: Простіший і потужніший шлях до вищих прибутків. *Harvard Business School Press*. 2007.
3. Дрюрі К. Управлінський та бухгалтерський облік витрат. *Cengage Learning*. 2012.
4. Портер М. Е. Конкурентна перевага: Створення та підтримка переважної продуктивності. *Free Press*. 1985.
5. Джонсон Г. Т., Каплан Р. С. Втрачена актуальність: Підйом та падіння управлінського обліку. *Harvard Business School Press*. 1987.
6. Автономов Ю. С. Витрати підприємства: управління та оптимізація. Київ : Знання, 2018.

**ОЛЕКСІЄНКО Д. В.**

БО «Благодійний фонд Дмитра Олексієнка»

## **НАВІГАЦІЯ НА ДИНАМІЧНИХ РИНКАХ ПРАЦІ: ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ ТА НАСЛІДКІВ ДЛЯ ПОЛІТИКИ**

**Анотація.** Дані тези заглиблюються у складнощі сучасних ринків праці, аналізуючи ключові тенденції, виклики та політичні наслідки в епоху стрімкого технологічного прогресу, глобалізації та демографічних зрушень. Завдяки всебічному огляду існуючої літератури та емпіричних даних це дослідження має на меті з'ясувати багатогранну природу динаміки ринку праці та надати інформацію для політиків, роботодавців і працівників. Аналіз охоплює різні аспекти, зокрема моделі зайнятості, попит на навички, нерівність в оплаті праці та вплив новітніх технологій на створення та ліквідацію робочих місць. Крім того, досліджується роль систем освіти і навчання у підготовці робочої сили до мінливих вимог ринку праці та сприяння навчанню впродовж життя. Крім того, досліджується вплив глобалізації та лібералізації торгівлі на результати ринку праці, включаючи наслідки для витіснення робочих місць і нерівності в доходах. Спираючись на теоретичні засади з економіки, соціології та трудових відносин, це дослідження має на меті сприяти глибшому розумінню структурних сил, що формують ринки праці, та інформувати про науково обґрунтовані політичні заходи, спрямовані на сприяння інклюзивному зростанню, зниження рівня безробіття та підвищення добробуту працівників у все більш конкурентній та динамічній глобальній економіці.

**Актуальність.** Ринок праці слугує важливою ланкою між попитом і пропозицією на робочу силу, відіграючи ключову роль у формуванні економічного зростання, розподілу доходів і соціального забезпечення. Однак за останні роки ринки праці зазнали глибоких трансформацій, спричинених технологічним прогресом, глобалізацією та демографічними змінами, що створили виклики та можливості для політиків, роботодавців і працівників. Ця робота має на меті дослідити складну динаміку сучасних ринків праці, проаналізувавши ключові тенденції, рушійні сили та наслідки для політики, щоб забезпечити комплексне розуміння змін.

**Методологія.** У цій роботі застосовано змішаний підхід, що поєднує кількісний аналіз даних про ринок праці з якісним вивченням політичних документів, наукової літератури та тематичних досліджень. Емпіричні дані будуть отримані з національних досліджень ринку праці, міжнародних баз даних і галузевих досліджень, щоб забезпечити комплексний огляд тенденцій та динаміки ринку праці.

**Результати дослідження.** *Моделі зайнятості.* За останні десятиліття характер зайнятості суттєво змінився, що характеризується зростанням нестандартних форм роботи, таких як робота на дому, тимчасові контракти та фріланс. Ці зміни впливають на гарантії зайнятості, соціальні виплати та права працівників, що зумовлює необхідність політичних заходів для забезпечення належного соціального захисту та регулювання ринку праці.

*Попит і невідповідність навичок.* Технологічний прогрес, автоматизація та діджиталізація змінили вимоги до навичок, спричинивши зростання попиту на навички STEM (наука, технології, інженерія та математика), цифрову грамотність і "м'які" навички, такі як критичне мислення та адаптивність. Однак невідповідність між навичками зберігається, що впливає на продуктивність, нерівність в оплаті праці та результати на ринку праці.

*Нерівність в оплаті праці.* Зростання нерівності в оплаті праці стало нагальною проблемою в багатьох економіках, зумовленою різними факторами, зокрема

технологічними змінами, глобалізацією та зниженням рівня профспілкового об'єднання. Вирішення проблеми нерівності в оплаті праці вимагає багатогранного підходу, що охоплює реформи освіти та професійної підготовки, прогресивне оподаткування та політику на ринку праці, спрямовану на сприяння справедливій оплаті праці та розподілу доходів.

*Технологічні зміни та витіснення робочих місць.* Поява штучного інтелекту, робототехніки та машинного навчання призвела до побоювань щодо витіснення робочих місць і застарівання навичок. Хоча технологічні зміни створюють можливості для інновацій та підвищення продуктивності, вони також створюють виклики з точки зору створення робочих місць, перекваліфікації переміщених працівників і забезпечення інклюзивного зростання.

*Глобалізація і торгівля.* Посилення лібералізації торгівлі та глобалізації змінили ринки праці, що призвело до зміни порівняльних переваг, офшоризації робочих місць і посилення конкуренції. Хоча глобалізація може сприяти підвищенню економічної ефективності та спеціалізації, вона також викликає занепокоєння щодо витіснення робочих місць, стагнації заробітної плати та соціальної дислокації, що підкреслює необхідність збалансованої торговельної політики та мереж соціального захисту.

*Вплив на політику.* На основі результатів цього дослідження будуть обговорені наслідки для політики, зосереджені на стратегіях сприяння інклюзивному зростанню, підвищенню кваліфікації робочої сили та вирішенню структурних проблем на ринках праці. Політичні рекомендації можуть включати інвестиції в освіту та навчання впродовж життя, цільові навчальні програми для груп ризику, регулювання ринку праці для захисту прав працівників, а також заходи соціального захисту для пом'якшення негативних наслідків витіснення робочих місць і нерівності в доходах.

**Висновок.** Отже, дане дослідження має на меті зробити внесок в існуючий масив знань про динаміку ринку праці, надаючи детальний аналіз ключових тенденцій, викликів і наслідків для політики. Синтезуючи теоретичні висновки з емпіричними даними, це дослідження має на меті сприяти формуванню науково обґрунтованої політики та діалогу між зацікавленими сторонами для вирішення складних питань, з якими стикаються ринки праці у 21-му столітті.

#### **Список використаних джерел:**

1. Родрік Д. Відверта розмова про торгівлю: ідеї для розумної світової економіки. Вид. Принстонського університету, 2018.
2. Фрей К. Б., Осборн М. А. Майбутнє зайнятості: Наскільки чутливі робочі місця до комп'ютеризації? *Технологічне прогнозування та соціальні зміни*. 2017, 114. С. 254–280.
3. Пікетті Т. Капітал у двадцять першому столітті. Вид. Гарвардського університету, 2014.
4. Всесвітній економічний форум. Звіт про майбутнє робочих місць 2020. Женева : Всесвітній економічний форум, 2020.

**ОРЛОВ О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
кафедри економіки підприємства та  
менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

Науковий керівник:

**БІДА К. М.**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного, трудового та  
господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВПЛИВ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

**Постановка проблеми.** Іноземні інвестиції відіграють ключову роль у розвитку національної економіки, особливо в країнах, що розвиваються. Для України, яка знаходиться у стані економічної трансформації та перебуває в умовах воєнних дій, залучення іноземного капіталу є критично важливим. Вплив іноземних інвестицій на ринок праці в Україні є складним і багатограним процесом, що включає створення нових робочих місць, підвищення рівня професійної підготовки працівників, збільшення заробітної плати, а також впровадження новітніх технологій і управлінських практик.

Важливою особливістю іноземних інвестицій є те, що вони не лише забезпечують додаткове фінансування, але й сприяють інтеграції національної економіки у світовий ринок, підвищуючи її конкурентоспроможність. Крім того, іноземні компанії часто привносять нові стандарти праці та управління, що може стимулювати місцевий бізнес до підвищення ефективності та інновацій.

У цьому контексті, дослідження впливу іноземних інвестицій на ринок праці в Україні набуває особливої актуальності. Воно дозволяє не лише оцінити поточний стан та перспективи розвитку ринку праці, але й визначити ключові фактори, що сприяють або заважають ефективному використанню іноземного капіталу для створення робочих місць і покращення умов праці.

**Мета даного дослідження:** аналіз впливу іноземних інвестицій на ринок праці в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Як вдало зазначає В. Койбічук, «найцінніші ресурси майбутнього знаходяться не лише в надрах землі, але й у розумах людей. Ця проста істина давно відома керівникам великих транснаціональних компаній. Залучаючи висококваліфікований персонал, сучасний бізнес отримує можливість здобути перевагу в глобальній гонці за знаннями та лідерством на світових економічних ринках» [1, с. 94].

Повномасштабне вторгнення окупанта на територію України не знищило інтерес західних інвесторів до України, і це стосується не лише виробників зброї. За останні кілька місяців стало відомо про наміри кількох іноземних фінансових груп інвестувати в українські активи: від приватизації державного банку угорськими інвесторами до купівлі оператора мобільного зв'язку французькою компанією.

Попри багаторічні проблеми та високі безпекові ризики, Україна має що запропонувати прагматичним західним інвесторам. Як наслідок, у 2023 році обсяг прямих іноземних інвестицій перевищив показники навіть деяких довоєнних років.

Війна спричиняє Україні величезні збитки. Згідно з даними Київської школи економіки, станом на початок квітня 2024 року загальна вартість знищених росіянами об'єктів інфраструктури досягла 157,2 млрд доларів. Однак для відновлення всього зруйнованого після закінчення війни знадобиться значно більше коштів.

За оцінками Світового банку, протягом наступного десятиліття для відбудови зруйнованої інфраструктури Україні буде потрібно щонайменше 486 мільярдів доларів.

Підтримуємо думку О. Нечипорук, що є кілька ключових факторів і напрямків для активізації процесу залучення іноземного капіталу, але потребують доопрацювання, зокрема [2, с. 4]:

- 1) зміцнення правової системи: створення сприятливих нормативно-правових умов для інвестиційної діяльності, забезпечення верховенства права та прозорості в управлінських рішеннях;
- 2) відновлення зруйнованих потужностей і розбудова потужної інноваційної інфраструктури (бізнес-інкубаторів, індустріальних парків, кластерів);
- 3) сприяння розвитку оборонно-промислового комплексу України, спираючись на стандарти НАТО та інноваційні тренди;
- 4) продовження судової реформи, оскільки незавершена трансформація судової системи є ключовим бар'єром не лише для залучення інвестицій, але й для досягнення мети євроінтеграції та вільного виходу на міжнародний економічний простір;
- 5) запровадження механізму державного страхування та інформаційної підтримки іноземних інвестицій в умовах війни;
- 6) активний пошук сучасних платформ та інноваційних інструментів для залучення іноземних інвестицій.

Згідно з інформацією, розміщеною на інвестиційній платформі Advantage Ukraine: географічне розташування України робить її важливим транзитним коридором для торгівлі. Логістика є одним з найважливіших секторів економіки, з розгалуженою мережею залізниць та автомобільних доріг, морськими та річковими портами, а також аеропортами.

Транспортні вузли України доступні для всіх видів транспорту. Україна має великий потенціал, адже розташована на перетині шляхів Європи, Азії та Близького Сходу, входить до Нового шовкового шляху та має вихід до моря. З огляду на сучасні тенденції у транспортно-логістичній галузі, Україна має всі шанси стати лідером у Європі, випереджаючи навіть Польщу.

Україна є однією з найпривабливіших країн у Європі для розміщення бізнесу та однією з найбільш конкурентоспроможних за вартістю. У країні впроваджено спрощені юридичні процедури для ведення бізнесу, а держава надає гарантії безпеки інвестицій. Закон про підтримку значних іноземних інвестицій також сприяє створенню сприятливого інвестиційного клімату [3].

Погоджуємося з висновком, що високий ступінь інвестиційних ризиків для потенційного іноземного інвестора обумовлений функціонуванням господарської системи України в умовах економіки війни. Тенденції іноземного інвестування в економіку країни є негативними, однак політичні та економічні кроки керівництва країни, єдність українського народу формують позитивний імідж України на світовій арені, що забезпечує сприятливі передумови залучення іноземних інвестицій в економіку України у найближчому майбутньому [4, с. 5].

Вплив іноземних інвестицій на ринок праці в Україні під час війни є багатограним і має як позитивні, так і негативні аспекти. Ось декілька ключових моментів:



Збереження та створення робочих місць:

- Під час війни іноземні інвестиції можуть допомогти зберегти існуючі робочі місця і навіть створити нові. Іноземні компанії, які продовжують працювати в Україні, підтримують зайнятість і економічну активність.

Підвищення кваліфікації та перекваліфікація:

- Іноземні інвестори часто впроваджують сучасні технології та методи управління, що вимагає від працівників нових знань і навичок. Це стимулює підвищення кваліфікації та перекваліфікацію працівників, що є особливо важливим під час економічних і соціальних потрясінь.

Фінансова підтримка:

- Інвестиції забезпечують приток капіталу, який може бути використаний для виплати заробітної плати, покращення умов праці та соціальної підтримки працівників, що особливо важливо під час війни, коли внутрішні ресурси обмежені.

Підтримка критично важливих галузей:

- Іноземні інвестиції можуть бути спрямовані в стратегічно важливі галузі, такі як оборонна промисловість, сільське господарство та енергетика, що сприяє стабілізації ринку праці в цих секторах.

Створення економічної стабільності:

- Іноземні інвестиції можуть сприяти загальній економічній стабільності, що позитивно впливає на ринок праці. Стабільна економіка, навіть під час війни, створює більше можливостей для зайнятості та розвитку бізнесу.

Водночас, війна створює високу невизначеність і ризики для іноземних інвесторів, що може обмежити обсяги інвестицій. Пошкодження інфраструктури, ризики безпеки та нестабільна політична ситуація можуть відлякати потенційних інвесторів. Також може виникати проблема збереження та залучення кваліфікованих кадрів, оскільки багато людей змушені виїжджати з країни або переїжджати в безпечніші регіони.

Отже, вплив іноземних інвестицій на ринок праці в Україні під час війни є значним і складним. Хоча інвестиції можуть допомогти зберегти робочі місця та підтримати економічну активність, війна створює серйозні виклики, які обмежують потенціал для залучення іноземного капіталу.

**Висновки.** Іноземні інвестиції відіграють важливу роль у розвитку ринку праці в Україні, створюючи нові робочі місця, підвищуючи рівень заробітної плати та сприяючи професійному розвитку працівників. Аналіз показує, що іноземний капітал здатний значно покращити конкурентоспроможність національної економіки та інтеграцію України у світовий ринок. Проте існують також виклики, пов'язані з ефективним залученням і використанням іноземних інвестицій, такі як регуляторні бар'єри, недостатня інфраструктура та нестабільність політичної ситуації.

З метою максимізації позитивного впливу іноземних інвестицій на ринок праці в Україні необхідно впроваджувати політики, спрямовані на поліпшення інвестиційного клімату, зокрема спрощення регуляторних процедур, забезпечення прозорості та передбачуваності правових норм, а також підтримку розвитку інфраструктури. Важливим є також стимулювання співпраці між іноземними інвесторами та місцевими підприємствами для передачі знань та технологій.

Загалом, іноземні інвестиції мають значний потенціал для сприяння економічному зростанню та розвитку ринку праці в Україні. Однак для досягнення стійких позитивних результатів необхідні узгоджені зусилля з боку уряду, бізнесу та міжнародних партнерів. Лише у такий спосіб можна забезпечити довгостроковий

розвиток, що принесе користь як для українських працівників, так і для економіки країни в цілому

**Список використаних джерел:**

1. Койбічук В. Дослідження характеру та значимості впливу факторів ринку праці на інвестиційну привабливість країни. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 2. С. 80–96
2. Нечипорук О. Проблема залучення іноземних інвестицій в Україні під час війни. *Економіка та суспільство*. 2023. № 54. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-6> (дата звернення: 05.05.2024).
3. Інвестування в Україну під час війни. URL: <https://trans.info/ua/investuvannya-v-ukrayinu-pid-chas-viyny-327240> (дата звернення: 05.05.2024).
4. Панкова Л. І., Камалова-Кутинець О. М. Аналіз тенденцій та перспектив залучення іноземних інвестицій в умовах економіки війни. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія : економіка та управління*. 2022. № 6. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-03-02> (дата звернення: 05.05.2024).

**ПАПУША В. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РИНОК ПРАЦІ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ У  
ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ**

Глобалізація ринку праці як процес, що відбувається внаслідок зростання міжнародної економічної інтеграції та зв'язків між різними країнами, включає рух робочої сили, розвиток міжнародних кар'єрних можливостей, зміни в умовах праці та виробництва через технологічні зміни та стандартизацію.

Для забезпечення довгострокового розвитку економіки в умовах глобальних трансформацій виступають освіта та наука, що є джерелом висококваліфікованої робочої сили. В умовах глобалізації формується спільний світовий краудсорсинговий ринок праці у висококваліфікованому сегменті [1, с. 150]. Для розвинених країн, що виступають драйвером інноваційного розвитку світової економіки, характерні позитивні тренди зайнятості в економіці. Такі країни проводять міграційну політику залучення висококваліфікованої робочої сили з інших країн. Це відкриває можливості для висококваліфікованих працівників з країн із меншим рівнем добробуту та вищим рівнем безробіття.

В умовах розвитку Четвертої промислової революції, що характеризується глобальним впливом на кожну індустрію кожної країни у світі, виробництва будуть повністю автоматизованими з керуванням усіх процесів у реальному часі. Незважаючи на потенційне заміщення робочої сили новітніми технологіями, автоматизація виробництва, ймовірно, зумовлюватиме попит на висококваліфікованих спеціалістів і створення нових робочих місць. За попередніми розрахунками Mc Kinsey, до 2030 року приблизно 60 % професій у третини видів діяльності може бути автоматизована [2]. Ситуація з COVID-19 також значно прискорила цифрові тенденції та сприяла підвищенню попиту на кваліфікованих працівників і зумовила проблему їх дефіциту в більшості розвинутих країн світу. Відповідно до досліджень «Відкритого університету» (Open University) у 2019 році 9 з 10-ти британських компаній визнали, що їм не вистачає цифрових талантів [3].

COVID-19 негативно вплинув на ринки праці. Навіть через кілька років після початку пандемії зберігаються проблеми ринку праці низки країн з розвинутою економікою. Їх ринки праці стали напруженими, про що свідчить зростання незаповнених робочих місць, прискорене зростання заробітної плати [4, с. 3]. Незвичайне співіснування незаповнених вакансій і невідновлений ринок праці можна спостерігати в таких країнах як Сполучені Штати Америки, Канада, Австралія та Сполучене Королівство.

Кількість вакансій зберігається в усіх секторах, включно з тими, де висока кваліфікація не є головною вимогою. Працівники відмовляються від деяких низькооплачуваних робіт, віддаючи перевагу професіям з високим рівнем комунікації. Така невизначеність ринку праці стимулює зростання заробітної плати на низькооплачуваних роботах та сприяє зменшенню нерівності в оплаті праці низькокваліфікованих працівників.

Отже, глобалізація зумовлює суттєві структурні зміни на глобальному ринку праці. Автоматизація виробництва сприяє поділу ринку праці на низькооплачуваний сегмент низькокваліфікованої праці та високооплачуваний сегмент

висококваліфікованої праці. Вивільняється частка робочої сили та зростає частка цифрового сегменту ринку праці. Пандемія COVID-19 стимулювала ці процеси. Тому важливими є державні програми з забезпечення перепідготовки робочих місць, відновлення мобільності робочої сили у країнах з розвинутою економікою, формування нової моделі цифрової зайнятості на глобальному ринку праці та її регулювання. Переосмислення самими працівниками змісту змін характеру праці та потреби в отриманні нових знань дозволить працівникам скористатись можливостями, що відкриває глобальний ринок праці.

**Список використаних джерел:**

1. Кузнецова Н. Б. Глобальні трансформації світових ринків праці в період Четвертої промислової революції. *Specialized and multidisciplinary scientific researches: Collection of scientific papers «ΛΟΓΟΣ» with Proceedings of the International Scientific and Practical Conference. December 11, 2020. Vol. 1. Amsterdam, The Netherland: European Scientific Platform. С. 42–44.*
2. Manyika J. et al. What the Future of Work Will Mean for Jobs, Skills, and Wages. McKinsey Global Institute, November, 2017. [El. resource].
3. Digital learning for the future of work. *Digital Learning*. 07.09.2020. № 0685. Р. 06.
4. Ланська С. П., Подунай В. В. Сучасні тренди розвитку світового ринку праці. *Серія: Економіка*. 2023, (25). С. 5–14.
5. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс : монографія / С. П. Калініна, О. В. Булатова, О. П. Кушнарченко, Е. О. Савченко; за заг. ред. С. П. Калініної, О. В. Булатової. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 221 с.
6. Бондаревська К., Яцентюк Н. Сучасні тенденції розвитку молодіжного ринку праці в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2020, 6 (82). С. 192–196.

**ПЕТРЕНКО В. М.**

старший викладач кафедри економіки  
підприємства та менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

Ринок праці в Україні під час війни зазнає різких коливань як з боку пропозиції робочої сили, так і з боку попиту на неї. Якщо перші роки війни характеризувались різкими втратами робочих місць: (зокрема, опитування свідчили, що половина українців, які до повномасштабного вторгнення були працевлаштовані, втратили роботу протягом перших 2 місяців повномасштабного вторгнення), падінням середньої заробітної плати в багатьох галузях та іншими негативними тенденціями, то стан ринку праці на рубежі 2023–2024 років свідчить про значні зміни тенденцій на ринку праці [1].

Так, за даними сайту «Work.ua», станом на січень 2024 р., як порівняти з лютим 2022 р., за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93 %, але відновлення відбувається нерівномірно в регіональному розрізі. Порівняно з довоєнними показниками, найбільше зросла кількість вакансій у таких областях: Закарпатській (155 %), Івано-Франківській (146 %), Хмельницькій (125 %), Львівській (123 %), Вінницькій (120 %), Рівненській (118 %) та Чернівецькій (116 %). За абсолютною кількістю пропозицій роботи незмінними лідерами є: Київська (30 913 вакансій), Львівська (8 473), Дніпропетровська (8 452), Одеська (5 752) та Харківська (3 347) області [3]. У зазначених областях зосереджено 63 % від усіх вакансій. Підприємства перебувають у стані постійної адаптації, вибудовуючи нові стратегії найму, орієнтовані на гнучкість і швидку реакцію на ситуацію [2].

Масштабна вимушена міграція працездатного населення за межі країни, мобілізація до лав ЗСУ, поглиблення освітньо-професійних диспропорцій на ринку праці та нерівномірне його відновлення як у географічному, так і галузевому вимірі спричинили нестачу кваліфікованих кандидатів на працевлаштування на регіональних ринках праці.

За повідомленням сайту «Work.ua», значна кількість роботодавців у 2023 р. потерпали від дефіциту кадрів. Наприклад, у Закарпатській та Івано-Франківській областях до повномасштабної війни в багатьох населених пунктах спостерігалася нестача робочих місць. На початок 2024 р. ринок праці в цих областях відновився відповідно на 155 % та 146 % робочих місць за рахунок релокованих підприємств і створення нових виробництв на віддалених від лінії фронту територіях. Тобто вакансій тут стало значно більше, ніж до повномасштабного вторгнення, але кандидатів на заміщення вакансій все одно не вистачає. Подібна ситуація склалась і в інших західних областях. Від дефіциту кадрів також потерпають роботодавці у прифронтових регіонах, де складнощі з наймом робітників, пов'язані із відносним знелюдненням територій.

Найвища конкуренція серед шукачів роботи у 2023 р. стабільно спостерігалась у Київській, Харківській та Вінницькій областях. Цікаво, що з-поміж лідерів лише у Вінницькій області кількість пропозицій роботи більша, ніж до повномасштабного вторгнення. Натомість найнижча конкуренція була у Закарпатській, Чернівецькій і Херсонській областях [3].

З початку 2024 року кількість нових вакансій зростала та навіть перевищила рівень 2021 року. Водночас кількість резюме суттєво менша за показники 2022–2023 років. Це може свідчити про те, що бізнес значною мірою адаптувався до воєнних умов і потребує персоналу для подальшого відновлення активності. Натомість пропозиція

робочої сили обмежена міграцією та мобілізацією. Також ймовірним є те, що шукачі роботи знайшли її, або відмовились від пошуку через особисті обставини.

За опитуваннями, значна частина населення працевлаштована, а частка тих, хто не працює – суттєво скоротилася порівняно з початком повномасштабної війни.

На початку 2024 року, за опитуваннями, підприємства надалі зазначали посилення дефіциту як кваліфікованих, так і некваліфікованих працівників. Для подолання цієї проблеми працедавці активніше намагаються залучати групи населення, які раніше були поза робочою силою. Так, кількість вакансій для ветеранів зросла в три рази між січнем 2022 та січнем 2024 року; пенсіонерів – у два рази, людей з інвалідністю – на 22 %. Натомість тривало зменшення ІТ-фахівців – у січні 2024 року їх кількість становила 81,8 тис., що на 12 % менше, ніж у січні 2023 року [4].

Втім, кількість тих, хто шукає роботу скорочується. Це може бути наслідком як відновлення зайнятості, так і обмеженої пропозиції робочої сили, у тому числі через мобілізацію та подальшу міграцію населення, зокрема працездатної його частини. Кількість мігрантів за межами України з початку 2024 року станом на 14 березня, за даними ООН, збільшилася на майже 150 тис. (або 2 %) до 6,5 млн осіб.

Через невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили збільшується тиск у бік підвищення заробітних плат як з боку шукачів роботи, так і роботодавців. Додатковий вплив мало підвищення мінімальної заробітної плати на початку року. Зростання зарплат, значні обсяги витрат бюджету на грошове забезпечення військовослужбовців, індексація пенсій (з березня 2024 року) і підвищення виплат, прив'язаних до мінімальної зарплати, сприяли збільшенню доходів домогосподарств, що, зі свого боку, підтримує споживчий попит [4].

Крім вищезазначених економічних факторів, «пробудженню» ринку праці сприяли високий рівень адаптованості українського суспільства до кризових явищ взагалі та до війни, зокрема завдяки одній з основних ціннісних традицій українського суспільства – традиції виживання. Ця ціннісна традиція погано узгоджується з інноваційним розвитком, прагненням суспільства до процвітання, але в часи війн, катаклізмів, різного роду суспільних збурень сприяла кількісному та якісному збереженню і відродженню українського суспільства. Залишається сподіватись, що позитивні економічні та соціальні фактори, які визначають розвиток ринку праці та економіки України взагалі матимуть довготривалий вплив і сприятимуть збереженню добробуту українського суспільства навіть під час війни.

#### Список використаних джерел:

1. Ринок праці під час війни: які зміни потрібні. Панельна дискусія. URL: <https://www.google.com.ua/amp/s/www.ukrinform.ua/amp/rubric-economy/3827148-rinok-praci-pid-cas-vijni-aki-zmini-potribni.html?espv=1> (дата звернення 08.05.2024).
2. Ринок праці оживає: у січні зросли зарплати, кількість шукачів і конкуренція. Work.UA. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3234> (дата звернення 09.05.2024).
3. Яценко Л. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni> (дата звернення 09.05.2024).
4. Національний Банк України. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд, березень 2024 року. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/makroekonomichnij-ta-monetarniy-oglyad-berezen-2024-roku> (дата звернення 09.05.2024).



**ПЕТРЕНКО Є. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ  
ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Сфера збутової діяльності промислових підприємств є ключовою складовою ефективного функціонування в сучасних умовах глобального ринку. Щоб успішно конкурувати, підприємства повинні мати не лише високоякісні товари чи послуги, але й ефективну систему управління персоналом [1; 3; 7].

Процес формування та розвитку такої системи є складним і багатограним, який включає в себе ряд стратегічних аспектів, тенденцій та перспектив. Управління персоналом є ключовим елементом будь-якого підприємства, особливо в сфері збутової діяльності промислових підприємств, де забезпечення ефективної роботи персоналу вимагає вдосконалення та постійного розвитку системи управління персоналом [2; 4].

Система управління персоналом включає в себе комплекс заходів, спрямованих на вибір, навчання, мотивацію, оцінку та розвиток персоналу. Управління персоналом на промислових підприємствах вимагає врахування специфіки сфери збуту, де ключовим є взаємодія з клієнтами та партнерами.

Формування системи управління персоналом починається з аналізу потреб підприємства та складання стратегії управління персоналом. На цьому етапі визначаються ключові показники ефективності, розробляються процедури відбору та навчання персоналу, а також встановлюються механізми мотивації та оцінки працівників [5; 6].

Розвиток системи управління персоналом передбачає постійне вдосконалення процесів на основі аналізу результатів і відгуків від працівників. Промислові підприємства зазвичай стикаються з рядом викликів у цьому процесі, таких як зміни в ринкових умовах, технологічні інновації та глобалізація [4; 8; 9].

Один з основних викликів у формуванні та розвитку системи управління персоналом є забезпечення відповідності персоналу потребам ринку та стратегічним цілям підприємства. Крім того, необхідно постійно адаптувати процеси управління персоналом до змін в законодавстві та вимогах ринку [1; 6; 8].

Серед основних тенденцій в управлінні персоналом у сфері збутової діяльності промислових підприємств виокремлюють:

1. Персоналізація та індивідуалізація – сучасні промислові підприємства все більше враховують індивідуальні потреби та очікування своїх працівників, де гнучкі графіки роботи, програми навчання та розвитку, а також персоналізовані підходи до кар'єрного зростання стають стандартом.

2. Використання технологій – застосування інформаційних технологій, таких як системи управління персоналом (HRM), робота з великими даними (Big Data) та штучний інтелект (AI), дозволяє оптимізувати процеси управління персоналом і підвищує продуктивність у сфері збутової діяльності великих промислових підприємств.

3. Розвиток лідерства – формування лідерських якостей серед керівництва та співробітників стає пріоритетом, коли великі промислові підприємства активно інвестують у програми розвитку лідерства та коучингу, щоб створити сильну команду, здатну до досягнення стратегічних цілей [1–9].

Серед стратегічних аспектів управління персоналом у сфері збутової діяльності промислових підприємств визначено:

1. Створення культури та клімату розвитку, де важливою частиною ефективної системи управління персоналом є створення сприятливого середовища для розвитку працівників, що включає в себе пошук і збереження талановитих працівників, стимулювання їхнього професійного росту й підтримку балансу між роботою та особистим життям.

2. Навчання та розвиток – інвестиції у навчання та розвиток персоналу є ключовим елементом забезпечення конкурентоспроможності промислового підприємства, де вони розвивають внутрішні програми навчання, співпрацюють зі спеціалізованими навчальними установами та стимулюють самонавчання.

3. Ефективне використання кадрового потенціалу – оптимізація процесів управління персоналом, враховуючи індивідуальні сильні сторони кожного працівника, сприяє підвищенню продуктивності та зниженню втрат часу й ресурсів [2–6].

Серед перспектив розвитку управління персоналом у сфері збутової діяльності промислових підприємств визначають:

1. Універсальні цифрові рішення (застосування цифрових технологій у сфері управління персоналом буде лише зростати, забезпечуючи промисловим підприємствам більш точні прийняття рішень у сфері збутової діяльності).

2. Гнучкі робочі умови (за умов розвитку технологій і з врахуванням вимог працівників, очікується подальше зростання популярності гнучких робочих умов та віддаленої роботи).

3. Стратегічне управління персоналом у сфері збутової діяльності (промислові підприємства будуть активно вдосконалювати свої програми управління кадрами у сфері збутової діяльності, спрямовуючи зусилля на збереження та розвиток ключових співробітників).

Формування та розвиток системи управління персоналом у сфері збутової діяльності промислових підприємств відображається на їхній конкурентоспроможності та здатності до адаптації до змінних умов ринку. Інвестування у цю сферу відкриває нові можливості для росту та розвитку, забезпечуючи стійкість і успіх у довгостроковій перспективі [1–4; 7].

#### Список використаних джерел:

1. Загребя М. М. Використання платформ онлайн-оголошень у комерційній діяльності малого бізнесу. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 248–254.

2. Липов В. В. Суперечності віртуальної конкуренції як результат алгоритмізації управління на цифрових платформах: інституційний контекст. *Економічна теорія*. 2022. № 1. С. 26–44.

3. Пузирьова П. В. Базові підходи до формування принципів і методів управління персоналом підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2010. № 1 (104). С. 158–162.

4. Пузирьова П. В. Людський капітал як стратегічний ресурс соціально-економічного розвитку країни. *Менеджмент : збірник наук. праць*. 2015. Вип. 20. Київ : МАУ, 2015. С. 33–38.

5. Фісуненко Н. О. Проблеми цифровізації економіки і використання цифрових платформ: практичні аспекти та рекомендації. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2023. Вип. 2. С. 116–121.

6. Чуницька І. І. Цифрова платформа як актуальна бізнес-модель. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія «Економічні науки»*. 2023. № 5 (1). С. 116–121.

7. Шумило М. М. Нестандартні трудо-договірні відносини на цифрових платформах. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2023. Т. 11. С. 94–99.

8. Puzyrova P. The organizational and economic aspects of management, efficiency of use and development of personnel at the enterprise under martial law. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 11 (258). С. 70–77.

9. The interstate development of human capital accounting: Assessment and modeling of the economic effect / M. Chyzhevska, S. Sytniakivska, M. Demydova, S. Bebko, P. Puzyrova, V. Dovbush, N. Klymenchukova. *International Journal of Advanced and Applied Sciences (IJAAS)*. 2022. Vol. 9, Issue 4 (April). P. 35–43.

**ПОДВІГІН С. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
кафедра економіки підприємства та  
менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ФОРМУВАННЯ ПРОЄКТНИХ КОМАНД ЯК КЛЮЧОВИЙ ВЕКТОР  
РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ БАНКІВ**

Створення проєктних крос-функціональних команд на сьогодні є одним з ключових напрямку розвитку організаційної структури компаній, що представляють практично всі галузі економіки: від інноваційного ІТ до традиційного фінансового сектору. Для досягнення максимальної ефективності проєктного управління у банківській сфері необхідним є вивчення як зарубіжного досвіду, так і напрацьованих вітчизняних вчених і практиків.

Від ефективності проєктної команди залежить загальний результат проєкту. Це визначає необхідність вивчення та подальшої систематизації основних підходів до її формування та управління.

Розвиток теорії використання проєктних команд для досягнення цілей організації почався на Заході ще у 90-х роках ХХ ст. Роботи Тома Демарко [1] та Б. Маєра [2] заклали основи цього напрямку. Одним з ключових сучасних ресурсів, що описує особливості формування та управління проєктними командами є РМВОК Guide [3]. Серед українських науковців важливий внесок у розвиток теорії проєктного менеджменту зробили І. Близнюкова, П. Тесленко [4] та Л. Калініченко [5].

Аналіз робіт зарубіжних і вітчизняних вчених дозволяє визначити проєктну команду як сукупність працівників організації, що здійснюють функції з управління проєктом та персоналом.

У банківській сфері проєктні команди дозволяють вирішити ряд критично важливих питань:

- швидка адаптація до змін: у банківській сфері конкуренція постійно зростає, а ринкові умови швидко змінюються. Проєктні команди дозволяють швидко реагувати на ці зміни, розробляючи та впроваджуючи нові продукти та послуги, а також вдосконалюючи існуючі;

- інновації та розвиток продуктів: проєктні команди забезпечують умови для розробки та впровадження нових інноваційних продуктів і послуг, які відповідають на потреби клієнтів банку;

- ефективне управління ризиками: проєктні команди можуть створюватись і впроваджуватись з метою реалізації стратегії управління ризиками, спрямованої на зменшення витрат та мінімізацію можливих фінансових втрат;

- оптимізація процесів і ресурсів: робота в складі проєктної команди дозволяє банку ефективно використовувати ресурси, включаючи людські й фінансові, та оптимізувати процеси для досягнення стратегічних цілей;

- зміцнення співпраці та комунікації: проєктні крос-функціональні команди створюють сприятливі умови для взаємодії між різними підрозділами банку, що сприяє покращенню комунікації на загальноорганізаційному рівні;

- фокус на результаті: проєктні команди встановлюють чіткі цілі та метрики успіху для кожного проєкту. Це дозволяє банку концентрувати максимальні зусилля на досягненні стратегічних цілей.

Для максимально ефективного використання потенціалу проєктних команд при їх формуванні варто враховувати ряд факторів [3; 6]:

- навички та досвід учасників команди: важливо підібрати членів команди з відповідними навичками та досвідом, необхідними для успішного виконання завдань проєкту;

- роль і відповідальність кожного учасника. Необхідно чітко визначити ролі та обов'язки кожного члена команди у відповідності до його досвіду професійних навичок;

- комунікація. Команда повинна мати ефективні механізми комунікації для забезпечення своєчасного обміну інформацією;

- лідерство та координація. У кожного проєкту має бути менеджер, який забезпечить координацію роботи команди, розподіл ресурсів, прийняття рішень і вирішення конфліктів;

- різноманітність. Формування команди з різноманітним складом, яка включає представників з різними фаховими знаннями, досвідом роботи та точками зору, може сприяти кращим рішенням та інноваціям;

- ресурси та технічна підтримка. Проєктна команда повинна мати доступ до необхідних ресурсів, необхідних для виконання поставлених задач, включаючи фінансові, технічні та людські ресурси;

- спроможність до адаптації. Команда повинна бути здатна адаптуватися до змін у процесі реалізації проєкту, шукаючи та впроваджуючи нові підходи та стратегії відповідно до зовнішніх умов.

Висновок. У роботі здійснено огляд основних переваг використання проєктних команд у банківській діяльності та особливості формування цього типу організаційної структури. Також варто зазначити, що проєктні команди в банку сприяють ефективному впровадженню нових продуктів і послуг, підвищуючи конкурентоспроможність у фінансовому ринку. Вони сприяють інноваціям і швидкому реагуванню на зміни в економічному середовищі, забезпечуючи більш гнучкий та адаптивний підхід до банківського бізнесу.

#### Список використаних джерел:

1. Tom DeMarco. *The Deadline: A Novel About Project Management*. Dorset House, 1997.

2. Meyer B. *Software Architecture* / B. Meyer, C. A. Furia, M. Nordio. Lecture 2 : The software lifecycle. URL: [http://se.ethz.ch/courser/2011a\\_spring/soft\\_arch/lectures/02\\_softarch-lifecycle.pdf](http://se.ethz.ch/courser/2011a_spring/soft_arch/lectures/02_softarch-lifecycle.pdf) (дата звернення: 08.05.2024).

3. *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)*. Six Edition. USA. PMI. 2017. 574 p.

4. Близнюкова І. О., Тесленко П. О., Данченко О. Б., Меленчук В. М. Концепція створення мінімально життєздатного продукту та дизайн-мислення в управлінні командою ІТ-проєкту. *Вісник національного технічного університету «ХПІ»* : Зб. наук. праць. Серія «Стратегічне управління, управління портфелями програмами та проєктами». Харків : НТУ «ХПІ», 2021. № 2 (4). С. 11–17.

5. Калініченко Л. Л. Формування та оцінювання ефективності проєктного менеджменту. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2016. № 4. С. 169–179. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/> (дата звернення: 08.05.2024).

6. Мнушка О. В., Савченко В. М. Формування та керування командою розробників програмного забезпечення. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. 2020. № 1 (3).

**РСЗВОВ О. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ  
ГОСПОДАРЮВАННЯ**

У сучасних умовах економіка країни розвивається під впливом багатьох факторів, проте ключову роль відіграє виробничо-господарська діяльність суб'єктів господарювання. Ця діяльність не тільки генерує національний продукт, а й створює нові робочі місця, забезпечуючи приплив податків до державного бюджету, що безпосередньо сприяє зростанню економіки країни. Інвестиції та розробка стратегій для підвищення конкурентоспроможності продукції (товарів або послуг) включає вивчення інвестиційних потоків і їх вплив на якість та інноваційність продукції, використання новітніх технологій і методів управління для оптимізації виробничих процесів підприємства. Інтеграція цифрових технологій у бізнес-операції може оптимізувати робочі процеси, підвищити ефективність і збільшити ринкову привабливість продукції. Ця цифрова трансформація дозволяє підприємствам адаптуватися до швидко змінюваних ринків і потреб споживачів, у кінцевому підсумку підвищуючи економічну продуктивність та конкурентні переваги як на локальному, так і на глобальному ринках. Головною метою є визначення ефективних стратегій, які дозволяють компаніям стати лідерами на ринку.

Інвестування в реальні активи суб'єктів господарювання, такі як обладнання, нерухомість, технології, наукову складову підприємства дозволяє збільшувати свої виробничі потужності. Це може включати розширення існуючих виробництв або будівництво нових. Інвестиції у новітні технології та обладнання можуть суттєво покращити ефективність виробничих процесів, знижуючи витрати та збільшуючи продуктивність. Автоматизація процесів і впровадження виробничих інновацій є ключовими факторами в цьому контексті. Інвестиції в науково-дослідну діяльність і розробку нових продуктів можуть призвести до впровадження на ринок нових або вдосконалених продуктів, що зміцнює позиції підприємств як на внутрішньому так і на міжнародному ринку. Через модернізацію виробництва та оптимізацію процесів, компанії можуть ефективніше конкурувати на внутрішніх і міжнародних ринках, що сприяє їхньому довгостроковому росту та стабільності. Зараз компанії зосереджуються на стратегічних інвестиціях у нові та інноваційні технології, щоб отримати стійку конкурентну перевагу. У результаті транзакції, орієнтовані на технології, матимуть позитивний вплив у найближчій і середньостроковій перспективі. Очікується, що цей вплив буде найсильнішим у підсекторах, пов'язаних з акумуляторами та технологіями зарядки для електромобілів, хмарними технологіями та робототехнікою.

Зробимо короткий огляд успішних інвестиційних проектів у виробництво з залученням новітніх технологій з диджиталізацією процесів. Перехід на електромобілі (EV) та виробництво акумуляторів є основним напрямком для інвестицій. Зокрема, такі компанії, як Tesla, розширили свої виробничі потужності в цих галузях, використовуючи передові технології та значні фінансові інвестиції. Це включає постійне розширення гігафабрик Tesla, які відіграють ключову роль у збільшенні виробництва електромобілів та акумуляторних систем. Інвестиції склали близько \$5 млрд. Результатом цього є найбільший у світі завод з виробництва електромобілів та акумуляторів у США. Компанія Tesla оголосила про значний прогрес у переробці акумуляторів. У своєму звіті



про вплив на навколишнє середовище компанія показала, що розробила новий процес переробки, який є швидким, економічно ефективним та екологічно чистим, повідомляє HighTech Plus. Ця інноваційна технологія дозволяє відновлювати та повторно використовувати 92 % матеріалів з використаних акумуляторів електромобілів. Перші установки для використання цього нового процесу були створені на гігафабриці Tesla в штаті Невада.

Використання IoT відіграє важливу роль у трансформації виробничих процесів. Інтегруючи технологію Інтернету речей, виробники змогли підвищити операційну ефективність, поліпшити прогнозоване технічне обслуговування підвищити загальну ефективність обладнання. Ця технологія продовжує отримувати значні інвестиції, що відображає її критично важливу роль у сучасному виробництві (Hitachi Solutions). IoT – або, точніше, промисловий IoT (IIoT), який відноситься до розширення IoT до промислових застосувань – залишається провідною виробничою тенденцією на 2023 р. завдяки новим сценаріям використання. IIoT, який передбачає взаємозв'язок унікальних пристроїв у рамках існуючої інтернет-інфраструктури, дав змогу виробникам приймати обґрунтовані стратегічні рішення, використовуючи дані в реальному часі, та досягати цілого ряду цілей, включаючи зниження витрат, підвищення ефективності, покращення безпеки, інновації продуктів.

Виробництво напівпровідників у штаті Арізона (США), були зроблені значні інвестиції у виробництво напівпровідників. Компанія Taiwan Semiconductor Manufacturing Co. (TSMC) пообіцяла виділити 26 млрд дол. на будівництво двох заводів у штаті. Intel також виділила 20 млрд дол. на розширення своїх потужностей у Чендлері. Ці інвестиції є частиною ширшої тенденції, підтриманої законом CHIPS, спрямованої на зміцнення американської напівпровідникової промисловості та її ланцюжка поставок.

Сучасні технологічні інновації істотно впливають на якість продукції, що має значне значення у багатьох галузях промисловості. Сучасними технологічними інноваціями є автоматизація та роботизація, застосування штучного інтелекту та машинного навчання, використання інтернет речей (IoT), використання технологій 3D-друку, стійке виробництво – інновації в галузі сталого виробництва допомагають компаніям зменшувати вплив на довкілля, використовувати менше ресурсів і знижувати відходи. Це не лише сприяє екологічній стійкості, але й покращує сприйняття бренду та якість продукції у споживачів. Якщо глибоко розглянути оцінку впливу цифрових технологій на виробничі процеси, то можна сказати, що аналіз того, як цифровізація та впровадження сучасних технологій змінюють стандартні виробничі процеси, підвищують ефективність, скорочують час виробництва та знижують витрати. Особлива увага приділяється аспектам автоматизації, роботизації та використання великих даних для оптимізації процесів.

Дослідження прикладів того, як компанії різного розміру інтегрують цифрові технології в свої бізнес-моделі. Розглядаються успішні стратегії та виклики, з якими стикаються підприємства при імплементації новітніх технологій. Наприклад, підприємство – General Electric (GE), воно активно впроваджує цифрові технології в свої виробничі процеси, зокрема через розвиток своєї платформи Predix для промислового інтернету речей. Ця платформа дозволяє збирати та аналізувати великі обсяги даних з обладнання GE, що допомагає покращити ефективність та зменшити простой. Використання машинного навчання та аналізу даних сприяє оптимізації роботи обладнання та підвищенню загальної продуктивності.

Розглядаючи проблеми та перспективи цифрової трансформації виробництва, які зосереджується на аналізі викликів і можливостей, які виникають у процесі інтеграції цифрових технологій у промисловість. Основні проблеми включають потребу в кваліфікованих фахівцях, що розуміють як технологічні, так і виробничі аспекти, високі

витрати на інноваційне обладнання та програмне забезпечення, питання кібербезпеки, оскільки зростаюча інтеграція IoT та інших мережевих технологій збільшує вразливість до кібератак. Перспективи цифрової трансформації також включають розвиток гнучких виробничих систем, здатних швидко адаптуватися до змінюваних ринкових умов і попиту, та розширення використання даних для реального підвищення якості продукції. Така трансформація відкриває шлях до створення розумних фабрик, де всі елементи виробництва є повністю інтегрованими та автоматизованими. Ці аспекти роблять тему цифрової трансформації виробництва особливо актуальною для дослідження та обговорення серед фахівців галузі.

У сучасному світі економічний розвиток країни тісно пов'язаний з виробничо-господарською діяльністю, інвестиціями в реальні активи та інтеграцією цифрових технологій у бізнес-операції. Значний внесок у цей процес роблять інвестиції в новітні технології та обладнання, які сприяють оптимізації виробничих процесів, підвищенню продуктивності та зменшенню витрат. Цифрова трансформація, включаючи впровадження IoT та новітніх технологій, дозволяє підприємствам бути конкурентоспроможними на міжнародному рівні, підвищувати ефективність і реагувати на змінювані вимоги ринку. Такі стратегічні інвестиції ведуть до створення інноваційних продуктів і процесів, зміцнюючи економічну стабільність та сприяючи довгостроковому росту.

#### Список використаних джерел:

1. Московиц Р. Г. Інвестиції в активи: Ключ до успіху в сучасній економіці. Київ : Економіка, 2021.
2. Ліндер М. Технології майбутнього: Як вони змінюють виробництво. Харків : Фоліо, 2020.
3. Гілсон С. Інновації та ринкові стратегії: Науково-дослідна діяльність як драйвер росту. Львів : Астролябія, 2019.
4. Вайнберг Дж. Стратегічні інвестиції в новітні технології: Визначення майбутнього бізнесу. Одеса : Атлант, 2022.
5. Робертсон Е. Революція в енергетиці: Інвестиції в акумулятори для електромобілів. Дніпро : Ліра, 2021.
6. Digital Transformation in Industry / Mertens P. G. Берлін : Springer, 2022. URL: <https://www.springer.com/gp/book/9783662587063>
7. Advanced Technologies for Electric Vehicle Production / Herron C. Детройт : AutoTech Press, 2021. URL: <https://www.evtechnews.com>
8. Journal of Manufacturing Technology Management. Лондон : Emerald Group Publishing Limited, 2022. URL: <https://www.emerald.com/insight>
9. Efficiency of IoT in Modern Manufacturing / Hitachi Solutions. Токіо : Hitachi Press, 2022. URL: <https://www.hitachisolutions.com>
10. HighTech Plus – Веб-сайт, який публікує останні новини і звіти про високі технології, включаючи розробку та рециклінг технологій Tesla. Сан-Франциско : HighTech Plus, 2022. URL: <https://www.hightechplus.com>
11. Сайт Tesla – Офіційний звіт про вплив на навколишнє середовище, де компанія публікує інформацію про новий процес переробки акумуляторів. Пало Альто : Tesla, Inc., 2022. URL: <https://www.tesla.com/environment>
12. Strategic Investment in Semiconductor Industry and Its Impact on National Economy. Тайпей : TechAnalysis, 2020.
13. Automation, Production Systems, and Computer-Integrated Manufacturing / Groover M. P. Філадельфія : Wiley, 2019.
14. Big Data and Machine Learning in Manufacturing / Wang J. Шанхай : China Science Publishing, 2020.

15. The Impact of Artificial Intelligence on Production Engineering / Journal of Manufacturing Systems. Бостон : Elsevier, 2021.
16. Sustainable Manufacturing: The Case of Circular Economy and Renewable Energy / Environmental Science and Technology. Вашингтон : ACS Publications, 2022.
17. General Electric (GE) – офіційний сайт, де можна знайти деталі про використання платформи Predix для аналізу великих даних. Бостон : General Electric, 2022. URL: <https://www.ge.com/predix>
18. Hitachi Solutions, який публікує статті про вплив IoT на виробничі процеси. Токіо : Hitachi, 2021. URL: <https://www.hitachi-solutions.com>
19. Challenges and Opportunities in Digital Factory Implementations. Цюрих : DigitalFactory Insights, 2020. URL: <https://www.digitalfactory.com>

**РУДНИК Д. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

спеціальність 051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ І МЕХАНІЗМИ РЕСУРСО- ТА ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ВИРОБНИЦТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ**

Енергетика України перебуває в стані війни з 2014 р., тому з 24-го лютого 2022 року з повномасштабним вторгненням в Україну, певні рішення були вже відпрацьовані на територіях України, де раніше велися активні бойові дії, та на тимчасово окупованих територіях. У той самий час, українська енергетика зустрілася з переліком нових, ще більш загрозливих викликів, як то ядерний тероризм із захопленням АЕС, численні пошкодження критичної інфраструктури – електричних і газових мереж, критичне зниження попиту на енергетичні продукти у зв'язку з виїздом населення та припиненням бізнесу, ще більш критичне зниження рівня оплат в енергетичній системі, та рішення, не дивлячись на бойові дії по всій території країни, продовжувати синхронізацію енергетичної системи України з енергосистемою Континентальної Європи, паливна криза та ін. Отримання Україною статусу кандидата на вступ до ЄС ставить додаткові виклики для енергетики та регулювання цієї галузі.

У сфері енергетики з 24-го лютого 2022 року було запроваджено ряд регуляторних змін, покликаних стабілізувати галузь і вирішити критичні проблеми. Цей процес продовжується, оскільки очікується, що опалювальний сезон 2024–2025 рр. буде надзвичайно складним. Як відомо, під енергоефективністю, насамперед, розуміють раціональне (ефективне) використання різного типу енергетичних ресурсів. На практиці сутність даної категорії виявляється у використанні меншої кількості енергії для енергетичного забезпечення побутових чи виробничих потреб.

Слід розрізняти поняття «енергозбереження» та «енергоефективності». Сутність першого полягає в заощадженні, збереженні енергії, головним чином за рахунок зменшення енергоспоживання. У свою чергу, енергоефективність робить акцент на підвищенні корисності (ефективності) енергоспоживання.

Останніми роками енергоефективність сформувалась як самостійна галузь знань та практичної діяльності, що перебуває на межі інженерії, економіки та соціології. Важливим елементом економічної складової є система оцінки енергоефективності, яка базується на «показнику енергетичної ефективності», суть якого полягає в оцінці споживання чи витрат енергетичних ресурсів.

Зазначимо, що в Україні розроблено класифікацію показників енергетичної ефективності на основі їх поділу на три базові класи:

- фізико-технічні, які характеризують ступінь технічної досконалості технологій споживання, транспортування та зберігання паливо-енергетичних ресурсів;
- соціально-енергетичні, які характеризують економічно та соціально обґрунтовані рівні витрат паливо-енергетичних ресурсів для досягнення соціально прийнятних стандартів якості життя людини та суспільства;
- економіко-енергетичні, які характеризують співвідношення між результатами економічної діяльності та відповідними обсягами витрат паливо-енергетичних ресурсів [2, с. 23].

У контексті економічного аналізу енергоефективності більш важливими є соціально-енергетичні та економіко-енергетичні показники. Саме вони дозволяють

обґрунтувати економічний ефект запровадження тих чи інших заходів з підвищення енергоефективності, здійснити обґрунтування доцільності залучення інвестиційних чи кредитних ресурсів для їх реалізації тощо.

Для реалізації запланованих обсягів інвестування передбачається використати наступні механізми:

1. Самостійне інвестування комерційними компаніями (приватними або державними) у рамках природних процесів функціонування бізнесу за рахунок власних коштів або позикового фінансування. Для успішного й повного залучення цього важеля державі необхідно забезпечити компаніям сприятливе середовище для функціонування бізнесу й наявність довгострокових стабільних і прозорих правил роботи на ринку та економічно обґрунтованих цін для споживачів, які забезпечать повернення на інвестиції. Кошти комерційних компаній повинні бути основним механізмом фінансування інвестицій у розвиток ПЕК.

2. Використання методів тарифної політики для забезпечення достатності інвестиційних коштів у комерційних компаній, які діють на регульованих ринках. Для реалізації цього механізму завданням держави має бути поступове виведення регульованих цін і тарифів на енергоресурси на конкурентний рівень, який містить у собі інвестиційну складову, достатню для забезпечення необхідного повернення на інвестиції комерційним компаніям.

3. Прямі державні інвестиції (в тому числі й за рахунок залучення зовнішніх позик від міжнародних організацій для реалізації складних інфраструктурних проєктів) у разі, якщо енергетичні об'єкти перебувають у державній власності, та держава планує продовжувати зберігати над ними контроль [5].

В українських реаліях важливим джерелом надходження коштів для реалізації програм розвитку енергоефективності є кошти іноземних партнерів.

Виробництво під час війни стикається з численними економічними проблемами та вимагає ефективних механізмів ресурсо- та енергозбереження. Зокрема, наведемо декілька кількох ключових аспектів:

1. **Обмежені ресурси:** Війна зазвичай призводить до обмеження доступу до ресурсів, таких як сировина, енергія та робоча сила. Це може призвести до підвищення вартості виробництва та зменшення прибутковості.

2. **Зниження виробництва:** Воєнний конфлікт може призвести до зниження виробництва через руйнування інфраструктури, евакуацію робочої сили та знищення сировинних баз.

3. **Споживчий попит:** Воєнна обстановка може вплинути на зміну споживчого попиту. Наприклад, попит на військову техніку та засоби безпеки може зростати, тоді як попит на розкішні товари може зменшуватися.

4. **Енергозбереження:** Під час війни енергія може стати дорогим ресурсом. Тому виробники повинні зосередитися на енергозбереженні, використовуючи більш ефективні технології виробництва та управління енергією.

5. **Раціоналізація процесів:** Виробники повинні оптимізувати свої виробничі процеси для забезпечення максимальної продуктивності з обмеженими ресурсами. Це може включати впровадження нових технологій, автоматизацію та оптимізацію ланцюга постачання.

6. **Диверсифікація ресурсів:** Ризик обмеженості деяких ресурсів можна зменшити шляхом диверсифікації джерел сировини та енергії. Це може включати розвиток альтернативних джерел енергії та постачальників сировини.

7. **Гнучкість та реагування:** У воєнних умовах виробники повинні бути готові до швидкого змінення умов, в тому числі до переорієнтації виробництва на виробництво товарів і послуг, які потрібні для воєнного зусилля.

8. **Запобігання втратам:** Воєнні обставини можуть збільшити ризик для підприємств через можливість втрат від військових дій або відсутність стабільності у регіоні. Підприємства повинні приділяти увагу заходам безпеки та ризик-менеджменту.

Загалом, в економічних умовах війни важливою є швидка реакція та використання ефективних механізмів управління ресурсами, щоб забезпечити стабільність економіки та задоволення потреб населення.

**Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про енергозбереження». *Верховна Рада України*.  
URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/74/94-вр>

2. Рубан-Максимець О. О. Особливості розрахунку показників енергетичної ефективності на базі статистичної звітності України. *Проблеми загальної енергетики*. 2009. № 20. С. 21–26.

3. Бондар-Підгурська О. В. Науково-методичні підходи до оцінки енергоефективності як фактора конкурентоспроможності промислової продукції в інноваційній моделі розвитку України. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2012, ч. II. С. 189–194.

4. Рейтинг енергоефективності областей України.  
URL: [http://www.svb.org.ua/sites/default/files/uei\\_13\\_3.pdf](http://www.svb.org.ua/sites/default/files/uei_13_3.pdf)

5. Енергетична стратегія України на період до 2030 року.  
URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-13>



**САВКІН І. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

спеціальність 051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ЕКОНОМІЧНА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ РЕВІТАЛІЗАЦІЇ ІСТОРИЧНИХ  
ОБ'ЄКТІВ В УКРАЇНІ**

Сучасний життєвий простір людини відрізняється еkleктичним поєднанням історичних і модерних, індустріальних і сільських, урбаністичних та заміських рис, що потребує їх органічного й ефективного поєднання, що є комплексним завданням економічного, містопланувального (архітектурного) та соціального характеру.

Архітектурно-історична спадщина є невід'ємною складовою сучасного середовища міст, що виконує важливі естетичні функції в розвитку середовища та наповнення його нематеріальним змістом. Як стверджують фахівці, «історична будівля, яка не використовується, поступово деградує з технічного боку, що призводить до її фізичної руйнації; з іншої сторони, невласливе використання історичної будівлі, несумісне з її естетичною функцією та матеріально-технічною структурою, також призводить до фізичної деградації. Відтак є дуже важливим вибір оптимальної функції, яка дозволить максимально повно, в науково-пізнавальному аспекті, розкрити естетичні та історичні якості будівлі, вписати її в сучасний архітектурно-містобудівний контекст і функціональну програму міста, зробити її суспільно важливою та цікавою – такою, що збагачуватиме історичне середовище» [1, с. 37]. Іншими словами, історичні об'єкти нерухомості в нашій державі потребують не лише культурно-мистецької уваги, але й правого захисту, економічних підходів та окремого менеджменту.

Одним з найбільш ефективних шляхів економічної адаптації історичної архітектури до сучасних вимог життя людини є ревіталізація. Термін ревіталізація (від лат. *re* – відновлення та *vita* – життя) дослівно, буквально перекладається як «повернення життя». Як наукова категорія він вперше з'явився в антропологічних дослідженнях у США. У сучасній урбаністичній теорії ревіталізація характеризується як поняття, що охоплює комплекс економічних, управлінських, архітектурних, соціально-демографічних та інших заходів, спрямованих на оживлення, відтворення, пожвавлення і відновлення міського простору [2], адаптування його під нові умови комфортного проживання [3]. Іншими словами, ревіталізація розглядається як комплексний інструмент відновлення територій, що зазнали структурної деградації та ускладнюють розвиток міст і районів.

Вказані процеси почалися в США та Західній Європі, а до країн Центральної та Східної Європи дійшла лише з кінця ХХ ст. У цей період мода на повторне використання постіндустріальної спадщини набула безпрецедентних масштабів. Ці об'єкти у відповідь на зростаючі й мінливі потреби ринку могли розширюватися та модернізуватися, а після їх банкрутства чи занепаду набували вторинної економічного життя у форматі комерційної культурної. Способом їх повторної комерціалізації стала культурна діяльність.

Створення науковообґрунтованої економічної основи успішного відновлення та комерціалізації історичних об'єктів нерухомості в нашій державі доцільно здійснювати в межах дослідження організаційно-економічного забезпечення ревіталізації цих об'єктів. Для цього слід вирішити наступні задачі:

- визначити економічну сутність феномену «історичний об'єкт нерухомості», його різновиди та механізми відновлення;
- встановити методи визначення економічної доцільності відновлення історичних об'єктів нерухомості та оцінювання їх ефективності;
- сформулювати організаційні принципи забезпечення відновлення історичних об'єктів нерухомості;
- визначити поточний стан і тенденції змін наявних історичних об'єктів нерухомості;
- проаналізувати результативність господарської (фінансово-економічної) діяльності щодо відповідних історичних об'єктів нерухомості;
- розробити проект організації в системі відновлення історичних об'єктів нерухомості;
- спрогнозувати ефективність проведення робіт з відновлення історичних об'єктів нерухомості.

Як стверджують фахівці, формування методичної основи економічного забезпечення ревіталізації історичних об'єктів нерухомості передбачає виокремлення, систематизацію та кластеризацію наявних методів і методик оцінювання доцільності прийняття та реалізації різних господарських рішень [4].

Очікуваним результатом вказаних дій є розробка варіантів проектних рішень щодо організації в системі здійснення кроків з відновлення історичних об'єктів нерухомості. Також, важливо визначити пакети робіт і побудувати їх технологічні структури, розробити методики визначення прогнозованих витрат на виконання робіт із ревіталізації історичних об'єктів нерухомості. Базуючись на прогнозуванні витрат коштів і часу на виконання ревіталізаційних процедур, потрібно визначати ефективність проведення цих робіт у майбутньому та приймати відповідні управлінські рішення щодо доцільності початку таких робіт.

На думку О. А. Сич, економічна частина (економічна складова) процесів ревіталізації в цілому являє собою, проекти активізації підприємництва фізичних осіб, підприємств малого та середнього бізнесу, підприємств різних галузей економіки, а також фінансову підтримку місцевого підприємництва [5]. Виходячи із зазначеного, ми вбачаємо за доцільне вважати економічною складовою процесів ревіталізації історичних об'єктів нерухомості в Україні комплекс заходів маркетингового планування, управлінської організації, фінансового забезпечення та інвестиційного залучення щодо історико-архітектурного, містопланувального та господарського оновлення функціонування історичних об'єктів нерухомості.

#### Список використаних джерел:

1. Пламаницька О., Гнатюк Л., Гуменюк І. Методичні підходи до ревіталізації та реновації історичних будівель (аналіз досвіду). *Теорія і практика дизайну. Дизайн архітектурного середовища*. 2019. Вип. 19. С. 36–56. DOI: 10.18372/2415-8151.19.14371
2. Maimunah Ramlee, Dasimah Omar, Rozyah Mohd Yunus, Zalina Samadi. Revitalization of urban public spaces: an overview. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2015. Vol. 201. P. 360–367. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.08.187
3. Eddie Chi Man Hui, Tingting Chen, Wei Lang, Yunbei Ou. Urban community regeneration and community vitality revitalization through participatory planning in China. *Cities*, 2021. Vol. 110, 103072. DOI: 10.1016/j.cities.2020.103072
4. Кукоба В. П., Ларін Ю. М. Імперативи економічного забезпечення ревіталізації рекреаційних зон суб'єктів індустрії гостинності. *Стратегія економічного розвитку України*. 2023. Вип. 52. С. 38–46. DOI: 10.33111/sedu.2023.52.038.046

5. Сич О. А. Ревіталізація як механізм забезпечення сталого розвитку міст. *Європейські перспективи*. 2016. № 1. С. 27–33. URL: [https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/10/evpe\\_2016\\_1\\_6.pdf](https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/10/evpe_2016_1_6.pdf) (дата звернення: 05.05.2024).

**СЕРОВ В. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ЯК МЕХАНІЗМУ  
АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ  
ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ**

Сучасні умови економіки в Україні характеризуються постійною зміною і нестабільністю, що ускладнює функціонування різних суб'єктів економіки та управління різними формами власності. Прогнозування їхнього розвитку стає складним завданням через вплив зовнішніх і внутрішніх чинників, які взаємодіють між собою, часто мають негативний ефект. Ця нестабільність створює ризик банкрутства для багатьох суб'єктів економіки, тому важливо використовувати спеціальні методи управління, такі як побудова інвестиційної стратегії, антикризове управління, що допоможуть ефективно протидіяти цим ризикам [2; 4; 5; 7].

Відомо, що управління кризою на підприємстві включає в себе сполучення стратегічного та оперативного підходів. Стратегічне управління спрямоване на запобігання кризі шляхом реалізації стратегії, яка запобігає її виникненню, тоді як оперативне управління має на меті подолання кризових ситуацій, які вже виникли. З погляду стратегічного антикризового управління на підприємстві можна виділити різні етапи кризової ситуації. Основною причиною кризи на підприємстві є стратегічна криза, що виникає внаслідок неправильно обраної стратегії розвитку, що може призвести до настання кризової ситуації, але також причинами криз є війни, конфлікти та геополітичні ситуації, серед яких опинилась і Україна [1; 3; 6].

Після завершення війни багато країн стикаються з великими викликами щодо відновлення своєї економіки та підприємств. У таких умовах формування інвестиційної стратегії стає ключовим механізмом антикризового управління для підтримки та розвитку бізнесу. На формування інвестиційної стратегії як механізму антикризового управління підприємством в умовах повоєнного відновлення впливають зовнішні та внутрішні чинники [2; 5; 7]:

– зовнішні чинники, такі як економічна ситуація на ринку, політичні та соціальні чинники, а також технологічні зміни, значно впливають на формування інвестиційної стратегії підприємства. Наприклад, після війни може відбуватися зміна законодавства або політичного курсу країни, що вплине на інвестиційну активність;

– внутрішні чинники, такі як фінансовий стан підприємства, його конкурентоспроможність і ресурси, також важливі при визначенні інвестиційної стратегії.

У нестабільній економіці вирішення стратегічних завдань підприємства вимагає постійної уваги при здійсненні основних функцій інвестиційного процесу:

1. Актуалізація та регулярне коригування стратегічних напрямів інвестиційної діяльності.

2. Створення системи цілей інвестиційної діяльності та основних її напрямків на довгостроковий період з визначенням пріоритетних завдань, які потрібно вирішити в найближчій перспективі.

3. Прогнозування загальної потреби в інвестиційних ресурсах для реалізації розробленої стратегії на різних етапах її виконання, а також визначення можливостей формування власних інвестиційних ресурсів.

4. Відбір найефективніших інвестиційних програм та проєктів.
5. Створення стратегічних напрямків інвестиційної діяльності, що базується на системі цілей цієї діяльності.
6. Визначення співвідношення різних форм інвестування на різних етапах перспективного періоду.
7. Визначення галузевої та регіональної спрямованості інвестиційної діяльності.

Антикризові інвестиційні заходи можуть передбачати різноманітні дії, включаючи інвестування коштів у різні види майнових і немайнових цінностей для підвищення конкурентоспроможності підприємства, його виробничих та фінансових можливостей. Особлива увага в процесі розробки антикризової інвестиційної політики повинна бути приділена інноваційному інвестуванню у розвиток нових виробництв і сфер бізнесу [1–7].

Формування інвестиційної стратегії в умовах повоєнного відновлення може бути ключовим механізмом антикризового управління підприємством і включати такі основні елементи:

– аналіз ситуації – першим кроком є аналіз внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на підприємство, що включає оцінку стану ринку, економічного середовища, політичної стабільності, конкурентного середовища, а також внутрішніх ресурсів, здатності до інновацій тощо;

– визначення цілей – на основі аналізу потрібно визначити конкретні цілі, які підприємство прагне досягти через свою інвестиційну діяльність. Цілі можуть включати збільшення ринкової частки, підвищення ефективності виробництва, введення нових продуктів або послуг на ринок тощо;

– ресурси і обмеження – ресурси, які будуть доступні для виконання інвестиційної стратегії, а також обмеження, з якими може стикатися підприємство (фінансові ресурси, людський капітал, технічні засоби та інші ресурси);

– вибір стратегії – на основі вищезазначених кроків обирається конкретна інвестиційна стратегія (стратегія диверсифікації портфеля інвестицій, стратегія високої рентабельності, стратегія росту тощо), при цьому важливо враховувати особливості ринку, конкурентні переваги та цілі підприємства;

– реалізація і контроль – після вибору стратегії необхідно реалізувати її через конкретні інвестиційні проєкти або дії, при цьому важливо здійснювати постійний моніторинг і контроль за реалізацією стратегії, щоб вчасно коригувати плани та уникнути негативних наслідків;

– адаптація – умови повоєнного відновлення можуть швидко змінюватися, тому важливо мати гнучкість і готовність адаптувати інвестиційну стратегію до нових умов і викликів, що може включати перегляд цілей, перерозподіл ресурсів та зміну стратегії.

Перелік цих елементів утворює комплексний підхід до формування інвестиційної стратегії як механізму антикризового управління підприємством в умовах повоєнного відновлення.

Також, в контексті повоєнного відновлення підприємствам необхідно визначити стратегічні пріоритети для ефективного відновлення та розвитку, які можуть включати інвестування у відновлення виробничих потужностей, розвиток нових продуктів і технологій, а також впровадження інноваційних методів управління. Крім того, залучення зовнішніх інвестицій та пошук нових ринків збуту також може бути ключовими стратегічними напрямками. До практичних аспектів формування інвестиційної стратегії можна віднести аналіз фінансової стійкості підприємства, оцінку ризиків і ринкових умов, а також визначення потенційних вигод інвестиційних проєктів. Важливо також враховувати потреби та очікування зацікавлених сторін, таких як акціонери, клієнти та співробітники, при формуванні інвестиційної стратегії [1; 5; 7].

Отже, в умовах післявоєнного відновлення підприємствам необхідно активно впроваджувати ефективні інвестиційні стратегії для підтримки та розвитку свого бізнесу. Встановлено, що формування інвестиційної стратегії вимагає комплексного підходу, що враховує як зовнішні, так і внутрішні чинники, а також стратегічні пріоритети підприємства. Результативне впровадження інвестиційних стратегій сприятиме стійкому антикризовому відновленню та розвитку, конкурентоспроможності підприємства в умовах післявоєнного відновлення.

#### Список використаних джерел:

1. Блинда Ю. О. Реалізація антикризового управління шляхом розвитку інвестиційної стратегії в умовах реформування. *Державно-управлінські студії*. 2017. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/deruprs\\_2017\\_1\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/deruprs_2017_1_11)
2. Заяць В. В., Пузирьова П. В. Інструменти залучення іноземних інвестицій та фінансування інвестиційних проєктів в Україні. *Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості* : матеріали II Всеукр. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, м. Київ, 18 листопада 2021 р. Київ : КНУТД, 2021. Т. 2. С. 106–114.
3. Кожем'якіна С. М. Інвестиційна стратегія формування конкурентоспроможного потенціалу інноваційно орієнтованих підприємств в умовах управління змінами. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 7–8. С. 74–80.
4. Комарецька П. В. Реструктуризація промислових підприємств в системі антикризового фінансового управління. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. № 6 (73). С. 61–64.
5. Мельник Л. І., Блинда Ю. О. Інвестиційна стратегія як чинник антикризового управління діяльністю підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2015\\_2\\_48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_2_48)
6. Рудик Ю. В. Управління інвестиційною діяльністю на підприємстві / наук. кер. П. В. Пузирьова. *Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи»* : матеріали IV Всеукр. наук. Інтернет-конф., м. Київ, 5 грудня 2019 р. Київ : КНУТД, 2019. С. 313–320.
7. Organizational and economic mechanism of a business security as a guarantee of its sustainable development / V. Tkachenko, I. Tkachenko, P. Puzyrova, A. Klochko. *Virtual Economics*. 2019. Vol. 2, no. 4. P. 71–85.



**СИЧ В. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СТРАТЕГІЯ ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ ЯК  
ПРИКЛАД ДЛЯ РОСТУ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Щоб стати країною топ-лідером світової економіки, потрібно краще за всіх навчитися використовувати знання, вміння і компетенцію людей для мотивації та інтеграції їх подальшого розвитку в усі сфери економіки країни. Війна в Україні показала, що продовження використання підходу ставлення або економічна ефективність взаємозв'язку «держава – людина» як до сталого виробничого ресурсу, на жаль, безповоротно застарів. Якщо держава не почне ефективно вкладати кошти в розвиток особистості свого громадянина, як в повноцінного економічного «агента», то майбутнього у такої держави не буде. Водночас негативний вплив війни створює нові та поглиблює теперішні дисбаланси на ринку праці країни.

Одним з головних значень в системі економічного взаємозв'язку займає глобальний ринок праці. В умовах росту глобалізації виробництва взаємозалежності між національними ринками праці дедалі частіше втрачають свою відокремленість чи закритість. Саме через це виникають міжнаціональні потоки робочого капіталу, які тільки з часом набирають систематичного характеру. Поряд з міжнародним ринком товарів і послуг, міжнародний ринок праці став основою економічних взаємозв'язків та взаємодоповнень [1]. Тому дуже важливо глибоко проаналізувати український ринок праці в умовах війни, що дасть глобальному ринку праці розробити стратегії розвитку в умовах дестабілізації національних економік.

Негативний вплив російсько-української війни на людський капітал країни виявляється в скороченні робочих місць, неможливістю відтворити робочу силу, розриву логістичних маршрутів у зв'язку з тимчасовою окупацією певної частини території України. На початку війни, новоокуповані та території на яких ведуться бойові дії склали 19 % ВВП країни [3], при умові продовження військових дій за прогнозами МОП скорочення робочих місць може сягнути 7 млн робочих місць або 43,5 % [4].

В умовах ведення війни при втраті великої кількості людського капіталу Україна стикнулася з питанням щодо післявоєнного відновлення робочих місць. Зазвичай виділяють чотири види руху відтворення робочої сили: міграційний, соціальний, економічний і цифровий. Міграційний рух представляє собою показники внутрішнього та зовнішнього переміщення робочої сили. Соціальний рух виявляється у зміні соціального статусу носіїв робочої сили. Цифровий рух передбачає зміну статусу носіїв робочої сили з традиційної зайнятості на цифрову. Економічний рух проявляється у зміні трудової активності, при падінні доходів населення країни є ріст частини людей, які залучені до трудової діяльності [2]. Стратегіями відновлення людського капіталу повинні стати: оновлення технологій виробничих процесів, капіталізація науки, реформування освіти, розробка програм розвитку малого та середнього підприємництва, соціальна та міграційна політика країни.

1. Технологічне оновлення промисловості країни: акцент держави повинен бути спрямований на розбудову інноваційних підприємств, тобто не тільки на застосуванні новітніх технологій, але й на саме виробництво високотехнологічних продуктів. Такі виробництва повинні стати центрами розвитку інновацій та концентрування навколо себе висококваліфікованого робочого капіталу.

2. Капіталізація наукової складової, збільшення фінансування, посилення взаємозв'язку між бізнесом та наукою. Комплексний підхід до стимулювання науки, промисловості, інновацій.
3. Реформування освіти шляхом збільшення фінансування, розширення академічної мобільності учасників освітнього процесу, запровадження наскрізної системи профорієнтації від початкової школи до вищої освіти, перезавантаження системи професійної та вищої освіти, розвиток освіти для дорослих, переоснащення та цифровізація закладів освіти.
4. Розробка з боку держави програм по активізації малого та середнього бізнесу. Формування сприятливого середовища для бізнесу включає розробку різних інструментів підтримки, таких як податкові, грантові та кредитні програми, а також навчальні ініціативи для майбутніх підприємців і амністія для виведення бізнесу з тіні. Ця політика буде сприяти створенню нових робочих місць, розвитку самозайнятості та збільшенню податкових надходжень.
5. Соціальні заходи: впровадження програм соціального захисту, які забезпечують доступ до основних послуг і зменшують нерівності в суспільстві.
6. Міграційна політика: розроблення стратегій приваблення висококваліфікованих фахівців з-за кордону та забезпечення умов для їхньої успішної інтеграції у ринок праці.

До війни національний ринок праці мав свої проблеми, такі як: різниця в освітньому та кваліфікаційному рівнях, велика кількість неофіційно зайнятих осіб і міграція робочої сили. Сегмент цифрової праці розвивався, але країна відставала у глобальному цифровому просторі через технологічні відставання.

Тому глибокий аналіз змін у робочій силі показує збільшення дисбалансів і формування нових проблем після війни, які треба вже на даний час вирішувати, щоб зменшити кількість часу на відновлення людського капіталу. Ці напрямки сприятимуть підвищенню рівня кваліфікації працівників, зростанню продуктивності та створенню нових робочих місць, що сприятиме розвитку не лише українського ринку праці, а й глобального.

#### **Список використаних джерел:**

1. Козар В. В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу України.
2. Азьмук Н. А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили.
3. Економіка України під час війни: побачити зірки із дна колодезя. CES. 2022.
4. The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments. ILO. 2022.

**СМАГА-ЗЕЛЕНЦОВ Д. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти кафедри економіки підприємства  
та менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВПЛИВ ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ НА ЗМІНИ В СТРУКТУРІ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

У сучасному світі глобалізація набуває важливої ролі у створенні нових економічних умов. Оскільки міжнародна торгівля та інвестиції розширюються, а глобальні ринки стають все більш інтегрованими, бізнес-стратегії та маркетингові стратегії повинні адаптуватися до сучасних реалій і тенденцій.

Ринок праці є однією з важливих ключових сфер, де глобалізація продовжує впливати і сьогодні. Зміна технологічного середовища, поширення цифрових технологій та постійно зростаючий вплив інтернет-мережі створюють нові можливості та завдання для світового бізнесу. Серед усього цього цифровий маркетинг є не тільки потужним інструментом для реалізації товарів і послуг, але й важливим фактором, що впливає на структуру та динаміку ринку праці.

Активне використання стратегій цифрового маркетингу дозволяє компаніям більш ефективно залучати та утримувати таланти, бути більш адаптивними до мінливих запитів своїх споживачів в умовах ринкової конкуренції сьогодення, а також дозволяє підвищувати свою конкурентоспроможність на міжнародному ринку.

Разом з тим, цифровий маркетинг створює нові виклики та завдання у сферах конфіденційності даних і кібербезпеки. Розуміння цього фактору є важливим для розробки ефективних стратегій в управлінні персоналом і для побудови стійкого ринку праці в глобалізованому світі.

У той самий час, розуміння того, як впливає цифровий маркетинг на ринок праці є одним з ключових інструментів для розробки сучасних бізнес-стратегій та формування конкурентоспроможної робочої сили на світовому ринку.

Варто зазначити, що у глобалізованому світі цифровий маркетинг став необхідним інструментом для компаній, які хочуть зробити свої продукти та послуги успішними та прибутковими на міжнародних ринках. Цифровий маркетинг дає можливість компаніям набагато ефективніше охоплювати аудиторію на всіх континентах, залучати нових клієнтів і розширювати свою діяльність на різні країни.

Глобалізація є основним фактором посилення конкуренції на світових ринках праці через розширення міжнародної торгівлі та мобільність робочої сили. Компанії тепер мають конкуренцію не лише на внутрішніх, але й на міжнародних ринках праці. Ця тенденція створила нові завдання та можливості для роботодавців і працівників у всьому світі.

Разом з тим, розвиток глобалізації також внес зміни у структурі зайнятості населення та характері праці. Розвиток інформаційних технологій та автоматизації тепер змінює потреби працівників і вимагає від них набуття нових навичок та вмінь.

За останні роки дослідники виявили значний інтерес до того, як впливає цифровий маркетинг на ринок праці. У сучасному світі проводяться дослідження для того, щоб визначити, як саме цифрові технології впливають на попит на робочу силу, змінюють моделі зайнятості та створюють нові вимоги до працівників.

Одним з таких є дослідження Deloitte «Global Human Capital Trends» [1], яке підкреслює важливість цифрового маркетингу для трансформацій HR-стратегій та розвитку робочої сили.

Варто відмітити, дослідження McKinsey «Digital Europe: Pushing the frontier, capturing the benefits» [2], яке підкреслює важливість цифрового маркетингу на ринку в Європі та показує, що цифрова трансформація в Європі не лише сприятиме для зростання бізнесу та створенню нових можливостей, але й змінює структуру ринку праці. На ринку праці успішні компанії можуть використовувати її не лише для просування своїх продуктів і послуг, а й для залучення нових талановитих співробітників.

Дослідження Pew Research Center «The Impact of Digital Technologies on Workers and Workplaces» [5] демонструє, що цифрові технології змінюють структуру робочих місць і ринків праці в цілому, створюючи нові завдання та можливості для працівників. Для досягнення успіху на ринку праці, компаніям необхідно підготуватися до змін, спричинених цифровими технологіями, та постійно інвестувати в розвиток та утримання своїх працівників.

Щорічне дослідження World Economic Forum «The Future of Jobs Report» [4] демонструє прогноз структурних змін на ринку праці під впливом оцифрування, цифрового маркетингу та постійно зростаючого попиту на нові навички співробітників.

У дослідженні Harvard Business Review «How Digital Marketing Operations Can Transform Business» [3] зазначається, що цифровий маркетинг є ключем до трансформації бізнесу та забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці. Компанії, які використовують цифровий маркетинг ефективно, не лише залучають найкращих з працівників, а й приваблюють та утримують своїх клієнтів. У сьогоденні запорукою успіху бізнесу на ринку праці є його постійна адаптація до змін та вдосконалення маркетингових процесів у цифровому середовищі.

Нові онлайн-платформи для пошуку персоналу та професійні мережі дозволяють роботодавцям і майбутнім працівникам знаходити один одного швидко та ефективно. Цифровий маркетинг активно використовується для рекрутингових оголошень, брендингу компаній та персоналізованої комунікації тощо.

Варто відмітити, що роботодавці тепер використовують соціальні мережі, щоб рекламувати вакансії для аудиторії з конкретними навичками роботи та досвідом. Це дозволяє ефективно залучати якісних претендентів на запропоновані посади.

Цифровий маркетинг впливає на структуру ринку праці, створюючи нові професії, змінюючи вимоги шукачів роботи та моделі рекрутингу, а також сприяючи розвитку глобальних рекрутингових платформ.

Необхідно зазначити, що поширення електронної комерції збільшило попит на ІТ-спеціалістів, а саме на спеціалістів з програмування, веб-розробки та аналізу даних. Як наслідок, постійно з'являються нові професійні ролі, а експертиза, що вимагається від працівників, тепер зміщується в бік аналітиків та технічних спеціалістів.

Спостерігається постійне зростання попиту на фахівців із соціальних медіа та цифрового маркетингу, оскільки компаніям все більше необхідно покладатися на соціальні медіа для реклами, брендингу, залучення та утримання клієнтів. Це створює нові професії для маркетологів і змінює вимоги до кандидатів на посади фахівців з цифрового маркетингу.

Впровадження автоматизованих систем управління для взаємодії з клієнтами та створення платформ автоматизації маркетингу змінює вимоги до кандидатів у маркетингу. Це змінює структуру ринку праці та підвищує попит на фахівців, які розуміються на цифрових технологіях і вміють працювати з автоматизованими системами.

Постійно зростаюча популярність формату віддаленої роботи каталізує розвиток глобальних рекрутингових платформ, які надають доступ до талановитих працівників по всьому світу. Це вже призводить до змін у моделях зайнятості та посилення конкуренції на ринку праці, створюючи нові можливості для працівників і роботодавців по всьому світу.

Як висновок, цифровий маркетинг має вагомий вплив на структуру ринку праці, створюючи нові робочі місця та змінює вимоги до навиків і досвіду спеціалістів. Зростаюча популярність електронної комерції та соціальних мереж збільшує попит на фахівців з технологій та цифрового маркетингу.

Отже, розвиток глобальних рекрутингових платформ і зростання популярності формату віддаленої роботи розширили межі ринку праці та посилили конкуренцію серед кандидатів по всьому світу. Це створило нові можливості для працівників і роботодавців, але водночас це вимагає від них постійної адаптації до нових умов.

Успішні компанії та працівники повинні постійно адаптуватися до змін у цифровому середовищі, оптимізувати свої маркетингові стратегії та здобувати нові навички. Безперервне навчання та розвиток професійних навичок є запорукою успіху на глобалізованому ринку праці.

Це підкреслює важливу роль цифрового маркетингу на сучасному ринку праці та його вплив на підбір, навчання та розвиток працівників. Отже, лише ті роботодавці, які максимально використовують можливості цифрового маркетингу, отримають конкурентну перевагу на ринку праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Global human capital trends. Deloitte Insights. 2024.  
URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>

2. Digital Europe: pushing the frontier, capturing the benefits. McKinsey & Company.  
URL: [https://www.mckinsey.com/~/\\_/media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/digital%20europe%20pushing%20the%20frontier%20capturing%20the%20benefits/digital-europe-full-report-june-2016.pdf](https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/digital%20europe%20pushing%20the%20frontier%20capturing%20the%20benefits/digital-europe-full-report-june-2016.pdf)

3. Edelman D., Heller J. How digital marketing operations can transform business. McKinsey & Company. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/growth-marketing-and-sales/our-insights/how-digital-marketing-operations-can-transform-business>

4. The future of jobs report 2023. *World Economic Forum*.  
URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

5. The impact of digital technologies on workers and workplaces. Pew Research Center.  
URL: <https://www.pewresearch.org/internet/2014/12/30/technologys-impact-on-workers/>

**СТАРЧЕНКО А. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ДОСЛІДЖЕННЯ НАУКОВИХ ПРАЦЬ НА ТЕМУ ЕФЕКТИВНА ІНТЕГРАЦІЯ  
ЦИФРОВИХ ЗАСОБІВ НА РИНКУ ПРАЦІ**

У статті Тетяна Ковбиш (Tetiana Kovbych) впевнено обговорює значний вплив прогресу інформаційно-телекомунікаційних технологій на розвиток цифрової економіки та інформаційних мереж. Ці зміни впевнено призвели до якісних і структурних змін у всіх секторах суспільного виробництва, включаючи ринок праці в ЄС. Як наслідок, виробничі системи, управління та державне регулювання впевнено зазнали трансформації в більшості країн ЄС. Після Другої світової війни людство успішно впровадило нову економічну модель, відому як “розумне виробництво і споживання”. Економіка 21-го століття зазнає значної трансформації в глобальну цифрову економіку завдяки зростаючій оцифровці. Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) вніс помітні зміни в організацію виробничого процесу і трудової діяльності, оскільки нові технології замінюють певні види трудової діяльності. Одночасно створюється попит на осіб з новими професійно-кваліфікаційними характеристиками, що сприяє появі нових робочих місць і можливостей, яким повинен відповідати сучасний автоматизований працівник. Варто відзначити появу нових можливостей для українських ІТ-спеціалістів на ринку праці ЄС, який значно збільшився у зв’язку з військовою агресією Російської Федерації проти України. Інформаційні технології є незамінним аспектом сучасного життя. Станом на початок 2022 р. [1].

У роботі дослідників С. М. Ілляшенко, Т. Є. Іванова проаналізовано та систематизовано сучасні комунікаційні інструменти в інтернет-маркетингу, надано рекомендації щодо управління ними для просування продукції у віртуальному середовищі з одночасним підтриманням ефективної комунікації з економічними партнерами та контактними групами. Представлено результати системного аналізу відомих інструментів інтернет-маркетингу. Автори впевнено розділили функціонал використання на вісім категорій: Пошуковий маркетинг, Інтернет-реклама, маркетинг соціальних зв’язків, вірусний маркетинг, відео-маркетинг, електронний маркетинг, інноваційний маркетинг та аналітичний маркетинг. Вони наполегливо запропонували рекомендації щодо використання цих інструментів компаніями різного розміру та виділили найпопулярніші інтернет-інструменти для просування продукції. Аналіз чітко виокремлює чотири тісно взаємопов’язані групи комунікаційних інструментів в інтернет-маркетингу. Їх комплексне використання призводить до синергетичного ефекту, результатом якого є збільшення прибутку, зацікавленість споживачів та позитивний імідж компанії. До цих груп належать: email-маркетинг, інтерактивна інфографіка, сторітелінг і маркетинг у соціальних мережах. Крім того, неочікуваного зростання зазнав аналітичний маркетинг. Ці інструменти відповідають потребам як компаній, так і споживачів. Вони забезпечують переконливу презентацію, активну комунікацію та точні вимірювання. Зміст цікавий і підкріплений візуальними засобами, а додаткова інформація доступна за запитом. Текст завершується чіткими висновками [2].

Щоб бути ефективним, антикризове управління підприємствами має бути інтегроване в усі сфери корпоративного управління. Інтеграція антикризових аспектів у систему фінансового менеджменту, застосування якісної оцінки та діагностики



симптомів кризи або кризових явищ, включення їх у систему управління знаннями через навчання та постійну практику персоналу, в систему інформаційно-комунікаційних зв'язків, корпоративну культуру, управління комплєнс-ризиками дозволяє ефективно досягти цієї мети. Важливими є чітка та логічна структура, точний вибір слів і граматична правильність. Слід уникати упереджених формулювань і вести офіційний реєстр. Створення комплексної системи антикризового управління дозволяє раціонально та економічно ефективно управляти підприємством у кризові періоди. Такий підхід дозволяє діяти на випередження та діяти рішуче. Для ефективного подолання кризових ситуацій з мінімальними наслідками та збереженням або покращенням корпоративної репутації компанії необхідно сформувати команду антикризових менеджерів, до якої увійдуть фахівці з навчання персоналу, інформаційно-комунікаційних зв'язків, комплєнс-ризиків та психології. Антикризове управління має бути інтегроване в усі сфери системи корпоративного управління для забезпечення стратегічної фінансової стійкості. Комплексне впровадження антикризових заходів у системі фінансового менеджменту, включаючи якісну оцінку та діагностику симптомів кризи, а також у системі знань [3].

Інтеграція цифрових засобів зараз є стратегічним кроком для подальшого розвитку фінансової індустрії. Хмарні обчислення, блокчейн, великі дані та штучний інтелект (ШІ) – це ключові напрямки, на які впевнено спирається сучасний світ фінансів. Дослідники Олена Литвин, Володимир Кудін всебічно проаналізували потенційний вплив технологій хмарних обчислень, блокчейну, великих даних і штучного інтелекту (ШІ) на фінансовий сектор, з особливим акцентом на банківську, інвестиційну, страхову та суміжні галузі. Проведене дослідження Микити Ніколаєва та Наталі Чаплинської розглядає переваги та недоліки інтеграції цифрових засобів у фінансову сферу. У ньому стверджується, що хмарні обчислення, блокчейн, великі дані та штучний інтелект вже змінюють фінансову сферу і мають великий потенціал для подальшого розвитку. Фінансові установи можуть ефективніше конкурувати, швидше реагувати на ринкові зміни та пропонувати клієнтам більш інноваційні послуги. Інтеграція цифрових засобів у фінансову сферу, безсумнівно, необхідна для подальшого розвитку та модернізації галузі. Хмарні обчислення, блокчейн, великі дані та технології штучного інтелекту (ШІ) пропонують фінансовим установам можливість підвищити ефективність, зменшити витрати та покращити обслуговування клієнтів. Незважаючи на виклики, пов'язані з впровадженням нових технологій у фінансовому секторі, такі як відсутність єдиної нормативно-правової бази, високі витрати, пов'язані з переходом на цифрові платформи, та опір з боку традиційних гравців [4].

Індекс цифровізації ринку праці оцінює значну частку ІТ-послуг у різних сферах ринку праці ЄС. Індекс цифровізації ринку праці оцінює значну частку ІТ-послуг у різних сферах ринку праці ЄС. Володимир Кудін та Андрій Онищенко обговорюють поточний вплив ІТ на цифровізацію ринку праці ЄС і те, як вони сприяють впровадженню автоматизованої праці на сучасному етапі розвитку цифрової економіки в ЄС. Дослідники впевнено обґрунтовують сучасний вплив ІТ на цифровізацію ринку праці ЄС і те, як вони сприяють впровадженню автоматизованої праці на сучасному етапі розвитку цифрової економіки в ЄС. Ринок цифрової зайнятості безперечно розширюється, оскільки все більше людей займаються технічною та технологічною працею в цифровому просторі. Це зростання в першу чергу пов'язане з автоматизацією ринку праці за допомогою інформаційних систем і широким використанням інформаційних технологій. Очевидно, що сучасні працівники вимагають нового типу мислення, яке базується як на загальній освіті, так і на спеціальних знаннях і навичках у використанні інноваційних інформаційних технологій.

За результатами проаналізованих досліджень, можна зробити висновок, що прогрес інформаційно-телекомунікаційних технологій має значний вплив на розвиток цифрової економіки та інформаційних мереж. Ці зміни призвели до якісних і структурних змін у всіх секторах суспільного виробництва, включаючи ринок праці в ЄС. Виробничі системи, управління та державне регулювання впевнено зазнали трансформації в більшості країн ЄС. Після Другої світової війни була успішно впроваджена нова економічна модель “розумного виробництва і споживання”.

Інформаційні технології є незамінним аспектом сучасного життя на ринку праці. Результати досліджень підкреслюють важливість інформаційних технологій та їх вплив на різні сфери суспільства та ринку праці.

**Список використаних джерел:**

1. Tetiana Kovbych. Digitalization vector of EU labor market development. URL: <http://baltijapublishing.lv/index.php/econedu/article/view/1829/1846> (дата звернення: 12.04.2024).

2. Ілляшенко С. М., Іванова Т. Є. Інструменти та методи просування продукції в INTERNET: аналітичний огляд. URL: [https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2015\\_3\\_20\\_32.pdf](https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2015_3_20_32.pdf) (дата звернення: 12.04.2024).

3. Natalia O. Podluzhna, Marina V. Petchenko, Oleksandr V. Yakushev. Виклики трансформації антикризового управління підприємствами в сучасних умовах. URL: <http://ven.chdtu.edu.ua/article/view/206457> (дата звернення: 12.04.2024).

4. Олена Литвин, Володимир Кудін, Андрій Онищенко, Микита Ніколаєв, Наталя Чаплинська. Інтеграція цифрових засобів у фінансову сферу: потенціал CLOUD COMPUTING, BLOCKCHAIN, BIG DATA Й AI. URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4257/4017> (дата звернення: 12.04.2024).

**СТЕФАНЮК С. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ДЕРЖАВНА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ**

Житлово-комунальне господарство (ЖКГ) являє собою галузь сфери послуг і найважливішу частину територіальної інфраструктури, що визначає умови життєдіяльності людини, насамперед комфортності житла, його благоустрій, якість і надійність надання послуг транспорту, зв'язку, побутових та інших послуг, від яких залежить стан здоров'я, якість життя та соціальний клімат у населених пунктах [3]. У зв'язку із цим актуальним питанням постає проблема налагодження конструктивної діяльності та функціонування інституцій державного управління розвитком житлово-комунального господарства сучасної України.

Під житлово-комунальним господарством ми розуміємо комплекс об'єктів і видів економічної діяльності, які забезпечують житлові та комунально-побутові потреби споживачів (громадян, організацій, підприємств) і створюють необхідні умови для нормальної життєдіяльності населення та функціонування населених пунктів.

Житлово-комунальне господарство характеризується такими положеннями:

- житлово-комунальне господарство об'єднує понад три десятки сегментів економіки України – значну частину соціальної інфраструктури народного господарства України, підприємства та організації, що забезпечують задоволення потреб населення у житлово-комунальних послугах, а також системи управління цією галуззю та економічного забезпечення її діяльності;

- причиною незадовільного стану житлово-комунального господарства є недосконала система управління цією галуззю. Так, у сфері житлово-комунального господарства діє більше десяти законів, у т.ч. Загальнодержавна програма реформування та розвитку житлово-комунального господарства і декілька десятків урядових постанов. При цьому відсутній єдиний нормативно-правовий акт, який би об'єднував і регулював відносини між усіма суб'єктами галузі житлово-комунального господарства.;

- організаційно-економічний механізм територіальної організації житлово-комунального господарства являє собою систему методів і засобів, цілеспрямована взаємодія яких між собою забезпечує функціонування житлово-комунальних структур у регіональній господарській системі країни з урахуванням як специфіки цієї галузі, так і специфіки місцевого соціально-економічного середовища;

- національне законодавство та нормативно-правові акти локального рівня у сфері житлово-комунального господарства та організація відносин у цій галузі майже не використовують позитивний досвід Європейського Союзу тощо [1]

Державна інноваційна політика у сфері житлово-комунальних послуг – це сукупність заходів, спрямованих на впровадження нових технологій, методів організації та управління в галузі ЖКГ. Мета цієї політики – підвищення ефективності роботи комунальних підприємств, покращення якості надання послуг населенню та зменшення витрат на їх виробництво.

Сфера ЖКГ є однією з найважливіших для забезпечення комфортного життя населення. Тому впровадження інновацій у цій галузі є необхідним для вирішення таких проблем, як:

- зношеність інфраструктури – комунальні мережі потребують модернізації;
- високі тарифи – застарілі технології призводять до великих енерговитрат і, відповідно, до високих тарифів для населення;
- низька якість послуг – часті аварії, перебої з подачею води, тепла тощо негативно впливають на життя людей;
- неефективне управління – застарілі методи управління комунальними підприємствами не дозволяють досягти високої ефективності.

Основні напрямки інноваційної політики:

1. Енергоефективність.
2. Цифровізація.
3. Нові матеріали та технології.
4. Управління відходами.
5. Розвиток інфраструктури.

Переваги впровадження інновацій у сфері житлово-комунальних послуг:

- Зниження витрат на виробництво послуг: за рахунок підвищення енергоефективності та використання нових технологій.
- Покращення якості послуг: за рахунок автоматизації процесів і використання нових матеріалів.
- Збільшення довіри населення: за рахунок підвищення якості послуг і прозорості роботи комунальних підприємств.
- Створення нових робочих місць: за рахунок розвитку нових технологій та інноваційних підприємств.
- Зменшення негативного впливу на довкілля: за рахунок використання екологічно чистих технологій [2].

Різноманіття та складність соціально-економічних процесів, що протікають в об'єктах житлово-комунального господарства регіонів країни, вимагають з боку органів державної влади інституційних і структурних змін, заснованих на новому відношенні до ЖКГ у інституційному та технологічному аспектах.

Сучасний стан державного регулювання у сфері житлово-комунальних послуг має бути відновлено на основі активізації діяльності вповноважених органів регіональної влади у процесах створення принципово нових підходів до розробки ефективної фінансово-економічної моделі комунальних підприємств, яка базуватиметься на економічно-обґрунтованій системі визначення тарифів та адресному соціальному захисті населення, зниженні нераціональних витрат шляхом економічної мотивації, забезпеченні необхідного рівня оплати послуг споживачами, формуванні сприятливих умов для залучення приватного сектору та інвестицій. Вкрай необхідним є вжити заходи щодо фінансового оздоровлення підприємств житлово-комунального господарства регіонів, оскільки в умовах недосконалої тарифної політики, яка у переважній більшості не передбачає урахування інвестиційної складової, суттєво зменшені можливості підприємств здійснювати програми інноваційного розвитку та технічного переоснащення.

Впровадження інновацій у сфері житлово-комунальних послуг – це складний і тривалий процес, який пов'язаний з низкою викликів: висока вартість інновацій; опір змін; недостатня кваліфікація кадрів. Проте, незважаючи на виклики, перспективи розвитку інноваційної політики у сфері ЖКГ є дуже позитивними. Впровадження нових технологій дозволить вирішити велику кількість проблем, з якими стикається галузь, і забезпечити населення якісними комунальними послугами.

#### Список використаних джерел:

1. Димченко О. В., Сухонос М. К., Славата Д., Прасол В. М., Величко В. В. Особливості й протиріччя розвитку житлово-комунального господарства як цілісної

системи. *Комунальне господарство міст*. 2014. Вип. 117. С. 123–130. URL: <https://eprints.kname.edu.ua/39513/1/26.pdf> (дата звернення: 12.04.2024).

2. Писаренко Н. В., Михайлов Я. Л. Відновлення міст на засадах смарт-економіки: діджитал трансформація, смарт-інфраструктура, кібербезпека. *Науковий вимір осмислення та пошуку оптимальних моделей розвитку України: маркетинговий, економічний, фінансовий та управлінський аспекти* : збірник матеріалів Міжнародної наук.-практ. конф., м. Київ, 04–05 березня 2024 р. Київ : Академія праці, соціальних відносин та туризму / За заг. ред.: Н. В. Писаренко, І. С. Чорнодіда. Київ : Вид-во АПСВТ, 2024. 325 с.

3. Драган І. О. Модернізація житлово-комунального господарства в Україні: теорія, методологія, практика державного управління : монографія. Донецьк : Юго-Восток, 2010. 400 с.

**СТЕФАНЮК С. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ СФЕРИ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ НА ОСНОВІ ІННОВАЦІЙ**

У сучасному світі питання розвитку сфери житлово-комунальних послуг набуває особливої актуальності, оскільки міські громади постійно зростають і створюють додатковий натиск на інфраструктуру та ресурси міста. Наукова спільнота дедалі більше звертає увагу на шляхи оптимізації цієї сфери, щоб забезпечити ефективне та стабільне функціонування міст. Для цього провідні науковці та дослідники з усього світу активно досліджують різноманітні аспекти цієї проблематики.

**Вплив державно-приватного партнерства на розвиток сфери житлово-комунальних послуг:** ЖКГ, фактично є основою задля забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни, виступає важливим підґрунтям державотворення та важливим індексом соціального рівня розвитку країни. Галузі ЖКГ є значною видатковою частиною державних витрат. Дослідження, проведене на основі даних з країн, що розвиваються, вказує на значущий вплив державно-приватного партнерства на ціноутворення та якість послуг у сфері ЖКП. Зокрема, результати дослідження Андерсона та Крістін [1] свідчать про те, що розвинуті форми співпраці між державою та приватним сектором можуть сприяти підвищенню ефективності надання житлово-комунальних послуг. Витрати на утримання галузі ЖКГ можуть бути профінансовані як з державного бюджету, так і за рахунок кредитів або інвестиційних проєктів, створення умов, щодо стимулювання залучення приватних інвестицій, податкових пільг, державних гарантій тощо. Такі інструменти створюють важливі передумови для сталого розвитку житлового будівництва та комунальної інфраструктури. У той самий час, громади та уряд отримують суттєві доходи від надання комунальних послуг, таких як водопостачання, каналізація, електропостачання, опалення, газопостачання, транспорт та інші.

**Інтеграція інноваційних технологій як шлях до підвищення енергоефективності та стійкості ЖКП:** застосування інноваційних технологій у системі житлово-комунальних послуг, як вказують Джонсон та Сміт [2], може сприяти підвищенню енергоефективності, оптимізації використання ресурсів і забезпеченню стійкості системи. Інтеграція таких технологій є ключовим чинником у модернізації та розвитку сучасної міської інфраструктури.

**Залучення громадян до процесу прийняття рішень щодо бюджету ЖКП:** досвід міст України та Польщі, досліджений Смітом та Петренко [3], підкреслює важливість активної участі громадськості у формуванні бюджету житлово-комунальних послуг. Це сприяє підвищенню прозорості та ефективності в управлінні ресурсами та допомагає врахувати потреби населення у процесі прийняття стратегічних рішень.

**Кращі світові практики регулювання та нагляду за сферою ЖКП:** досвід Великої Британії, представлений Сарою Джонс [4], вказує на важливість ефективного регулювання та нагляду у сфері житлово-комунальних послуг. Аналіз кращих світових практик може стати цінним джерелом для розвитку ефективної системи регулювання в інших країнах, сприяючи підвищенню якості послуг, захисту прав споживачів та забезпеченню стабільності ринку.



**Інтегрування розумних технологій у систему ЖКП: шляхи до підвищення енергоефективності та стійкості.** Майкл Джонсон та Стівен Сміт [5] зосередили свої дослідження на важливості інтеграції розумних технологій (Smart technology) у систему житлово-комунальних послуг. Вони розглядають це як перспективний шлях до підвищення енергоефективності та стійкості у цій сфері. Акцентуючи увагу на інноваційних технологіях, вони вказують на можливості оптимізації використання ресурсів, зменшення втрат енергії та покращення якості надання послуг. Їх дослідження пропонує практичні стратегії для впровадження новаторських рішень у сфері житлово-комунальних послуг з метою досягнення більшої ефективності та стійкості в цій галузі.

**Забезпечення зайнятості за рахунок розвитку ЖКГ.** Розвиток галузі ЖКГ забезпечує значну кількість робочих місць у будівництві, управлінні, обслуговуванні комунальних систем, розробці та впровадженні інновацій. Інноваційний розвиток ЖКГ, з використанням новітніх технологічних рішень і сучасних управлінських програм, сприяє зниженню безробіття, стимулює економічне зростання та створює умови стабільності в суспільстві.

Конференція дозволяє розглянути ключові аспекти розвитку сфери житлово-комунальних послуг у містах, зокрема, важливість інтеграції розумних технологій та залучення громадян до управління ресурсами. Обговорення на конференції знайшло практичне застосування та сприятиме розробці ефективних стратегій для поліпшення сфери житлово-комунальних послуг у містах.

#### **Список використаних джерел:**

1. Андерсон К. Вплив державно-приватного партнерства на ціноутворення та якість послуг у сфері ЖКП: дослідження на основі даних з країн, що розвиваються. *Міжнародний журнал міського та регіонального планування*. 2023, 67 (1). С. 14–28.
2. Джонсон М., Сміт С. Інтегрування розумних технологій у систему ЖКП: шляхи до підвищення енергоефективності та стійкості. *Журнал розумних міст*. 2021, 10 (2). С. 235–252.
3. Сміт Д., Петренко К. (2023). Залучення громадян до прийняття рішень щодо бюджету ЖКП: порівняльний аналіз досвіду міст України та Польщі. *Міське управління*. 2023, 40 (3). С. 321–336.
4. Джонс С. Кращі світові практики регулювання та нагляду за сферою ЖКП. 2021.
5. Джонсон М., Сміт С. Інтегрування розумних технологій у систему ЖКП: шляхи до підвищення енергоефективності та стійкості. 2021.

**ЧУРИЛОВИЧ В. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

спеціальність 051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ШЛЯХИ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ВОДОКОРИСТУВАННЯ**

Необхідність і актуальність формування окремого економічного механізму водокористування обумовлено організаційно-економічною специфікою водного господарства. На сьогоднішній день підприємства водного господарства розпорошені за різними галузями економіки, а управління ними знаходиться у віданні різних міністерств та відомств, що закономірно вимагає узгодження дій всіх установ і організацій, що пов'язані із споживанням та відтворенням води для раціонального використання національних водних ресурсів.

За визначенням фахівців, під економічним регулюванням водокористування слід розуміти комплекс заходів, спрямованих на покращення процесу водокористування та зменшення негативної дії на водні ресурси шляхом переважного використання загальноекономічних важелів [1]. Оцінка економічного регулювання відбувається шляхом збору та аналізу інформації про величину затрат і платежів, а також про їх ефективність в частині використання та охорони водних ресурсів [2].

Отже, організаційно-економічний механізм водокористування доцільно тлумачити як систему управління фінансово-економічними важелями та інструментами, спрямовану на регулювання відносин між регіональними, басейновими органами управління та водокористувачами щодо розподілу та використання водних ресурсів з метою забезпечення сталого водокористування.

Ключовими (базовими) завданнями організаційно-економічного механізму водокористування є наступні:

- 1) охорона водних джерел, якості води в них та їх екосистем;
- 2) забезпечення потреб населення у якісній питній воді;
- 3) заохочення відновлення та модернізації основних фондів водного господарства;
- 4) забезпечення прозорого розподілу коштів, що надходять до бюджету на водоохоронні заходи (у вигляді зборів за спеціальне водокористування);
- 5) формування конкурентних умов на ринку води.

У нестабільних сучасних соціально-економічних умовах організаційно-економічний механізм використання водних ресурсів об'єктивно мусить включати інструменти управління водокористуванням як стимулюючого, так і примусового характеру.

Перша група інструментів управління водними ресурсами, розрахований на всіх суб'єктів вітчизняної економіко-екологічної системи, дають змогу водокористувачам серед існуючої множини можливих стратегій обирати саме ту, яка відповідає їх критеріям водокористування. Відтак, стимулююче регулювання створює передумови для розвитку економіко-екологічних систем шляхом зміни їх стану на більш якісний.

Інструменти примусового характеру являють собою жорсткий формат регламентації діяльності суб'єктів водогосподарювання переважно у нормативно-адміністративній формі. Вони забезпечують сталість параметрів економіко-екологічної системи. Дані інструменти ґрунтуються переважно на механізмі негативного зворотного

зв'язку і спрямовані на обмеження господарського впливу на водні екосистеми (припаси, заборони, обмеження тощо). Отже, призначення інструментів примусового характеру спрямоване на збереження існуючої рівноваги водогосподарської системи [3]. До економічних інструментів примусового характеру необхідно віднести: 1) збори за спеціальне водокористування (за споживання води та скидання); 2) відміну дотацій на водокористування; 3) штрафи за скидання забруднених вод понад норму та економічні санкції; 4) збільшення мита на транспортування води та водомістких товарів за кордон; 5) підвищення тарифів (плати) користувачів за водопровідну воду, збирання та видалення комунальних відходів, каналізацію та очищення стічних вод [4].

Важливим напрямком удосконалення економіко-організаційного механізму водокористування є розробка підсистеми компенсації економічного збитку (напр., уведення шоквартальних платежів, що покривали б екстернації, зумовлені невірною обробкою ґрунтів та іншим), що може бути спричинений внаслідок споживання забрудненої питної води та погіршення самопочуття населення. Для визначення питомих збитків на території певного водного басейну від того чи іншого виду господарської діяльності необхідно створювати моніторингові служби. Фактично, мова йде про розробку та запровадження дієвого механізму реалізації принципу «забруднювач платить».

Ще одним істотним напрямком удосконалення економічних механізмів водокористування слід аргументовано вважати процес формування та розвитку ринку відповідних страхових послуг. Страхування гідротехнічних споруд та ризику цивільної відповідальності за шкоду, завдану в результаті аварій гідротехнічних споруд, відноситься до запобіжних методів. Страхування має здійснюватися з метою захисту майнових інтересів держави та зменшення витрат регіонального бюджету, який пов'язаний з відшкодуванням шкоди, заподіяного в результаті аварій та надзвичайних ситуацій на гідротехнічних спорудах. Висока ефективність системи страхування може бути досягнута лише при координованих діях учасників системи, держави та власників гідротехнічних споруд [5].

#### Список використаних джерел:

1. Мартинюк І. Д. Шляхи вдосконалення системи управління водними ресурсами на національному та регіональному рівнях. *Ефективна економіка*. 2013. № 8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2272#:~:text=звернення:08.05.2024>.
2. Хвесик М. А., Левковська Л. В., Сундук А. М. Системний підхід до економічної оцінки водних ресурсів України та її регіонів. *Вісник НАН України*. 2016. № 7. С. 43–54. DOI: 10.15407/visn2016.07.043
3. Кичко І., Маргасова В. Реалізація концептуальних положень раціонального водокористування та зменшення антропогенного тиску на гідросферу. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-34>
4. Кичко І. І., Холодницька А. В. Раціональне водокористування в контексті забезпечення населення якісною питною водою, збереження здоров'я та тривалості життя. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 2 (26). С. 7–17.
5. Авраменко Н. Л., Сагайдак І. С., Чорна Т. М. Економіка водокористування: стан, проблеми, перспективи : монографія. Київ : ТОВ «7БЦ», 2018. 138 с.

**ЧУРИЛОВИЧ О. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

спеціальність 051 Економіка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ  
СТРАХОВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ У ДОВОЄННИЙ ТА ВОЄННІ ПЕРІОДИ**

Страховий ринок виступає гарантом фінансової безпеки національної економіки країни, сприяє уникненню ризикових подій та ефективному подоланню їх наслідків, дозволяючи суб'єктам господарювання стабільно працювати без критичних фінансових потрясінь. За справедливим зауваженням А. С. Марини та М. В. Пеценко: «Виконуючи свою основну діяльність, страхові компанії акумулюють великі суми коштів, які можуть спрямовувати в різні галузі економіки, виступаючи в ролі інвестора. Використання ресурсів страхових компаній в якості інвестицій суттєво впливає на розвиток країни, а розвинутий страховий ринок забезпечує потреби населення та суб'єктів господарювання в необхідному захисті» [1].

За даними Національної асоціації страховиків України, у 2023 – на початку 2024 рр. основними тенденціями розвитку вітчизняного страхового ринку є і залишаються такі:

1) перехід до повністю прозорих структур власності страховиків та фінансової спроможності їхніх власників через процедуру моніторингу Національного банку України, що розпочалася з 2021 р. (моніторинг та вжиття наглядових заходів щодо страховиків продовжені на 2024 рік, що відповідає положенням Меморандуму про економічну та фінансову політику з Міжнародним валютним фондом від 24.03.2023 р.);

2) посилення зі сторони Національного банку України як регулятора фінансового ринку держави вимог до активів страховиків (з другого півріччя 2023 р. НБУ перестав визнавати землю прийнятним активом при оцінці платоспроможності страховиків), що спрямовано на формування консервативного характеру інвестиційної політики страховиків, а як наслідок – більш безпечною для споживачів;

3) перехід страховиків на новий стандарт обліку страхових контрактів IFRS 17, спрямоване на забезпечення більш якісного і повного відображення результатів діяльності страховиків у фінансовій звітності [2].

За результатами функціонування страхового ринку України в 2023 р. страхові премії за ризиковим страхуванням склали 8,9 млрд грн (більше за аналогічний показник 2022 р. на 7,2 %, але нижче за 2021 р. на 16,1 % [2]. Учасники НАСУ відновлюють свою діяльність швидшими темпами, ніж ринок в цілому, їхні страхові премії у 2023 р. вже перевищили аналогічні показники довоєнного 2021 р. на 3,1 %. При цьому, що відновлення діяльності всіх страховиків проходить нерівномірно та залежить від розміру самих компаній та від структури їхнього портфелю.

За даними учасників НАСУ, основними драйверами росту страхових премій у 2023 р. порівняно з аналогічним періодом 2022 р. були такі види страхування як КАСКО (+ 365 млн грн), ОСЦПВ (+ 320 млн грн), Зелена картка (+ 301 млн грн). Разом з ДМС на ці види страхування припадає 79,4 % ринку [3]. Зростання страхових премій по КАСКО та ОСЦПВ пояснюється інфляцією, що вплинула на зростання вартості транспортних засобів, автозапчастин і ремонту в цілому, а також відновленням кількості застрахованих транспортних засобів за цими видами. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (UNHCR) внаслідок війни більше 5 млн біженців з України були

zareestrovani dlia tymchasooho zakhystu v kraїnah Svropi, a ti, kto viїhav na avtomobīliakh zobov'язani buh priidbavati strakhovii sertifikat «Zelena kartka», bez yakoho nemozhливо vїhati na territorii Svropi [4]. Krim toho, zris ob'iasn mīzhnarodnih vantazhnikh i pasazhir'skikh perevezenn, sho takozh sprichinilo rizke zrostannta popytu na Zelenu kartku yak strakhovii produkt.

Osnovnim chinnikom zrostannta strakhovih rezerviv є rizke zrostannta z pochatkom viїni prodazhiv Zelenoi kartki (bīlshє nizh u 2 raz) ta zbitkovist, sho suttevo perevishchila dovoєnni pokazniki. Zrostannta strakhovih rezerviv oznachae, sho v nastupni periodi zrostut, strakhovi виплати, oskilki strakhovi rezervi vidobrazhauyut ob'iasn mairbutnih zobov'язan, strakhovikiv. Aktivni strakhovikiv za rizikovanim strakhuvanniam sklali na kinets 2023 roku 48,2 mlrd грн (bīlshє nizh na kinets 2021 r.). V cīlomu, aktivni strakhovikiv maoyu stiyku tendentsiu do postiynoho zrostannta, sho svidchit pro posilennta kapitalizatsii strakhovogo rynku.

Rynok strakhuvannia zhittia, na vidminu vid rizikovooho strakhuvannia, vidnovluyetsia povilnīshimimi tempami cherez strukturni zminu na rynku praci v umovah voєnnoho stanu. Do toho zh, vidbuvaetsia zmina prioritativ u vitratah hromadian, vnaslidok chogo strakhovi premii zi strakhuvannia zhittia u 2023 r. skorotilis porivniano z analogichnim periodom 2022 r. na 13,3 % i sklali 1,3 mlrd грн. Na protivahgu strakhovim premiam, strakhovi виплати zrosli i sklali 286 mln грн. Yak vidmichauyut fakhivci, takii pokaznik є nairbīlshim pokaznikom kvartalnih strakhovih виплат za останні 2 roky – 2021–2022 rr. Na kinets 2023 r. strakhovi rezervi strakhovikiv zhittia zrosli i skladi 17,6 mlrd грн, a aktivni – 21,3 mlrd грн. Chastka uchastnikov NASU v pokaznikah rynku strakhuvannia zhittia za vsima pokaznikami sklala ponad 97 % [2].

**Резюме.** Strakhoviki u skladnii voєnnii chas prodovzhuyut pidtrimumati ekonomiku Ukraini, splachuyut podatki do budzhetu (za 2023 rik вони splatili do budzhetu 383 mln грн podatku na pributook). Vitchizniani strakhovii rynok zalishayetsia vazhlivim strukturним елементом finansovoi sistemi, sho zabezpechuє finansovu bezpeku vsiei kraїni. Navit, za umov zagalnoi tendentsii znizhennia pokaznikov funktsionuvannia strakhovogo rynku v umovah viїni strakhovi kompanii prodovzhuyut zabezpechili pributkovist diyalnosti.

#### Список використаних джерел:

1. Марина А., Пеценко М. Strakhovii rynok Ukraini v umovah viїni. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2023, 5 (05). С. 44–51. DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.5-7>
2. Klyuchovi tendentsii strakhovogo rynku Ukraini 2023–2024: upevnenni ruok do Svropiyskogo Soyuza. Natsionalna asotsiatsiia strakhovikiv Ukraini: veb-sait. URL: <https://www.nasu.com.ua/klyuchovi-tendencziyi-strahovogo-rynku-u/> (data zvernennia: 04.05.2024).
3. Statistika strakhovogo rynku Ukraini. FORINSURER: veb-sait. URL: <https://forinsurer.com/stat> (data zvernennia: 04.05.2024).
4. Agentstvo OOH u spravax bīzhentiv (UVKB OOH): veb-sait. URL: <https://www.unhcr.org/ua/%d0%b7%d0%b0%d0%b3%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b0-%d1%96%d0%bd%d1%84%d0%be%d1%80%d0%bc%d0%b0%d1%86%d1%96%d1%8f> (data zvernennia: 04.05.2024).



**ШЕРЕМЕТ С. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЦЕС**

На цьому етапі розвитку світової економіки, інвестиції мають важливе значення та відіграють критичну роль для країн, адже вони дають розвиток підприємствам і сприяють притоку капіталу в економіку кожної країни. Слід зазначити, що інвестиції сприяють технологічному оновленню, а саме впливають на розвиток інноваційної діяльності з метою отримання більшого об'єму ВВП, доходу в формі підприємницького прибутку, дивіденду або відсотка. У наш час інвестиції створюють умови виходу з економічної кризи, створенню нових робочих місць, впровадження нових технологій та підвищенню показників господарської діяльності на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях. Для забезпечення стабільності та ефективності інвестиційного процесу важливо враховувати фактори, що можуть впливати на цей процес.

Серед факторів, можна виділити три основних, які впливають на інвестиції, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1.

Економічні	Політичні	Технологічні
ВВП та економічне зростання	Політична стабільність	Інновації та технологічний розвиток
Інфляція	Законодавство та регулювання	Цифровізація та автоматизація
Відсоткові ставки	Торговельна політика	Екологічні фактори

Звісно, однією з цілей макроекономічної політики держави є довгострокове економічне зростання, яке обумовлене постійним ростом обсягу ВВП, ВНП або національного доходу (НД) за рахунок збільшення та кращого використання ресурсів. Позитивні тенденції у ВВП, в тому числі, підвищують довіру інвесторів до економічного середовища, сприяючи довгостроковим інвестиціям. Окрім цього, є два ключових фактори, які впливають на прийняття рішень зі сторони інвесторів – це інфляція та відсоткова ставка. Розуміння інфляційних тенденцій, їх потенційний вплив на різні сфери економіки держави та ставки центральних банків є критично важливим для формування ефективної інвестиційної стратегії. Інфляція призводить до зниження купівельної спроможності, що в свою чергу впливає на споживчий попит і, як результат, на доходи компаній та їх інвестиційну привабливість. Невід'ємним фактором є автоматизація виробництва, яка в свою чергу підвищує продуктивність праці та конкурентоспроможність, покращує якість продукції, дає можливість зменшити витрати на сировину та оптимізує процеси, це все разом дуже впливає на зменшення витрат.

Фактори, що впливають на інвестиційний процес, є багатограними та взаємозалежними. Економічні, політичні, регуляторні та ринкові, технологічні аспекти необхідно враховувати при формулюванні інвестиційних стратегій та прийнятті рішень. Стабільне та прогнозоване інвестиційне середовище, що включає сприятливу політичну та економічну ситуацію, якісне регулювання, високий рівень інноваційної активності, впровадження технологій та розвиток людського капіталу, є ключовими для залучення та реалізації ефективних і довгострокових інвестицій в країну.



**Список використаних джерел:**

1. Бражко О. В. Особливості формування оцінки інвестиційної привабливості економіки. *Інвестиції: практика та досвід*. 2009. № 12. С. 16–20.
2. Інвестиційні фактори. Все про інвестиційну діяльність, кредити та фінанси. URL: <http://xn----dtbjmwegiok9b3mho.xn--j1amh/> (дата звернення 20.03.2024).
3. Січка І. І. Фактори впливу на інвестиційну привабливість туристичної та туристично-рекреаційної галузі України. Ужгород: Вид. дім «Гельветика», 2016. Вип. 10. Ч. 2. С. 96–100.
4. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18 вер. 1991 р. № 47. Верховна Рада України.

**ШОЛУДЧЕНКО С. В.**

доктор наук,  
декан факультету економіки, соціальних  
технологій та туризму  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РАКОВСЬКИЙ Д. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти факультету економіки, соціальних  
технологій та туризму  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ  
ЦИФРОВИМ МАРКЕТИНГОМ У БАНКУ**

Активне використання банками сучасних інструментів залучення споживачів неможливе без цифрового маркетингу. Переваги даних інструментів очевидні. З практичної ж точки зору банкам, які розпочинають використовувати подібні інструменти, досить часто важко досягти високої ефективності використання подібних інструментів з першого разу. Впровадження ефективної системи управління цифровим маркетингом є критично важливою для банків аби досягти успіху у висококонкурентному середовищі. Для створення ефективної системи потрібний деякий час та ряд зусиль.

Варто зауважити що банки функціонують у середовищі, що знаходиться під суворим наглядом, а також оперують конфіденційною інформацією та інформацією, що містить банківську таємницю, тож перш за все, варто врахувати певні особливості просування продуктів на банківському ринку, а саме:

**Регулятивні вимоги.** Банківські продукти підпадають під суворий нагляд регуляторів, а тому використання будь-яких маркетингових інструментів має відповідати вимогам щодо дотримання законодавства та нормативних вимог регулюючих органів. До прикладу, в Україні чітко регламентований мінімальний набір інформації, який мають отримувати споживачі банківських послуг незалежно від каналу комунікації – офлайн чи онлайн [1; 2].

**Безпека та конфіденційність даних.** Споживачі фінансових послуг довіряють банкам свою конфіденційну інформацію, а тому комунікація зі споживачами має забезпечуватися високим рівнем її захисту.

**Тривалість відносин зі споживачами.** Банківські послуги найчастіше вимагають довгострокових відносин із споживачами. Будь-яка комунікація, а також і за допомогою цифрових засобів, має бути спрямована на підтримку та розвиток цих відносин.

**Соціальна відповідальність та фінансова інклюзія.** Банки мають використовувати маркетингові компанії для підвищення фінансової грамотності та фінансової інклюзії своїх клієнтів. Контент освітнього характеру має бути важливою частиною стратегії маркетингу. Окремо слід наголосити, що банки мають розуміти специфіку обслуговування споживачів із особливими потребами – не дарма в Україні Національним банком України та комерційними банками вживаються наполегливі зусилля по спрощенню доступу до фінансових послуг окремих категорій населення [3].

Наведені особливості допомагають чіткіше сформулювати загальні принципи побудови ефективної системи управління цифровим маркетингом, спрямованої на вдосконалення банківських продуктів та покращення взаємодії з клієнтами.

До таких принципів варто віднести:

1). **Глибоке розуміння цільової аудиторії.** Ефективна система управління цифровим маркетингом базується на розумінні потреб і поведінки споживачів банківських послуг банку. Аналіз даних і використання інструментів аналітики дозволяють збирати та накопичувати інформацію про цільову аудиторію та пристосовувати стратегії маркетингу відповідно до їх потреб.

2). **Інтеграція каналів комунікації.** Важливо забезпечити спільну та послідовну роботу між різними каналами комунікації зі споживачами, такими як відділення банку, веб-сайт, соціальні медіа, електронна пошта, мобільні додатки та колл-центр. Інтеграція каналів взаємодії дозволяє створювати послідовні та злагоджені процеси комунікації.

3). **Персоналізація.** Використання персоналізованого підходу дозволяє надавати споживачам індивідуально налаштовані пропозиції, що в свою чергу значно підвищує лояльність існуючих споживачів та залучає нових. Автоматизовані системи управління взаємодією з клієнтами також допомагають у цьому. До них варто віднести чат-боти, ШІ-помічників тощо.

4). **Фокус на контент-маркетингу.** Створення цікавого, корисного та актуального контенту дозволяє привертати увагу цільової аудиторії та створювати образ банку-експерта в окремих галузях фінансів. Блоги, відеоконтент тощо є ефективними інструментами для банків.

5). **Безперервний аналіз ефективності та вдосконалення.** Система управління цифровим маркетингом має постійно вдосконалюватись через безперервний процес аналізу зібраної інформації. Це дозволяє банкам адаптуватися до змін ринкового середовища та потреб споживачів.

Переходячи до практичних аспектів створення ефективної системи управління цифровим маркетингом, необхідно навести приклад побудови організаційної структури підрозділів, що відповідальні за його функціонування в банках (Схема 1).

Схема 1. Умовна організаційна структура управління цифровим маркетингом у банку.



Джерело: розроблено авторами

Наведені принципи та підходи до організації управління системою цифрового маркетингу в банку дозволять створити шлях до максимізації ефективності його використання.

**Список використаних джерел:**

1. Про фінансові послуги та фінансові компанії : Закон України від 14.12.2021 р. № 1953-IX : станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1953-20#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
2. Положення про інформаційне забезпечення банками клієнтів щодо банківських та інших фінансових послуг : Постанова Нац. банку України від 28.11.2019 р. № 141 : станом на 20 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0141500-19#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
3. Проект Методичних рекомендацій з правил інклюзивного надання фінансових послуг в установах України. *Національний банк України*. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/Метод\\_рекомендації\\_МГН\\_проєкт\\_2024-01-08.pdf?v=7](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Метод_рекомендації_МГН_проєкт_2024-01-08.pdf?v=7) (дата звернення: 09.05.2024).

**ТІТОВ В.В.,**

здобувач третього(освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти кафедри маркетингу  
Київського національного економічного  
університету імені Вадима Гетьмана  
м. Київ, Україна

**СПЕЦИФІКА ЕКОНОМІЧНИХ РИЗИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ  
В УКРАЇНІ**

Як широко відомо, економічна безпека промислових підприємств оцінюється, передусім, за її здатністю протистояти економічним ризикам. В сучасній економічній теорії спостерігається стійка тенденція до тлумачення ризику як критерію оцінки якості управління та способу господарювання [1, с. 379].

В самому широкому розумінні ризики промислового підприємства доцільно розглядати як невизначеність, потенційна ймовірність відхилення від запланованих цілей та очікуваних результатів. На нашу думку, найбільш повну і змістовну характеристику економічних ризиків промислового підприємства в сучасному вітчизняному дискурсу надав О. Христенко: «В основі ризику лежить імовірнісна природа ризикової економічної діяльності; ризик притаманний усім процесам і видам економічних відносин незалежно від того, є вони активними чи пасивними; негативні наслідки ризику, що виявляються у зростанні витрат і недоотриманні доходів, можуть бути частково усунені за допомогою управлінських заходів; більшість ситуацій, яким притаманний ризик, важкопрогнозовані і контрольовані, тому уникнути ризику повністю майже неможливо; відсутність ризику гальмує розвиток будь-якої системи, оскільки знижує її динамічність та ефективність» [2, с. 166].

Проведений нами контент-аналіз всього спектру існуючих підходів піднятої проблеми дає підстави говорити про наявність чотирьох основних груп наукових тлумачень категорії «ризик» в економічному аспекті стосовно діяльності промислових підприємств: 1) як наслідок реалізації небезпечних умов та джерело загрози; 2) як похідна від загрози; 3) як джерело загрози, коли ризик виступає в якості ймовірності виникнення загрози; 4) як частина загрози.

Економічний розвиток промислових підприємств в Україні у 2024 р. і в найближчій та середній перспективах безумовно буде залежати від своєчасного урахування та ефективного протистояння новим економічним ризикам.

Останні доцільно розділяти на дві групи: загальні регіональні і світові (кліматичні, деглобалізаційні, протекціоністські, популістські тощо) та специфічно національні [3, 78; 4].

Останніми слід аргументовано вважати умови довготривалої широкомасштабної російської агресії проти України, в яких країна спромоглася не лише зберегти значну частку власного потенціалу, але навіть за продовження бойових дій зробила перші кроки до відновлення. Так, за аналізом і оцінкою Міністерства економіки України, у 2024-2027 рр. ключовими економічними ризиками, специфічними за своєю природою для сучасного світу, є і будуть:

- 1) продовження війни на території України;
- 2) масштабні хвилі мобілізації;
- 3) неможливість повноцінного використання в економіці значної частини території, яка зазнала тимчасової окупації та руйнівних наслідків проведення активних бойових дій (зокрема, через потребу масового її розмінування);

4) послаблення, затримка або призупинення фінансової підтримки України зі сторони міжнародних партнерів, (в тому числі, внаслідок внутрішньополітичної ситуації в країнах-партнерах);

5) глибока соціалізація значної частини біженців за кордоном із мінімальною ймовірністю їх повернення у майбутньому, продовження у зв'язку з цим відтоку населення з України після завершення війни;

6) збереження наявного рівня корупції.

**Резюме.** Специфіка економічних ризиків промислових підприємств Україні полягає, по-перше, у їх безпосередньому зв'язку із наслідками стану війни на території нашої держави та по-друге, з тим, що ризики неекономічного за своєю природою характеру набувають за вказаних умов яскраво вираженого економічного змісту.

#### Список використаних джерел:

1. Тітов В. В. Економічні ризики: поняття, сутність, підходи до управління ними у промисловому маркетингу. *Сталий розвиток економіки*, 2024. №3(50). С. 378-381. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-50-56>

2. Христенко О. В. Теоретичні основи системи управління ризиками в діяльності банку. *Фінансовий простір*, 2018. №2(30). С.161-167.

3. Neykova, R. (2022). The risk of the industrial enterprises and its management. *Marketing and Management of Innovations*, 2(1). 76-81.

4. Хомич Л. (2024). Комплаєнс-ризики проєктів розвитку підприємницьких структур: види, мотиваційне підґрунтя і можливості мінімізації. *Економіка та суспільство*, 2024. №65. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-47>



**ШУСТ О. І.**

здобувач третього (освітньо-наукового)  
рівня вищої освіти  
доктора філософії (PhD) з економіки  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВИЗНАЧЕННЯ ПАРАМЕТРІВ ТА ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ  
АНАЛІЗУ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА ГАЛУЗІ  
ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА**

Лісове господарство в сучасних умовах набуває все більшої ваги як елемент розвитку зеленої економіки та відповідно вимагає ретельного планування та чіткого визначення стратегічних напрямів для сталого розвитку. Зростаючий попит на лісові ресурси ставить під загрозу їхню стійкість та біорізноманіття, тому питання розробки стратегій збереження та розвитку лісового господарства стає дедалі актуальнішим для більшості світових країн.

Стратегія економічного розвитку лісового господарства є системою цілей, завдань і заходів, спрямованих на забезпечення сталого використання лісових ресурсів з метою максимізації економічних вигод і збереження екологічної стійкості лісів. Вона враховує не лише економічні аспекти, а й довгострокові перспективи з урахуванням соціальних та екологічних вимог.

У науковій літературі існують різні погляди на зміст та види стратегій, наприклад, Б. Карлофф у своїх дослідженнях характеризує стратегію як певну модель дій чи кроків, необхідних для досягнення поставлених цілей через координацію та розподіл ресурсів компанії [1, с. 41–46]. У своїх дослідженнях Г. Мінцберг і М. Портер виявили, що стратегія складається не лише з плану, але й з комплексу рішень та дій, і вона не обмежується послідовністю виконання запланованого, але є відправною точкою [1, с. 41–46]. Однак всі вони сходяться на тому, що в процесі формування стратегії розвитку необхідно здійснювати аналіз конкурентного середовища.

Конкурентне середовище можна визначити ключовою передумовою для розвитку ринкових відносин. Воно є продуктом взаємодії умов і факторів, які формують необхідну інфраструктуру для суб'єктів господарювання з метою досягнення конкурентних переваг [2, с. 209].

З метою проведення коректного аналізу конкурентного середовища підприємства галузі лісового господарства доцільним є визначення вихідних параметрів, яким повинні відповідати інші суб'єкти господарювання, які увійдуть у вибірку для співставлення. Визначення вихідних параметрів дозволить порівняти підприємства, що мають найбільшу кількість спільних рис, а отже і діють за однакових умов, отже, пропонується застосовувати наступні параметри:

1. Географічне розташування та кліматичний пояс. Кліматичні умови грають ключову роль у веденні лісового господарства, оскільки вони визначають переважні лісові культури; умови та швидкість їх зростання, що в кінцевому рахунку визначає товарний склад заготовленої деревини та впливає на фінансово- економічні показники підприємства та деревообробної галузі регіону чи країни. Так до прикладу, переважаючими культурами в скандинавських країнах є хвойні з домішками м'яколистяних порід, а в Україні зростають у рівних долях хвойні та твердолистяні породи з домішками м'яколистяних порід [3, с. 4].

2. Форма власності. Форма власності є важливим критерієм оцінювання, оскільки вона визначає структуру власності та управління в організації. Від цього залежить спосіб виробництва, прийняття управлінських рішень і розподіл прибутку. Також форма власності може впливати на інвестиційну привабливість підприємства та його конкурентоспроможність на ринку. Тому врахування форми власності допомагає зрозуміти особливості функціонування організації та прогнозувати її подальший розвиток.

3. Дотримання екологічних норм ведення лісового господарства. Визначає відповідності підприємств вимогам з екологічної безпеки та сталого лісокористування визначить їхню соціальну та екологічну відповідальність, підтверджується наявністю сертифікатів відповідності вимогам FSC та PEFC.

Визначивши параметри, що визначають коло схожих підприємств, доцільно визначити ключові показники, по яким буде здійснюватися аналіз. Серед показників можна виділити наступні:

1. Площа лісів в управлінні. Цей показник є ключовим у визначенні потенціалу ресурсної бази компанії, що є важливим для розрахунку обсягів можливої заготівлі деревини.

2. Річний обсяг заготівлі деревини. Цей показник свідчить про активність діяльності та дозволяє оцінити обсяги виробництва деревини.

3. Приріст. Показник приросту вказує на сталість і стійкість управління лісами та використання ресурсів.

4. Використання приросту. Відображає відношення обсягів заготівлі деревини до обсягу приросту та вказує на наявність чи відсутність резервів для майбутнього розвитку підприємства.

5. Річний сукупний дохід. Річний сукупний дохід використовується для оцінки фінансового стану підприємства за певний період часу і може служити основою для податкових розрахунків та інших фінансових аналізів.

6. Відсоток надходжень від реалізації необробленої деревини. Цей показник відображає профіль діяльності підприємства та демонструє потенціал використання підприємством не тільки лісових ресурсів.

7. Чистий прибуток. Чистий прибуток є ключовим показником фінансової успішності компанії та використовується як основа для оцінки її рентабельності та ефективності управління.

8. Середньооблікова чисельність персоналу. Цей показник використовується для аналізу та оцінки динаміки зайнятості на підприємстві, розрахунку середньомісячної заробітної плати, визначення обсягу соціальних витрат та інших економічних показників, пов'язаних з персоналом.

9. Валовий дохід на одного співробітника. Валовий дохід на одного співробітника є важливим показником ефективності використання ресурсів компанією та може використовуватися для порівняння продуктивності працівників у різних підприємствах чи в різних сферах діяльності.

10. Середня ціна знеособленого м<sup>3</sup> деревини. Цей показник використовується для оцінки цінової динаміки на ринку деревини, а також для здійснення фінансових розрахунків і планування в лісовому господарстві та лісовому секторі економіки.

11. Рентабельність. Цей показник вказує на ефективність використання ресурсів і здатність підприємства чи проекту генерувати прибуток відносно зроблених витрат.

Отримані в результаті аналізу показники доцільно представляти у вигляді діаграми бенчмаркінгу, оскільки такий спосіб узагальнення результатів є потужним інструментом для аналізу та порівняння економічних показників компаній і може використовуватися для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Враховуючи зазначене, можна констатувати, що у сучасних умовах лісове господарство стає ключовим елементом розвитку зеленої економіки, що вимагає ретельного планування та визначення стратегічних напрямів для його сталого розвитку. Різні визначення та підходи до стратегії, які представлені у науковій літературі, свідчать про складність і мінливість цього поняття.

Враховуючи важливість аналізу конкурентного середовища, важливо вибрати параметри для порівняння підприємств, що дозволить зробити обґрунтовані висновки щодо їхньої діяльності та ефективності. Параметри для порівняння підприємств лісової галузі можуть включати географічне розташування, форму власності та дотримання екологічних норм. Ключові показники для аналізу включають площу лісів, обсяги заготівлі деревини, приріст, використання приросту, річний сукупний дохід, середньооблікову чисельність персоналу, валовий дохід на одного співробітника, середню ціну знеособленого м<sup>3</sup> деревини та рентабельність.

Представлення отриманих даних у вигляді діаграми бенчмаркінгу є доцільним, оскільки це дозволяє ефективно візуалізувати порівняльні дані та виявляти ключові тенденції для прийняття обґрунтованих управлінських рішень у лісовому господарстві.

#### **Список використаних джерел:**

1. Краснокутська Н. С., Кабанець І. А. Стратегічне управління: навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей. Харків : НТУ «ХП», 2017. 460 с.
2. Ніколенко С. С., Кириченко Л. М. Оцінка конкурентного середовища торговельного підприємства. *Економічний простір*. 2012. № 60. С. 207–219.
3. Публічний звіт голови Державного агентства лісових ресурсів України за 2023 рік. URL: <https://forest.gov.ua/agentstvo/komunikaciyi-z-gromadskistyuu/publiczni-zviti-derzhlisagentstva>

## СЕКЦІЯ 3

# ПСИХОЛОГІЯ ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА

**АЛЕКСАНДРОВ О. О.**

здобувач третього  
(освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
кафедри освітнього і соціокультурного  
менеджменту  
та соціальної роботи  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького  
м. Черкаси

### ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ АГРАРНОЇ ГАЛУЗІ В ТЕОРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Сучасний стан розвитку економіки Української держави вимагає створення нової інноваційної системи підготовки майбутніх фахівців агропромислової сфери у закладах вищої освіти. З часів набуття статусу незалежності в Україні аграрний сектор економіки, будучи стратегічним напрямком державної політики, посідає провідне місце у формуванні валового внутрішнього продукту. Аграрний сектор країни з його базовою інфраструктурою як складник сільського господарства є системоутворюючим чинником національної економіки, запорукою збереження продовольчої, екологічної, енергетичної безпеки держави, а також сприяє розвитку технологічно пов'язаних між собою галузей вітчизняної економіки та формує соціально-економічні засади розвитку сільських територій.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що аграрне виробництво становить собою не лише цілісну систему державних і приватних сільськогосподарських підприємств, а й науково обґрунтовану, методично забезпечену систему аграрної середньої спеціальної та вищої освіти, яка покликана забезпечувати підготовку висококваліфікованих робітників для сільськогосподарської сфери, а також науково-педагогічних кадрів для ефективної роботи в сучасних науково-дослідницьких інститутах, на станціях в освітніх закладах.

Згідно з чинною «Концепцією реформування і розвитку аграрної освіти та науки» до закладів вищої освіти висуваються вимоги до створення цілісної вертикальної інтегрованої системи підготовки фахівців, що забезпечить професійними працівниками аграрну галузь, оптимізацію складу науково-педагогічних персоналу закладів вищої аграрної освіти. Водночас освітній процес варто розглядати як інтелектуальну, творчу діяльність у галузі аграрної освіти й науки, що реалізується через систему педагогічних і науково-методичних заходів, зорієнтована на засвоєння, удосконалення та використання знань, умінь і навичок студентами у майбутній професійній діяльності.

Науково-технічний прогрес, який торкнувся й сільського господарства, широке використання сучасної сільськогосподарської техніки та запровадження новітніх технологій виробництва потребує від закладів вищої освіти підготовки конкурентоспроможних фахівців і формування в них інноваційної компетентності.

У педагогічній науці інноваційна компетентність трактується як комплекс набутих спеціальних теоретичних знань з теорії інноваційної педагогічної діяльності та педагогічної інноватики, а також практичних умінь ефективно застосовувати їх майбутній професійній діяльності. На думку О.Цюпняк, під інноваційною компетентністю варто розглядаємо компетентність як «інтегральну характеристику, яка включає здатність до розробки, освоєння та втілення інновацій у практику професійної діяльності, що ґрунтуються на відповідних знаннях та вміннях фахівця, через сформованість необхідних якостей, здібностей та досвіду» [1, с. 146].

О. Шпикуляк, М. Грицаєнко акцентують увагу на тому, що сутність інноваційної компетентності майбутніх фахівців з аграрної галузі полягає у виробленні умінь пошуку механізмів підвищення ефективності діяльності аграрних господарств, забезпечення населення достатньою кількістю високоякісної сільськогосподарської продукції, використання більш досконалих технологій виробництва і переробки сільськогосподарської продукції, прогресивних інноваційних механізмів соціально-економічного розвитку [2, с. 57].

Аналіз досліджень з інноваційної діяльності в аграрному секторі уможливив уточнити поняття «інноваційна компетентність майбутніх фахівців з агрономії» як особистісну спрямованість здобувача вищої освіти на освоєння нового, готовність до змін у професійній діяльності та запровадження інновацій, вироблення критичного мислення, формування чіткості професійної позиції, усвідомлення соціальної вагомості інновацій, залучення до творчості та наукових розробок, ефективна реалізація системи знань і навичок на усіх етапах інноваційного процесу.

Формування інноваційної компетентності майбутнього фахівця аграрного профілю відбувається на лекційно-практичних заняттях у ЗВО у ході застосування компетентнісного, особистісно-орієнтованого та діяльнісного підходів, провідну роль яких виконує компетентнісний. Компетентнісний підхід реалізується через формування у студентів загальних і спеціальних (фахових) компетентностей. Так, наприклад, соціально-гуманітарні дисципліни формують у здобувачів освіти громадянську позицію, правову та професійну культуру, сприяють розвитку мовленнєвих здібностей і засвоєнню знань звичаїв, традицій, духовного світу. У свою чергу спеціальний цикл дисциплін формує знання, вміння та навички, які відповідають конкретним професійним функціям майбутнього фахівця аграрного виробництва і виступає заключним етапом процесу підготовки студентів, на якому знання, здобуті за весь період навчання, об'єднуються в єдину систему метазнання, пов'язаного з конкретною спеціальністю. Фахові дисципліни покликані формувати у студентів й інноваційну компетентність. Як підкреслює М. Лакатош, існують певні проблеми в модернізації змісту освітніх програм підготовки фахівців та робочих програм навчальних дисциплін, удосконаленні форм і методів навчання, а також в урізноманітненні видів самостійної роботи студентів з врахуванням вимог часу та застосування відповідних інноваційних розробок, впровадження позитивного досвіду. Розв'язання цих проблем можливе за умов впровадження нових педагогічних технологій; цілеспрямованого формування продуктивної активності студентів під час професійної підготовки; використання в освітньому процесі комп'ютерної техніки; спонукання студентів до пошуку оригінальних, нестандартних рішень технічних завдань з метою формування у них творчого ставлення до навчання [3, с. 117].

На думку авторського колективу монографії «Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні», для формування інноваційної компетентності необхідно застосовувати сучасні інноваційні технології навчання, як наприклад: структурно-логічні технології – організація поетапного навчання, що зорієнтована на логічну послідовність постановки та розв'язання навчальних завдань на засадах науково обґрунтованих змісту, форм, методів і засобів навчання з урахуванням поетапної

діагностики результатів; інтеграційні технології – дидактичні системи, що спрямовані на інтеграцію міжпредметних зав'язків, знань та вмінь, різноманітних видів діяльності на рівні інтегрованих курсів; професійно-ділові ігрові технології – використання у навчанні різноманітних ігор, під час застосування яких формуються уміння розв'язувати завдання на основі компромісного вибору (імітаційні вправи, ділові та рольові ігри, комп'ютерні програми); тренінгові технології – система діяльнісних прийомів для відпрацювання певних алгоритмів розв'язання типових і нетипових практичних завдань за допомогою фахівців-практиків; інформаційно-комп'ютерні – реалізуються за допомогою впровадження в освітній процес комп'ютерних та цифрових технологій; діалогові технології – сукупність форм і методів навчання, заснованих на діалоговому мисленні суб'єкт-суб'єктного характеру [4, с. 431]. Отже, нами було представлено найбільш вживану класифікацію технологій навчання, які максимально сприятимуть формуванню інноваційної компетентності майбутніх фахівців аграрної галузі.

#### Список використаних джерел:

1. Цюняк О. П. Формування інноваційної компетентності майбутніх магістрів початкової освіти у закладах вищої освіти. *Інновації в початковій освіті: проблеми, перспективи, відповіді на виклики сьогодення* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., м. Полтава, 21–22 березня 2019 р. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2019. С. 145–147.
2. Шпикуляк О. Г., Грицаєнко М. І. Розвиток інноваційної діяльності в аграрній сфері: менеджмент та ефективність : монографія. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2016. 424 с.
3. Лакатош М. О. Професійна підготовка фахівців аграрного профілю як психологопедагогічна проблема. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2019. Випуск 2 (45). С. 115–119.
4. Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні : монографія / кол. авт.: Г. П. Клімова, С. М. Іванов, Л. С. Шевченко та ін. ; за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. Харків : Право, 2015. 452 с.



**АРТЮШЕНКО А. О.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри теорії та методики фізичного  
виховання  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького

**КИСЛЯКОВ М. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри теорії та методики фізичного виховання,  
Черкаський національний у імені Богдана  
Хмельницького  
м. Черкаси

**ОСОБИСТІСНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ДОВІЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ РУХОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ**

**Метою дослідження** є визначення поняття «особистісна мобільність» у світлі уявлень про довільне управління поведінкою та діяльністю людини.

В якості метода дослідження використовували аналіз психолого-педагогічної літератури. Здатність до діяльності взагалі й здатність до рухових дій у процесі занять фізичними вправами, як правило, пов'язується з проявами мобільності. Оскільки мова йде не про якісь механічні дії, а про довільні рухові дії, які виконуються й управляються свідомістю людини, що потребує зосередження уваги, відповідного сприйняття, пам'яті, мислення, особистісних якостей, то ми вважаємо за потрібне вести мову про мобільність особистості та пропонуємо нове поняття «особистісна мобільність». Виконання більшості фізичних вправ у процесі навчально-фізкультурної діяльності та в спорті потребує володіння довільними спеціалізованими прийомами і рухами, що називається спортивною технікою. Мова йде про те, що будь-яка довільна рухова дія людини характеризується не тільки зовнішніми проявами самого руху, але в першу чергу смисловою стороною та навмисністю. Протягом багатьох років формування теорії управління рухами стримувалося одностороннім розвитком біомеханіки і фізіології рухового акту, односторонній підхід до управління рухами і формування рухового навичку на основі теорії про умовні рефлекси, на думку В. Платонова, суттєво загальмувало розвиток теорії будови рухів [3, с. 78]. Саме це обумовлює актуальність робіт М. Бернштейна, згідно концепції якого живий рух є не простою реакцією на вплив зовнішнього середовища, а цілеспрямованою дією, керованою в ході його виконання, і являє собою не ланцюжок деталей, а цілісну структуру, яка складається з багатьох взаємодіючих елементів. Аналіз психолого-педагогічної літератури показує, що результативність будь-якої рухової діяльності людини слід розглядати у світлі уявлень про довільне управління (регуляцію) поведінки і діяльності, що деякими авторами [2, с. 177] ототожнюється з поняттям «воля» і вписується в теорію функціональних систем П. Анохіна. У результаті аналізу психолого-педагогічної літератури ми дійшли висновку, що змістовна сутність поняття «особистісна мобільність» практично ототожнюється з поняттям «довільна регуляція поведінки і діяльності», в основі якої є прийняття рішення про дію. Прийняття рішення про конкретну дію здійснюється в результаті аналізу цінності та значущості цілей, аналізу передбачуваних результатів цієї дії. Істинною причиною усіх вчинків можна вважати роздуми. Саме за допомогою

роздумів досягається розуміння цінності й значення мети, оцінюються зовнішні труднощі та власні можливості, формуються уявлення про мету, про майбутній результат, виникає власне хотіння, приймається рішення про дію. Тільки в результаті роздумів і уявлень людина приймає рішення і каже собі: «Я цього хочу, я це зможу зробити, я це зроблю» [3, с. 201].

Прийняття рішення про дію ми вважаємо найважливішою складовою функціональної структури особистісної мобільності як здатності до діяльності, що передує програмуванню рухових дій. Створення програми дії та діяльності в цілому повинно передбачати основні характеристики рухів (просторові, часові, силові) і всю послідовність рухової дії в деталях. Прийняття рішення та програмування пов'язані зі здатністю людини «зазирати вперед», тобто екстраполювати майбутнє. Після завершення складання програми дії починається процес виконання рішення за створеною програмою. У процесі виконання дії або діяльності людина в залежності від власних можливостей оцінює, аналізує її та по можливості контролює. По закінченні дії в свідомості людини обов'язково відбувається оцінювання результату діяльності, співставлення виконаних дій з прийнятою до цього програмою, проводиться самоаналіз виконаних дій, що, на нашу думку, є необхідною умовою формування рухових навичок та адаптації до навчально-фізкультурної діяльності взагалі. Регуляція (управління) довільних рухових дій у процесі навчально-фізкультурної діяльності частіше за все пов'язується з таким поняттям як «координація» і «спритність». Координація визначається як узгодженість рухів. Поняття «спритність» досі не має загально визнаного визначення. За М. Бернштейном, спритність – це здатність вирішувати рухове завдання в неочікуваних складних або абсолютно нових умовах, це рухова знахідливість, кмітливість. До поняття «спритність» включається також здатність людини швидко оцінювати ситуацію, швидко приймати адекватне рішення й раціонально діяти в різних ситуаціях. На нашу думку, все це, безумовно, є функцією особистісної мобільності. Тому ми вважаємо, що поняття «довільне управління», «координація», «спритність», «особистісна мобільність» дуже близькі за своєю змістовною сутністю, але поняття «особистісна мобільність» є більш широким і точніше відображає здатність людини до свідомої регуляції поведінки і діяльності.

Поняття «*особистісна мобільність*» визначається нами як здатність людини в результаті глибокого усвідомлення мети, аналізу зовнішніх і внутрішніх умов та імовірності її досягнення приймати оптимальні рішення про спосіб дії, створювати у внутрішньому плані програму дій, свідомо мобілізувати власні індивідуально-психологічні можливості для досягнення мети, корегувати їх у контексті специфіки дії колективних суб'єктів, здійснювати самооцінку, самокорекцію по ходу виконання дії та проводити самоаналіз результатів діяльності в цілому [1, с. 7]. Поняття «особистісна мобільність» розглядається нами не тільки як здатність до активної та результативної діяльності в обставинах, які змінюються, але також як здатність швидко засвоювати нові рухові навички.

**Висновок.** Аналіз психолого-педагогічної літератури показує, що поняття «мобільність особистості» практично не вживається, а його змістова сутність залишається невизначеною. Перш за все, мова йде про мобільність, яка в найпростішому варіанті розглядається як здатність до дії. Ефективність будь-якої рухової діяльності найчастіше пов'язують з ідеєю довільного управління (регулювання) поведінки і діяльності, яку деякі автори ототожнюють з поняттям «воля». У процесі навчально-фізичної діяльності проблема довільного керування руховими діями найчастіше асоціюється з такими поняттями, як «координація» і «спритність». Отже, можна стверджувати, що основою будь-якої довільної дії на всіх її етапах є свідомість людини. Чітке уявлення про мотив-мету майбутньої діяльності, здатність мислити, аналізувати

інформацію, необхідну для визначення мети, теоретична, практична та психологічна готовність до діяльності, рівень морально-вольових якостей, впевненість у власних силах – все це можна вважати основними факторами, що впливають на самостійне і своєчасне прийняття рішення про дії, створення програми дій і процес реалізації, тобто прояви мобільності особистості.

**Список використаних джерел:**

1. Артюшенко А. О. Формування в учнів загальноосвітньої школи особистісної мобільності у процесі фізичного виховання: монографія. Черкаси: ФОП Чабаненко Ю. А., 2011. 394 с.
2. Бех І. Д. Вибрані наукові праці. Чернівці: Букрек, 2015. Т. 2: Виховання особистості. 641 с.
3. Платонов В. М. Система підготовки спортсменів в олімпійському спорті: підручник. Київ: «Олимпийская литература», 2004. 808 с.

**БАЛАБА М. Л.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри освітнього і соціокультурного  
менеджменту  
та соціальної роботи  
Черкаського національного університету  
імені Богдана Хмельницького  
м. Черкаси

**ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ У  
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ЕЛЕКТРИЧНОЇ ІНЖЕНЕРІЇ**

Сучасний стан розвитку вітчизняної економіки, ринку праці та суспільних відносин висуває вимоги перед майбутніми фахівцями не лише засвоєння теоретичних знань з фундаментальних дисциплін, а й сформованого творчого потенціалу, який можна буде ефективно використати в професійній діяльності та для самовдосконалення протягом життя. У зв'язку з цим, перед закладами вищої технічної освіти постає завдання розвитку творчих і креативних здібностей студентів, що передбачає організацію освітнього процесу на засадах поєднання компетентнісного підходу та особистісно зорієнтованого навчання. Розвиток творчого потенціалу майбутніх фахівців є однією із найактуальніших проблем дослідження в сучасній психолого-педагогічній науці. Європейські вимоги до освітніх стандартів підготовки здобувачів вищої освіти та вітчизняні державні нормативно-правові документи передбачають оптимізацію завдань, спрямованих на пошук і застосування інноваційних педагогічних механізмів щодо творчого розвитку студентської молоді, спроможної професійно самовдосконаливатися та самореалізовуватися. З огляду на це виникає потреба внесення суттєвих змін до змісту, організаційних форм, методів і технологій навчання у ЗВО, що уможливить реалізувати креативний підхід до всебічного розвитку особистості, сформувати її творчий потенціал.

О. Торубара, О. Гончаренко, В. Ребенок схильні вважати, що термін «творчий потенціал» у філософському сенсі слід трактувати як «сукупність можливостей цілеспрямованої перетворювальної діяльності, а на індивідуальному рівні прояви творчості визначаються як «творчий потенціал особистості» [1, с. 265]. На думку І. Бацуровської, Н. Доценко, О. Горбенко, Н. Кім, творчий потенціал складається з комплексу здібностей особистості, які ґрунтуються на креативному та критичному мисленні, волі, пам'яті, аргументованих переконаннях, відхиленні від шаблону, оригінальності ідей, ініціативності, високій самоорганізованості та працездатності [2, с. 48]. Крім цього актори зазначають, що творчий потенціал має виражену єдність природного та соціального, сформовані первинні природні задатки до творчості, які потребують подальшого розвитку та вдосконалення.

Ю. Калюжна акцентує увагу на тому, що поняття творчого потенціалу особистості тісно пов'язане зі змістом творчої діяльності індивідуума, оскільки через неї проявляється специфіка особистісних якостей та мотивації, що сприяють реалізації творчих завдань [3, с. 204]. Автор стверджує, що у багатьох дослідженнях вітчизняних психологів розглядаються основні ознаки за допомогою яких розрізняють творчість від рутинної діяльності, ключовими серед них є: наявність суперечностей, актуальної проблеми, що потребує активних вчинків для їх розв'язання; творчий продукт (товар або послуга) або сам процес його створення відзначаються новизною та оригінальністю; результат творчості має суспільну та практичну цінність, тобто є значущим для

суспільства загалом і для саморозвитку особистості, яка задіяна в творчій діяльності; творчість спрямована її на прогресивні прояви [там само].

На розвиток творчого потенціалу особистості впливають загальнопедагогічні та специфічні принципи. Так, О. Тітова до загальнопедагогічних принципів розвитку творчого потенціалу майбутніх фахівців з електричної інженерії зараховує принципи систематичного характеру освітньої діяльності, принцип позитивної мотивації, принцип свідомості та активності студентів, принцип наочності, принцип фундаментальності й професійної спрямованості змісту і форм навчання, принцип систематичності в оволодінні досягненнями науки та культури [4, с. 126]. Водночас специфічними принципами автор називає такі, як: принцип індивідуальної освітньої траєкторії, принцип проблемності, принцип діяльнісного навчання, принцип випереджальної потреби у знаннях, принцип міждисциплінарності, принцип продуктивності [5, с. 100–101].

Ураховуючи те, що майбутні фахівці з електричної інженерії, навчаючись у закладі вищої освіти, повинні бути спроможними проектувати, розробляти та експлуатувати сучасні енергетичні комплекси, інтегровані системи електропостачання (централізовані, автономні), на основі концепції Smart Grid створювати системи енергетичного менеджменту для промислових і муніципальних об'єктів, впроваджувати мікросистеми й віртуальні енергетичні станції, ефективно використовувати енергозберігаючі та енергоефективні технології, проводити моніторинг енергоспоживання на базі впровадження інформаційних та комп'ютерних технологій, викладачі мають вдаватися до використання сучасних інноваційних технологій навчання. Крім цього навчання передбачає формування у здобувачів освіти фахових (спеціальних) компетенцій, які пов'язані з необхідністю безперервного вдосконалення власних знань і систематичного підвищення кваліфікації, опанування новітніх технологій у галузі електричної інженерії, усвідомлення ними необхідності впровадження інноваційних технічних рішень, підвищення ефективності електроенергетичного устаткування, процесів та технологій виробництва.

Педагогічні технології, які сприяють розвитку творчого потенціалу майбутніх фахівців, мають бути спрямовані на удосконалення позитивної мотивації студентів, на всебічне формування їх як суб'єктів освітнього процесу, на розвиток їхньої креативності, самореалізації та соціалізації. Технології навчання насамперед повинні відповідати таким критеріям: технологічності (відповідати методологічним підходам), концептуальності (базуватись на науково обґрунтованих концепціях), системності (відповідати всім ознакам системи: цілісності, взаємозв'язку між її елементами), керованості (допускає планування, контроль, корегування результатів навчання), ефективності (відповідати освітнім стандартам, приводити до очікуваних результатів), відтворюваності (можливості повторення, відтворення в інших однотипних освітніх установах) [2, с. 48]. Сучасні педагогічні технології впливають на розвиток творчого потенціалу майбутніх фахівців, зокрема це технологія інтерактивного навчання, особистісно зорієнтованого навчання, ігрові технології, проєктна технологія, технологія проблемного та диференційованого навчання, технології ситуаційного навчання, інформаційно-комунікативна технологія.

Для успішної реалізації згаданих вище технологій викладачу вищої школи необхідно створити сприятливі умови для формування та розвитку творчих здібностей майбутніх фахівців з електричної інженерії. Такими основними умовами можуть стати: організація креативно орієнтованого та розвивально-освітнього середовища; впровадження проєктних технологій у процес фахової підготовки; стимулювання ціннісної установки майбутнього фахівця щодо розвитку власного творчого потенціалу; організація креативно-діалогового навчання, як елемент інтерактивної технології

навчання; стимулювання активності студентів щодо практичного застосування набутих умінь і навичок творчої роботи під час виробничої практики; актуалізація творчого потенціалу за допомогою застосування ігрових технологій.

Отже, до теоретичних засад розвитку творчого потенціалу майбутнього фахівця з електричної інженерії зараховують зміст, принципи, технології та педагогічні умови навчання.

#### Список використаних джерел:

1. Торубара О., Гончаренко О., Ребенок В. Розвиток творчого потенціалу майбутніх викладачів транспорту у процесі вивчення навчальної дисципліни «основи безпеки життєдіяльності». *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. 2021. Вип. 12 (168). С. 265–270.
2. Бацуровська І. В., Доценко Н. А., Горбенко О. А., Кім Н. І. Застосування відкритих освітніх ресурсів при вивченні загальнотехнічних дисциплін в системі підготовки фахівців електричної інженерії. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Вип. 32. Т. 1. С. 46–49.
3. Калюжна Ю. І. Методичні засади розвитку творчого потенціалу студентів у самостійній навчально-пізнавальній діяльності. *Психологія і особистість*. 2017. № 1 (11). С. 202–212.
4. Тітова О. А. Концепція системного розвитку творчого потенціалу майбутніх інженерів аграрного профілю. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітніх школах*. 2018. № 61. С. 125–129.
5. Тітова О. А. Педагогічні умови розвитку творчого потенціалу майбутніх інженерів аграрного профілю. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2018. Вип. 65. С. 100–103.



**БАРВІНКО Д. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ТА ЇХНЯ РОЛЬ  
У РОЗВИТКУ БРЕНДІВ**

У сучасну світі розвиток бізнесу в багатьох сферах і галузях економіки відбувається на засадах брендингу, через утворення та розповсюдження найрізноманітніших брендів. Однак цей процес автоматично ще не забезпечує маркетинговий чи фінансовий успіх, адже вимагає досягнення лояльності споживачів, яка вагомою мірою і визначає кінцевий результат.

По своїй суті лояльність до бренду представляє прихильність споживачів до конкретного бренду, що проявляється в їхньому регулярному виборі його продуктів чи послуг. Важливо, що такий вибір лояльні споживачі роблять навіть в умовах, коли на ринку представлені чисельні конкурентні пропозиції, подеколи ліпшої якості, більш вигідні за ціною та умовами придбання або з окремими кращими чи унікальними характеристиками. Адже, як зазначають спеціалісти з нейромаркетингу [1], лояльність до бренду не обмежується звичайним задоволенням продуктом чи послугою. Вона передбачає глибокий емоційний психологічний зв'язок, який і спонукає споживачів повторно купувати товари чи послуги улюбленого бренду, підтримувати його позитивний імідж та рекомендувати своїй референтній групі та іншим споживачам.

Вирішальну роль у формуванні та підтримці лояльності до бренду відіграє психологія споживачів. Лояльність стає не тільки і не стільки результатом раціональних рішень, скільки глибоких емоційних зв'язків і когнітивних процесів. Як зазначають F. Gao та Z. Shen [2], «сучасні споживачі купують товари та послуги не лише через їх функціональні властивості та переваги, а й заради приємних вражень від покупок. Адже придбання товарів у сучасному світі – це не лише забезпечення фізичних, економічних, побутових потреб споживачів, а й їхніх психологічних потреб і бажань» [2].

Можна виділити сім ключових психологічних аспектів, що впливають на лояльність до бренду:

1) емоційний зв'язок, що робить бренд значимим для споживача та стає наслідком того, що люди часто асоціюють бренди з певними емоціями або переживаннями;

2) самоідентичність, адже коли бренд відповідає цінностям, стилю життя та ідеалам споживачів, він стає частиною їхньої ідентичності. Споживачі, які бачать бренд як частину своєї особистості, більш ймовірно залишаться йому вірними;

3) довіра, що є критичним фактором у формуванні лояльності до бренду і розвивається у разі, коли бренд послідовно виконує свої обіцянки та забезпечує стабільну якість продуктів або послуг. Довіра знижує для споживачів невизначеність та ризики, а в результаті стимулює їх до повторних покупок;

4) соціальний вплив, що стає результатом схильності людей до впливу соціальних (особливо референтних) груп. У випадках, коли значна частина соціального оточення підтримує певний бренд, інші члени групи можуть приймати цей бренд як частину своєї соціальної ідентичності. Це набуває особливої значимості в епоху соціальних мереж, де, як зазначають Z. Li та J. Zhang [3], рекомендації та відгуки можуть сильно вплинути на рішення про покупку;

5) винагорода та мотивації, що набувають провідного значення у процесі розвитку

програм лояльності, які пропонують винагороди за повторні покупки, використовують психологічні принципи поведінкової мотивації. Як вказують L. Meyer-Waarden, J. Bruwer та J.-P. Galan [4], винагороди створюють позитивне підкріплення, що стимулює споживачів продовжувати купувати продукти бренду;

б) сприйняття якості та цінності. Коли споживачі вважають, що бренд пропонує високу якість або унікальну цінність, вони будуть більш схильні залишатися вірними цьому бренду. Сприйняття якості часто формується на основі досвіду та порівняння з конкурентами;

7) задоволеність споживачів, що стає важливим попередником лояльності. Задоволені споживачі, які отримали позитивний досвід від продукту або послуги, мають більшу ймовірність повторної покупки та рекомендації бренду іншим.

Основними видами лояльності до бренду стають: а) повторна покупка; б) прихильність до бренду; в) адвокація бренду (його рекомендація іншим). С.-W. Lin із співавторами [5] навіть вказують, що засновуючись на груповій психології в останні роки маркетологи розвивають бренди на основі створення та посилення бренд-спільнот. Таку бренд-спільноту можна визначити як «...групу споживачів із спільним ентузіазмом щодо бренду та добре розвинутою соціальною ідентичністю, члени якої спільно беруть участь у групових діях для досягнення колективних цілей та/або висловлення взаємних почуттів і зобов'язань» [5].

Формування лояльності до бренду та утворення бренд-спільнот залежить від ряду психологічних характеристик клієнтів. Розуміння цих характеристик дозволяє брендам ефективніше будувати стратегії утримання клієнтів і розвитку лояльності. До основних з таких психологічних характеристик, що впливають на лояльність до бренду, доцільно віднести:

- особистісні риси клієнтів, зокрема їхня екстраверсія чи інтроверсія;
- цінності та переконання клієнтів та їх співпадіння з цінностями бренду;
- емоційний інтелект, адже люди з високим емоційним інтелектом більш чутливі до емоційних сигналів і мають здатність встановлювати глибокі емоційні зв'язки з брендами, які викликають позитивні емоції;
- задоволеність та сприйняття якості;
- потреба в унікальності, особливо у випадках, коли клієнти шукають унікальні продукти або бренди, які допоможуть їм виділитися. Бренди, що пропонують ексклюзивні або персоналізовані продукти, можуть задовольнити цю потребу, що сприяє формуванню лояльності тощо.

Узагальнюючи вищевикладене можна стверджувати, що психологія є фундаментом для розуміння та розвитку лояльності до бренду. Бренди, які успішно враховують психологічні аспекти у своїх маркетингових стратегіях, можуть створювати глибокі емоційні зв'язки з споживачами, підвищувати довіру та задоволеність, що в кінцевому результаті сприяє стабільному зростанню лояльної клієнтської бази.

#### Список використаних джерел:

1. Brand loyalty: What it is and how to build it. *Qualtrics : Experience Management*. URL: <https://www.qualtrics.com/experience-management/brand/brand-loyalty/>.
2. Gao F., Shen Z. Sensory brand experience and brand loyalty: Mediators and gender differences. *Acta Psychologica*. 2024. Vol. 244. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691824000684>.
3. Li Z., Zhang J. How to improve destination brand identification and loyalty using short-form videos? The role of emotional experience and self-congruity. *Journal of Destination Marketing & Management*. 2023. Vol. 30. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2212571X23000641>.
4. Meyer-Waarden L., Bruwer J., Galan J.-P. Loyalty programs, loyalty engagement

and customer engagement with the company brand: Consumer-centric behavioral psychology insights from three industries. *Journal of Retailing and Consumer Services*. 2023. Vol. 71. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969698922003058>.

5. Lin C.-W., Wang K.-Y., Chang S.-H., Lin J.-A. Investigating the development of brand loyalty in brand communities from a positive psychology perspective. *Journal of Business Research*. 2019. Vol. 99. P. 446–455.

URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296317302953>.

**БИЧУК М. І.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ТРИВОЖНО-ФОБІЧНІ ТА ДЕПРЕСИВНІ СТАНИ ЖІНОК У  
СТОМАТОЛОГІЧНІЙ ПРАКТИЦІ В УМОВАХ ТРАВМАТИЧНИХ ПОДІЙ**

**Актуальність.** Соціальна напруженість, економічні труднощі, зниження життєвого рівня у сьогоденні проявляється підвищеним рівнем тривоги та зниженням настрою у вигляді депресивних явищ. Проблема тривоги та страху в стоматологічній практиці у загальному плані у МКХ–10 віднесена до рубрики «Невротичні, пов'язані зі стресом та соматоформні розлади» (F40–F48), а саме «Фобічні тривожні розлади» (F40), у якій домінуючим симптомом є страх за обставин, коли реальна небезпека відсутня [1]. Людина уникає таких ситуацій або переживає зі страхом. Переживання пацієнта можуть бути зосереджені на окремих особистих відчуттях, таких як сильне серцебиття або відчуття слабкості, та часто асоціюються з другорядними страхами, такими як страх померти, втратити контроль або глузд. Думка про фобічну ситуацію зазвичай викликає тривогу очікування. Часто фобічна тривога співіснує з депресією [2–12]. Рішення про встановлення діагнозу фобічної тривоги або депресивного епізоду чи обох цих станів можна прийняти лише після певного часу спостереження за обома станами та висновків лікаря під час консультації. У свою чергу існує окрема підрубрика «Специфічні (ізолювані) фобії» (F40.2) – фобії, які обмежуються достатньо специфічними ситуаціями, до яких відноситься лікування зубів, вигляд крові або рани. Хоча ситуація, що викликає страх, є визначеною, зустріч із нею може викликати паніку [2].

Військова агресія проти України та дії збройної агресії суттєво впливають на психоемоційний стан населення та є детермінантом негативного впливу на усі версти населення, у тому числі на клієнтів стоматологічного профілю. Забезпечення емоційної стійкості та зменшення психологічного навантаження на жінок з тривожно-депресивними станами у стоматологічній практиці є умовою їх якісного життя. Тому для невілювання окреслених патологічних станів у жінок необхідним стає дослідження особливостей власне тривожних умов – травматичних подій, особистісного реагування, копінг-поведінки жінок.

**Мета.** Дослідити аспекти тривожно-фобічних та депресивних станів жінок у стоматологічній практиці в умовах травматичних подій.

**Результати дослідження.** Науковий пошук щодо питань особливостей тривожно-фобічних і депресивних станів жінок у стоматологічній практиці в умовах травматичних подій здійснено з різних дослідних ракурсів. Так, у дослідженні негативних психосоціальних наслідків стоматологічної тривоги у вибірці 135 осіб, які відчувають страх і тривогу, D. Locker виявив, що у 93,1 % є вплив високого рівня страху та вони мали вищі оцінки психосоціального впливу, ніж ті, хто перебував у групі з низьким рівнем страху (середнє значення 4,19 проти 2,85;  $P < 0,05$ ). Відмінності були найбільш помітними щодо психологічних наслідків та уникнення/гальмування. Група з високим рівнем страху мала показники, що свідчать про нижчу самооцінку та погіршений моральний стан [3]. У роботі В. Hoffmann (із співавт.) вказується, що стоматологічна тривога – це адаптивна емоційна реакція на потенційно загрозові або небезпечні ситуації, яка модерується симпатичною нервовою системою. Фізіологічна реакція тривоги включає збільшення частоти серцевих скорочень, артеріального тиску, частоти дихання та серцевого ритму. Отже, значний дистрес призводить до уникнення лікування зубів. Автори вказують, що

психотерапевтичні поведінкові стратегії можуть змінити досвід пацієнта за допомогою мінімально інвазивного підходу з нульовими або незначними побічними ефектами, залежно від характеристик пацієнта, рівня тривоги та клінічних ситуацій [4].

Н. Ibrahim (із співавт.) провели перехресне дослідження 523 випадково відібраних учасників репрезентативної вибірки дорослого населення Нової Зеландії, у яких вивчали стоматологічну тривогу за допомогою «Індексу стоматологічної тривоги та страху» (IDAF-4C) та «Шкали стоматологічної тривожності» (DAS). Виявлено поширеність високого рівня стоматологічної тривоги та страху в 18,6 % за допомогою DAS та 13,0 % за допомогою IDAF-4C. Середні показники для IDAF-4C і DAS були вищими серед епізодичних відвідувачів стоматолога та тих, хто відвідує стоматолога постійно [5].

У дослідженні L. Svensson (із співавт.) оцінили самооцінку шкалою «Індекс стоматологічної тривоги та страху» (IDAF-4C + ) у 147 дорослих (віком 20–71 рік) із серйозною стоматологічною тривоگو. У 95,0 % виявлено діагноз специфічної стоматологічної фобії за МКХ-10 [6]. У дослідженні G. C. Esonomou вивчено взаємозв'язок між стоматологічною тривоگو (негативною реакцією на стрес) і самосвідомістю (схильністю оцінювати себе у приватному та публічному просторі). Шкалою стоматологічної тривожності Кора та шкалою самосвідомості опитано 60 студентів бакалаврату Йоркського університету за допомогою випадкової вибірки. Результати показали значущу кореляцію 0,54 між тривоگو та самосвідомістю. Субшкали суспільної самосвідомості та соціальної тривожності найбільше корелювали з стоматологічною тривоگو [7].

У дослідженні психологічних розладів і стоматологічної тривоги молодого дорослого населення D. Locker (із співавт.) допустили конституційну вразливість до тривожних розладів при наявності страхів, генералізованої тривоги або панічних розладів. Автори дослідили поширеність розладів серед груп населення, які страждають від стоматологічної тривоги, і груп, які не страждають від тривоги. У рамках когортного дослідження за допомогою «Шкали стоматологічної тривожності» (DAS) і діагностичного інтерв'ю (DIS) у 12,5 % учасників за DAS виявлена тривога. В осіб з високим рівнем тривоги частіше, ніж у тих, хто не відчував тривоги, був діагностований розлад поведінки, агорафобія, соціальна фобія. Дані також свідчать про те, що такі особи мали тривожність протягом тривалого часу [8].

Враховуючі актуальність даної проблеми дослідники розробляють різні психометричні інструменти для стоматологів, полегшуючи оцінку психічного здоров'я їхніх пацієнтів і створюючи більш індивідуальні плани лікування. Так J. Zhang (із співавт.) дослідили фактори, пов'язані з депресивними симптомами у стоматологічних пацієнтів для допомоги стоматологам у їх прогнозуванні. Для вибору особливо впливових ознак випадковим чином досліджено 1355 пацієнтів стоматологічного відділення. Метод регресії LASSO використовувався для вибору особливо впливових ознак. Після чого застосовано багатofакторну логістичну регресію для визначення незалежних факторів і побудови номограми. Номограма включала такі фактори, як медичне навантаження, риси особистості (екстраверсія, сумлінність та емоційна стабільність), мета життя та задоволеність життям і т. ін. Зазначається, що виявлені фактори, які впливають на ці симптоми, можуть допомогти стоматологам ефективніше розпізнавати та вирішувати проблеми психічного здоров'я [9].

В. Malicka (із співавт.) провели дослідження 500 осіб віком 65 років, спрямоване на оцінку впливу соціально-економічного статусу, стану здоров'я, параметрів здоров'я ротової порожнини на якість життя та психічне здоров'я міських жителів південно-західної Польщі. Виявлено 13 незалежних змінних, які мали значний вплив на якість життя людини, здоров'я та психічне здоров'я. Важливим фактором, що впливає на рівень депресії встановлено матеріальний стан  $-0,225$  (95,0 % ДІ:  $-0,349, -0,101, P < 0,001$ ). Слід



підкреслити, що співмешкання з іншими людьми може бути фактором, який значно підвищує ймовірність уникнути появи симптомів депресії [10]. У власному дослідженні S. Kisely зазначає двонаправлений зв'язок між здоров'ям порожнини рота та психічним здоров'ям. Автор вказує, що приблизно половина всіх стоматологічних пацієнтів відчуває тривогу і в деяких випадках це призводить до специфічної стоматологічної фобії за МКХ-10. Сприйняття також може посилюватися через депресію або тривогу, незалежно від ступеня патології порожнини рота. Наприклад, синдром печіння рота є розладом соматичних симптомів у людей із клінічно здоровою слизовою оболонкою порожнини рота, який часто асоціюється з депресією або тривогою [11].

J. Armfield and L. Heaton, досліджуючи управління страхом і тривогою в стоматологічній клініці вказують, що існує широкий спектр методів, які можуть бути застосовані для нефармакологічного лікування стоматологічного страху та тривоги. В ідеалі ці методи не повинні застосовуватися як «кулінарна книга», а повинні бути інтегровані в більш широкий і комплексний підхід до лікування пацієнтів. Автори вказують, що особи із низьким або помірним рівнями страху можуть ними ефективно керувати за допомогою хороших навичок спілкування, емпатії, ретельного лікування, релаксації та психотехніки відволікання. Людям, які відчувають страх, може знадобитися більше часу та зусиль, а також використання різних методів, перш ніж вони будуть готові пройти лікування, а потім успішно повернутися до лікування в майбутньому. Пацієнти можуть вважати використання седації бажаним і ефективним у боротьбі зі своїм страхом, принаймні в короткостроковій перспективі [12].

**Висновки.** Узагальнюючі результати дослідження можна зазначити, що у сучасному науковому середовищі проблема тривожно-фобічних і депресивних станів жінок у стоматологічній практиці в умовах травматичних подій розглядається із багатьох ракурсів. Проте вплив реактивної та особистісної тривожності, особистісних особливостей, копінг-поведінки, соціальної підтримки на якість життя жінки в умовах травматичних подій вивчені не достатньо та потребують подальших досліджень.

#### Список використаних джерел:

1. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/MOZ136?an=313&ed=1998\\_10\\_08](https://ips.ligazakon.net/document/view/MOZ136?an=313&ed=1998_10_08)
2. Prib H., Beheza L., Markova M., Raievska Y., Lapinska T., Markov A. Psycho-emotional burnout of the personality in the conditions of war. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*. 2023. Vol. 11. № 1. P. 36–46.
3. Locker D. Psychosocial consequences of dental fear and anxiety. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*. 2003. Vol. 31. P. 144–151. URL: <https://doi.org/10.1034/j.1600-0528.2003.00028.x>
4. Hoffmann B., Erwood K., Ncomanzi S., Fischer V., O'Brien D. and Lee A. Management strategies for adult patients with dental anxiety in the dental clinic: a systematic review. *Aust Dent J*. 2022. Vol. 67. P. 3–13. URL: <https://doi.org/10.1111/adj.12926>
5. Ibrahim H., Lyons K. M., Armfield J. M., Thomson W. M. Performance of the Index of Dental Anxiety and Fear in a population-based sample of adults. *Australian Dental Journal*. 2017. Vol. 62. P. 478–484. URL: <https://doi.org/10.1111/adj.12541>
6. Svensson L., Hakeberg M., Wide U. Evaluating the validity of the Index of Dental Anxiety and Fear (IDAF-4C+) in adults with severe dental anxiety. *Eur J Oral Sci*. 2020. Vol. 128. P. 423–428.
7. Economou G. C. Dental Anxiety and Personality: Investigating the Relationship Between Dental Anxiety and Self-Consciousness. *Journal of Dental Education*. 2023. Vol. 67. P. 970–980. URL: <https://doi.org/10.1002/j.0022-0337.2003.67.9.tb03695.x>



8. Locker D., Poulton R. and Thomson W. M. Psychological disorders and dental anxiety in a young adult population. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*. 2001. Vol. 29. P. 456–463. URL: <https://doi.org/10.1034/j.1600-0528.2001.290607.x>
9. Zhang J., Huang Z., Wang W., Zhang L., Ly H. Development and validation of a nomogram for predicting depressive symptoms in dentistry patients: A cross-sectional study. *Medicine*. 2024. Vol. 103 (14). P. 37–635. DOI: 10.1097/MD.00000000000037635
10. Malicka B., Skośkiewicz-Malinowska K., Kaczmarek U. The impact of socioeconomic status, general health and oral health on Health-Related Quality of Life, Oral Health-Related Quality of Life and mental health among Polish older adults. *BMC geriatrics*. 2022. Vol. 22 (2). P. 1–15. URL: <https://doi.org/10.1186/s12877-021-02716-7>
11. Kisely S. No Mental Health without Oral Health. *The Canadian Journal of Psychiatry*. 2016. Vol. 61 (5). P. 277–282. DOI: 10.1177/0706743716632523
12. Armfield J. and Heaton L. Management of fear and anxiety in the dental clinic: a review. *Aust Dent J*. 2013. Vol. 58. P. 390–407. URL: <https://doi.org/10.1111/adj.12118>

**БУТКЕВИЧ О. В.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту та підприємництва  
Центральноукраїнський державний університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**ГЕРШУН О. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти  
Центральноукраїнський державний університет  
імені Володимира Винниченка  
м. Кропивницький

**УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЗМІН ЧЕРЕЗ  
ВІЙСКОВУ АГРЕСІЮ**

Управління персоналом є одним з найважливіших аспектів керівництва будь-якої організації. Це особливо стосується умов війни, коли питання управління персоналом набувають ще більшої ваги та вимагають особливого підходу. У таких умовах керівництво повинно не тільки забезпечувати виконання завдань, але й дбати про добробут своїх працівників, які відчують непросту роботу у небезпечних умовах та стресовій ситуації.

Найпоширенішими проблемами підприємств сьогодні є втрата кваліфікованих спеціалістів, зниження рівня мотивації працівників і, як наслідок, недостатня ініціативність працівників під час вирішення виробничих проблем. А отже, надзвичайно актуальним стає питання щодо пошуку найбільш ефективних методів управління персоналом, максимізація використання його потенціалу задля забезпечення продуктивної роботи підприємства.

Війна в Україні сильно змінила життя переважної більшості населення та сприяла втраті значної частини людського капіталу – понад третини населення було змушене переїхати. Через міграцію населення та зупинення діяльності деяких підприємств ринок праці скоротився і має невідповідність: географічну та галузеву – між попитом і пропозицією робочої сили.

Сучасні підприємства змушені працювати в умовах нестабільності та невизначеності. Як показало опитування аналітичного центру кадрового порталу grc.ua, 40,2 % компаній зберегли діяльність від початку воєнних дій, ще 8,8 % ведуть комерційну діяльність частково в залежності від регіону [6].

Швидкі зміни зовнішнього середовища змушують усі підприємства швидко та ефективно реагувати на них. Це викликає необхідність для підприємств безперервно вдосконалюватися, швидко реагувати на зміни та шукати нові шляхи розвитку.

Успіх компанії залежить не так від технічного обладнання, як від працівників, їхнього професіоналізму, особистих якостей. Тому питання збереження та утримання компетентних працівників має бути пріоритетним для підприємств, зважаючи на поточну ситуацію [1].

Досвід щодо управління персоналом у країнах з тривалим воєнним конфліктом може бути дуже корисним, оскільки воєнна ситуація та постійні загрози безпеці створюють унікальні виклики для підтримки працівників та ефективного функціонування підприємств [4]. Саме тому, на нашу думку, буде доцільно розглянути досвід Ізраїлю, який вже довгий час перебуває в стані війни.

Використовуючи потенціал старшого покоління, яке має великий досвід і знання, може сприяти покращенню ефективності та результативності роботи підприємства. Створення програми добробуту для персоналу в умовах війни є особливо важливою задачею, оскільки в таких умовах працівники можуть зазнавати додаткового стресу та травматичних подій [5].

Першим кроком у створенні програм добробуту для персоналу є визначення пріоритетів і потреб працівників. У таких умовах, можуть бути потреби у забезпеченні безпеки, здоров'я, економічної підтримки та допомоги у вирішенні особистих проблем.

Управління поведінкою персоналу в умовах військової агресії є складним завданням, що вимагає специфічних підходів і стратегій. Ось деякі ключові аспекти управління персоналом в таких умовах [2]:

1. **Безпека та Захист:** першочерговим завданням є забезпечення безпеки персоналу. Це включає розробку планів евакуації, встановлення систем сповіщення та захисту, а також навчання персоналу діяти в умовах небезпеки.

2. **Комунікація:** чітка та ефективна комунікація є ключовою у вирішенні кризових ситуацій. Інформування персоналу про поточну ситуацію, надання інструкцій і вказівок допомагає знизити ступінь паніки та підвищує загальний рівень безпеки.

3. **Психологічна Підтримка:** військова агресія може викликати стрес і тривогу серед персоналу. Надання психологічної підтримки та доступу до професійної допомоги є важливими елементами управління персоналом у подібних ситуаціях.

4. **Лідерство:** лідери повинні демонструвати стійкість, рішучість та здатність до прийняття ефективних рішень у кризових ситуаціях. Вони також повинні бути здатні мотивувати та підтримувати свій персонал у найважчих часах.

5. **Тренінг та Підготовка:** регулярні тренінги та симуляції кризових ситуацій допомагають персоналу набути необхідних навичок і навичок реагування на екстремальні обставини.

6. **Сприяння Єдності та Співпраці:** важливо підтримувати єдність та співпрацю серед персоналу навіть у складних умовах. Це створює сприятливу атмосферу для ефективного вирішення завдань та подолання викликів.

Управління персоналом в умовах військової агресії вимагає від керівництва гнучкості, стратегічного мислення та готовності до прийняття рішень у надзвичайних обставинах [3].

Отже, одним з головних завдань управлінського персоналу є визначення основних напрямів та пошук нових інструментів і методів управління персоналом, які допоможуть створити передумови для подальшої діяльності та розвитку підприємств. Зокрема, командна робота, використання нових систем винагород і створення програм добробуту для персоналу дозволить ефективно вирішувати завдання та досягати поставлених цілей, а залучення тимчасових працівників і потенціалу старшого покоління забезпечить необхідну кількість робочої сили для виконання завдань, що буде сприяти ефективності роботи підприємства.

#### Список використаних джерел:

1. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. Вип. 4, № 2. С. 88–93. URL: <https://doi.org/10.23939/smeu2022.02.088> (дата звернення: 09.05.2024).

2. Морозова М. Особливості управління персоналом. *Економічний аналіз*. 2022. Т. 32, № 3. С. 47–53.

3. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> (дата звернення: 09.05.2024).

4. Сновидович І. Інноваційні рішення в системі управління персоналом у час війни. *Розвиток соціально-економічних систем в гео-економічному просторі* : Збірник тез доповідей II Міжнародної наук.-практ. конф. 2022. С. 149–151.

5. Moody K. The world is changing: Why the contingent work force isn't going away. HR Dive. 2017. URL: <https://www.hrdiver.com/news/the-world-is-changing-why-the-contingent-workforce-isnt-going-away/442231>

6. Вплив війни на ринок праці в Україні. URL: <https://logist.fm/publications/vpliv-viyni-na-rinok-praci-v-ukrayini> (дата звернення: 09.05.2024).

**ЄЗЕРСЬКА Н. В.**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ГОРБЕНКО В. О.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СКЛАДОВІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ПРОТИДІЇ  
МАНІПУЛЯТИВНОМУ ВПЛИВУ, ЯКИЙ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ЧЕРЕЗ ЗАСОБИ  
МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ТА З МЕТОЮ ВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ**

З 2014 року Україна – суб'єкт воєнного конфлікту. Країна-агресор веде не лише військові дії та терористичні акти на території України, а й як інструмент досягнення загарбницьких цілей використовує інформаційне поле, здійснюючи маніпулятивний вплив на населення через засоби масової інформації. Маніпулятивний вплив на населення через засоби масової інформації, як правило, політичний та релігійний інструмент. Вважаємо, що такий вплив є пропагандистським впливом. Державну політику здійснює будь-яка держава як щодо свого населення, так і з метою ведення міжнародної діяльності. Державна політика – це дії системи органів державної влади згідно з визначеними цілями, напрямками, принципами для розв'язання сукупності взаємопов'язаних проблем у певній сфері суспільної діяльності» [5, с. 144–145].

Чи є пропаганда маніпулятивним впливом? Вважаємо, що так, оскільки основні ознаки маніпулятивного впливу є і ознаками пропаганди: гра на емоціях, прихований характер впливу, прагнення підпорядкувати своїй волі чи своїм поглядам іншого; встановлення контролю над іншим, розуміння мети при здійсненні впливу. Пропаганда, на нашу думку, це механізм психологічного впливу на населення шляхом систематичного навіювання та зараження через засоби масової інформації з метою зміни його переконань і світоглядних позицій на користь того, хто здійснює таку пропаганду.

Отже, пропаганда є невід'ємним інструментом ведення державної політики. Існує пропаганда, яка може відповідати інтересам населення: пропаганда систематично відвідувати лікаря, вести екологічний спосіб життя. Однак така пропаганда теж є вигідною тому, хто її здійснює. Здебільшого, пропаганда, яка здійснюється на державному рівні здійснюється з метою регулювання суспільних відносин та є частиною державної політики, яка впроваджується з використанням засобів масової інформації. Пропаганда завжди має на меті здійснення прихованого впливу на свідомість людей. Найбільш масовий ефект пропаганди спостерігається в тоталітарних та авторитарних режимах. Форми та засоби пропаганди різноманітні: внутрішня і зовнішня пропаганда, культурна, інформаційна, політична, підготовча, активна, пропаганда «приховування слідів» [4, с. 154–155].

Засоби масової інформації – це інструмент одночасного впливу на широку аудиторію. Актуальним на сьогодні залишається питання формування у населення психологічної готовності протидіяти маніпулятивному впливу через засоби масової інформації. Така психологічна готовність населення протидіяти маніпулятивному

впливу через засоби масової інформації є невід'ємною частиною психологічної готовності кожного протидіяти маніпулятивному впливу з боку будь-якого суб'єкта.

Основними інструментами протидії психологічної готовності населення протидіяти маніпулятивному впливу, який здійснюється з використанням засобів масової інформації, вважаємо такі: навчитися розпізнавати пропаганду як маніпуляцію, бути розсудливим, знаходити різні джерела інформації, піддавати сумнівам те, що може бути фактом, аналізувати без емоцій, формувати власні переконання.

У веденні агресивних впливів (наприклад, росії проти України) існує два аспекти – це кінетичний метод (прямі фізичні дії, наприклад, ведення прямої війни у вигляді обстрілів) і некінетичні методи, до яких належить інформаційна війна у вигляді пропаганди. Некінетичні методи потребують значно більше зусиль, і часто їхній аспект у війні становить понад 80 %. Іноді вся стратегія протистояння побудована виключно на некінетичних методах. Кінетичні методи є вторинними і не завжди потрібними. Некінетичні методи, а саме пропаганда, побудовані за такою схемою: відправник – повідомлення – отримувач – когнітивний ефект. Пропаганда стає неможливою, якщо не відбувається когнітивного ефекту, тобто якщо на одному з етапів схему перервати [3].

Можна з упевненістю сказати, що саме отримувач інформації має сформувати в собі психологічну готовність протидіяти пропаганді як маніпулятивному впливу. Отримувач інформації, який має психологічну готовність до протидії маніпулятивному впливу, може запобігти когнітивному ефекту та не дати пропаганді виконати своє призначення. На наш погляд, основою такої психологічної готовності є розвиток критичного мислення.

У Великому тлумачному словнику сучасної української визначено поняття «критика» як «розгляд і оцінка когось, чогось з метою виявлення та усунення вад, хиб» [1, с. 588]. Тобто саме здатність до критики спонукає особу здійснювати оцінку отриманої інформації з метою захисту себе від спотвореної інформації. Професор Ральф Х. Джонсон дає визначення критичному мисленню як особливому виду розумової діяльності, який дозволяє людині винести раціональне судження щодо запропонованої їй точки зору або моделі поведінки» [2, с. 8].

Можна з упевненістю сказати, що критичне мислення допомагає особі сформувати власне ставлення до подій, фактів, аналітики, коментарів, які транслюють засоби масової інформації. На нашу думку, розвиток критичного мислення є одним з головних, інструментів психологічної готовності населення протидіяти маніпулятивному впливу, який може як убезпечити населення від токсичної пропаганди, так і сформувати психологічну готовність маніпулятивному впливу у щоденному спілкуванні. Важливо, що основою критичного мислення є наявність знань та освіченість. Саме високий рівень освіти населення робить його менш вразливим до пропаганди. Здатність порівнювати локальні та світові повідомлення про події, отримувати інформацію з різних джерел, виявляти неузгодженості в отриманій інформації, шукати першоджерело інформації – вміння, які формують психологічну готовність населення до протидії маніпулятивного впливу. Якщо особа розуміє, що є суб'єктом пропаганди, маніпулятивного впливу, вона може самостійно обрати методи психологічного захисту себе: ігнорування, блокування, обезцінювання.

Чим пасивніший об'єкт, тим легше суб'єктові виявляти свої інтенції, тим примітивнішими є засоби його впливу на об'єкт інформаційного впливу. Але якщо в його свідомості формуються певні інформаційні потреби, а відповідно зростає рівень вимогливості щодо якості та повноти інформації, то його інформаційний вибір буде жорсткішим, а міра вибірковості вищою. У цьому виявляється така нова характеристика комунікації в умовах мас-медіа, як «контамінація суб'єктності», коли адресат (індивід – навіть в умовах масової аудиторії) намагається поєднати в собі позиції обох акторів: і



адресанта, і адресата (в термінах Р. Якобсона), додаючи собі рольові інтенції комунікатора та свідому критичність суб'єктивних оцінок комунікативного впливу (змісту, інтенцій, модальності повідомлення). Віддзеркаленням цього є активні обговорення в соціальних мережах з приводу політичних чи інших поточних подій, що викликають суттєвий соціальний резонанс [6, с. 144–145].

Є очевидним, що, одним з інструментів ведення державної політики є маніпулятивний вплив на населення з використанням засобів масової інформації. Такий маніпулятивний вплив є пропагандистським, оскільки його мета, аби отримувачі інформації думали і, як наслідок, діяли на користь створювачу пропаганди. Психологічна готовність до протидії маніпулятивному впливу у щоденному спілкуванні та до пропаганди кожного окремого отримувача інформації формує загальну психологічну готовність населення протидіяти маніпулятивному впливу, який здійснюється через засоби масової інформації, з метою ведення державної політики. На перший план виходить не маса, а індивід, що виступає рівнозначним суб'єктом масових комунікативних процесів зі своїми мотивами звернення до тої чи іншої інформації, здійснює свій інформаційний вибір за умов поступової персоніфікації медіа-комунікативного простору [6, с. 149].

Резюмуючи, є всі підстави зробити такий висновок: Україна та українці продовжують як виборювати право на незалежність й державність, так і вибудовувати вектори розвитку країни. А відтак, державна політика має включати в себе програми підготовки населення до психологічної готовності протидіяти інформаційним впливам шляхом розвитку критичного мислення та підвищення рівня освіченості. Формування психологічних навичок протидії маніпуляції дозволить громадянам захистити себе як від зовнішнього пропагандистського впливу, так і здійснювати власну політичну та соціальну діяльність на локальному рівні відповідно до власних переконань і не стати «жертвою» пропаганди як з боку іноземних держав, так і країни свого проживання.

#### Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : Перун, 2005. VIII, 1728 с.
2. Вукіна Н. В., Дементієвська Н. П. Критичне мислення: як цього навчати. Харків : Основа; Тріада+, 2007. 112 с.
3. Голуб О. Методи впливу пропаганди та протидія їм. URL: <https://imi.org.ua/monitorings/metody-vplyvu-propagandy-ta-protydiya-nym-i30638> (дата звернення: 01.05.2024).
4. Дрaбюк С. С. Пропаганда та її види, шляхи протидії пропаганді. *Аналітично-порівняльне правознавство*. С. 153–157. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/258841/255602> (дата звернення: 01.05.2024).
5. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
6. Суська О. Мотиваційна парадигма інформаційного вибору за умов персоніфікації медіа-комунікативного простору. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2016, 2. С. 141–150.

**ЄЗЕРСЬКА Н. В.**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології та соціальних  
відносин  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК, ЯК МЕТОД ПРОФІЛАКТИКИ  
АГРЕСИВНИХ ФОРМ ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ**

**Актуальність дослідження.** У підлітковому віці спостерігається загострення як внутрішньо-особистісних, так соціально-комунікативних суперечностей, що пов'язано з кризою періоду дорослішання, психофізіологічною перебудовою організму, збільшенням фізичної сили та соціальної активності при загальній невпевненості, неврівноваженості, неадекватності (О. Ю. Дроздов, Е. Еріксон, Г. С. Костюк, А. Є. Мелоян, О. Є. Мойсеєва, А. В. Мудрик, М. С. Неймарк, В. Р. Павелків, Ф. Райс, Х. Ремшмідт, К. В. Сергєєва, В. Г. Степанов, Я. В. Сухенко, І. С. Федух, Д. І. Фельдштейн, Т. М. Титаренко та ін).

Існуючі на сьогодні теорії агресії по-різному пояснюють причини й механізми агресивної поведінки людини. З. Фрейд, К. Лоренц пов'язують агресію з інстинктивними нахилами, у Дж. Долларда, Л. Берковіца поведінка трактується як безпосередня реакція на фрустрацію; у А. Бандури агресія розглядається як результат соціального навчання. Існує також велика кількість модифікацій та різновидів цих підходів [1].

Е. Фромм у визначенні поняття «агресія» застосовує розуміння два його види: «доброякісно-захисної» та «злоякісно-деструктивної» агресії як форми інстинктивної поведінки. Д. Доллард, пояснюючи феномен агресії, пропонує фрустраційну теорію: агресивна поведінка виникає як реакція на фрустрацію, а, отже, фрустрація завжди супроводжується агресивністю.

У науковій літературі визначено підходи, теорій, що розкривають сутність агресії та агресивності: гуманістичний підхід, етіологічна теорія, фрустраційна теорія, когнітивно-неасоційована теорія, психоаналітична теорія, теорія соціального навчання та ін.

На основі теоретичного вивчення робіт вітчизняних та зарубіжних науковців з проблеми агресії у підлітковому віці (О. М. Балакірєва, А. Бандура та Р. Уолтерс, О. Б. Бовть, Т. В. Бондар, Б. Крейхі, В. Р. Павелків, Д. М. Павлова, Ф. Райс, М. Раттер та ін) визначено основні чинники, що впливають на виникнення агресивних поведінкових проявів поведінки у підлітків:

- соціально-психологічні чинники: стилі сімейного виховання, вплив соціальних мереж, ЗМІ, комп'ютерних ігор, соціально-психологічний клімат у освітньому закладі та ін;

- індивідуально-психологічні чинники: біолого-генетичний чинник (властивість організму; проблеми із здоров'ям), особливості нервової системи, несформована самооцінка, несформованість вмінь саморегуляції, адиктивна поведінка; відсутність моделей і стратегій життєвої поведінки.

У підлітковому віці існують різні прояви агресивної поведінки у хлопців та дівчат. Встановлено, що у хлопців найчастіше гостро проявляється агресія у 12 та 15–16 років. У дівчат спостерігається найвищий рівень прояву агресивної поведінки в 11–13 років.

Агресивність в особистісних характеристиках підлітка формується як форма протесту проти соціального середовища, через незадоволення своїм статусом у

колективі, що проявляється у поведінці. У дослідженні Л. М. Семенюк визначено, що якщо у 10–12-річних хлопців-підлітків переважає фізична агресія, у підлітків 14–17 років на переважає вербальна агресія. Максимальні показники прояву усіх форм агресії (як фізичної, так і вербальної) виявляються в 14–15 років [13].

Проблема агресивної поведінки підлітків не є новою, проте є актуальною, під впливом сучасних реалій.

**Основна частина** Найважливішою умовою профілактики агресивних форм поведінки підлітків є розвиток комунікативних навичок, емоційного інтелекту і міжособистісної взаємодії, підвищення самооцінки.

Представники біхевіорального підходу прихильні до думки, що попередження агресивної поведінки потрібно залишати без підкріплення, тобто попереджувати виникнення чинників, які створюють умови для агресивного реагування. Так, практикуючі психологи прихильні до думки, що якщо батьки не звертають уваги на агресивну поведінку, залишаючи її без підкріплення, і якщо в той же час відбуваються інші (позитивні) поведінкові акти, що підкріплюються, то агресивна поведінка, що залишається без підкріплення, поступово вгасає. Однак у тому випадку, коли мова йде саме про підліткову агресію, позиція про ігнорування актів агресивної поведінки як спосіб попередження і «зняття» агресії викликає сумнів і навіть насторожує. Повсякденний психолого-педагогічний досвід, практика психологічного консультування і деякі спеціальні дослідження показують, що ігнорування підліткової агресії загрожує небезпечними наслідками і може вести до подальшої ескалації агресивної поведінки, перетворення її в звичну форму поведінки особистості.

Очевидно, це пов'язано з тим, що якщо батьками проігноровані акти агресії дитини, то в силу замкнутості її кола спілкування лише з сім'єю поведінка дійсно залишиться непідкріпленою. Якщо ж батьки ігнорують акти агресії підлітка, то поведінка не обов'язково залишається непідкріпленою, тому що коло спілкування підлітків вже не обмежується родиною — підкріплення може бути знайдене на стороні. У тому числі, наприклад, і у вигляді схвалення однолітками агресії проти «неправильних (несправедливих) дій батьків». А крім того, у силу вираженої в підлітковому віці тенденції, поведінкової особливості — випробовувати соціальні норми і правила «на міцність» і через це визначати границі припустимого у своїй поведінці — відсутність реакції дорослих на акти агресивної поведінки вже сама по собі може стати позитивним підкріпленням агресії» [12, с. 23–24].

У літературі також зустрічається теорія зміщеної агресії: вибір агресором жертви в значній мірі обумовлений трьома факторами:

- 1) силою спонукання до агресії;
- 2) силою факторів, що гальмують дану поведінку;
- 3) стимульною подібністю потенційної жертви з фрустрованим агентом.

У практиці діяльності психологів, спостереженнях педагогів спостерігається той факт, що між страхом покарання та рівнем агресивності дітей існує взаємозв'язок. Ці установлені спостереження поширюється і на випадки, коли покарання є реакцією батьків на агресивну поведінку дитини, тобто використовується як міра виховання, спрямована на зниження агресивності та формування неагресивної поведінки дитини [1].

В основу профілактики агресивної поведінки підлітків має бути покладено системно-організовану роботу, яка передбачає:

- 1) постановку і дослідження проблеми; планування діяльності, організаційне та методичне забезпечення корекційно-профілактичної роботи; вплив на особистість (профілактична інтервенція) і на соціальне середовище;

2) опосередкований вплив на особистість підлітка, що побудований на діалогічній основі учасників навчально-виховного процесу: розвиток ресурсів особистості підлітка, корекція негативних психоемоційних станів; розвиток індивідуальних якостей, які розвивають самооцінку підлітка, формують емоційний інтелект, підвищують адаптивні можливості особистості, формування навичок вирішення проблем та ін;

3) моніторинг реалізації роботи з профілактики агресивної поведінки підлітків, аналіз ефективності організованих заходів.

Здійснюючи профілактичний вплив, важливо усвідомлювати існування видів профілактики: первинної, вторинної та третинної. Первинна профілактика демонструє інформаційно-роз'яснювальний характер, що забезпечує формування розуміння підлітками цінностей та розвиток особистісних якостей і навичок, які допоможуть відмовитися від певних стандартів поведінки та негативних звичок. Первинна профілактика є найважливішим видом превентивних заходів не лише агресивної поведінки підлітків, а й має превентивну дію при запобіганні відхилень у поведінці людини. Профілактичні дії вторинної, профілактики передбачають обмеження поширення негативних явищ, що спрямовані не лише на зміну поведінки, що відхиляється, на індивідуальному рівні, а й на обставини, які можуть її спричинити. Третинна профілактика спрямована на запобігання рецидивам негативних явищ у суспільстві та агресивної поведінки осіб, яким була властива така поведінка раніше, а також на відновлення особистісного і соціального статусу людини [1; 5; 10].

Науковці (О. Безпалько) виділяють такі принципи здійснення профілактики агресивної поведінки дітей у роботі соціального педагога: довготривалість і неперервність, послідовність та систематичність, адресність, своєчасність, доступність, інтеграція в навчально-виховний процес, комплексність. Визначення принципів профілактичної роботи допоможе глибше осмислити процес, зокрема спрямувати його на необхідність включення соціальних суб'єктів для її здійснення (сім'я, однолітки, ЗМІ, позашкільні заклади, соціальні служби тощо) [5].

Як показало вивчення літератури, завдання практичного психолога з профілактики шкільної агресії має включати:

- навчання підлітків соціально прийнятним способам вираження гніву, прояву альтернативних реакцій на негативну ситуацію;
- формування конструктивних форм поведінки у проблемній ситуації;
- зняття надмірного емоційного напруження й особистісної тривожності;
- формування позитивної самооцінки;
- формування здатності усвідомлення власного емоційного світу та почуттів інших людей [3].

**Висновок.** Ми зазначаємо наступне, що основними напрямками у роботі з агресивною поведінкою підлітків є просвітницько-профілактичний та корекційний, які повинні бути системними і комплексними. Просвітницько-профілактичну роботу доцільно проводити як індивідуально, так і в групі.

Організація просвітницько-профілактичної роботи у навчальному закладі побудована на діалогічній основі учасників навчально-виховного процесу: розвиток ресурсів особистості підлітка, корекція негативних психоемоційних станів; розвиток індивідуальних якостей, які розвивають самооцінку підлітка, формують емоційний інтелект, підвищують адаптивні можливості особистості, формування навичок вирішення проблем та ін;

Визначено, що ефективність профілактики агресії у поведінці підлітків буде ефективною у тому випадку, коли просвітницько-профілактична робота буде системно буде здійснюватись одночасно у трьох напрямках: просвітницько-профілактична робота з батьками, навчально-просвітницька робота із педагогічним колективом, навчально-

розвивальна робота із підлітками. Розроблено «Програму профілактики агресивної поведінки підлітків» з метою зниження рівня агресії, розвиток навичок самоконтролю, саморегуляції, умінь попередження та вирішення конфліктів, формування асертивної поведінки та адекватної самооцінки, розвитку емпатії та емоційного інтелекту підлітків із залученням учасників навчально-виховного процесу.

Таким чином, агресія у підлітковому віці характеризується психоемоційними та поведінковими проявами, що виникають як адаптаційна, захисна реакція на виникнення бар'єрів, що виникають на шляху до досягнення бажаного та реалізації потреб. Людина може проявляти агресію за певних індивідуально-психологічних особливостей та соціальних умов, які були засвоєні у процесі навчання, або за відсутності інших способів поведінки

#### Список використаних джерел:

1. Власова О. І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, психологічні чинники розвитку : монографія. Київ : Київський університет імені Тараса Шевченка, 2005. 308 с.
2. Єзерська Н. В. Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя підлітків в умовах спеціалізованої школи-інтернату : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2017. 247 с.
3. Єзерська Н. В. Психологічні особливості розвитку особистості підліткового віку. *Молодий вчений. Серія : Психологічні науки*. 2015. № 7 (22). Ч. 2. Харків : Вид. Дім Гельветика, 2015. С. 108.
4. Шмаргун В. М. Вікові та індивідуальні психосоматичні особливості дітей як предиктори розумового розвитку (молодший шкільний і підлітковий вік) : дис. ... доктора психол. наук: 19.00.07. Київ, 2010. 416 с.
5. Berkowitz L. *Aggression: Its causes, consequences, and control*. New York : McGraw-Hill, 1993. 485 p.
6. Dollard J., Miller N. E. *Personality and psychotherapy*. New York : McGraw-Hill, 1950. 179 p.
7. Elliott G. R. Capturing the adolescent experience / G. R. Elliott, S. S. Feldman; In S. S. Feldman & G. R. Elliot (Eds.). 1990.
8. Elliott G. R. At the threshold: The developing adolescent / G. R. Elliott, S. S. Feldman. Cambridge : Harvard University Press, 2010. P. 1–13.
9. Lahey B. B. *Advances in Clinical Child Psychology* / B. B. Lahey, A. E. Kazdin. 2017. Vol. 14. P. 29–30.  
URL: <https://books.google.com.ua/books?id=dHXgBwAAQBAJ&lpg=PA30&dq=hall%201904&hl=uk&pg=PA30#v=onepage&q=hall%201904&f=false>. Title from the screen.
10. Plutchik's Wheel of Emotions.  
URL: [https://www.researchgate.net/publication/333489781\\_Summarizing\\_Emotions\\_from\\_Text\\_Using\\_Plutchik's\\_Wheel\\_of\\_Emotions](https://www.researchgate.net/publication/333489781_Summarizing_Emotions_from_Text_Using_Plutchik's_Wheel_of_Emotions)
11. Steinberg L. Adolescent development / L. Steinberg, A. S. Morris. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52. P. 83–110.
12. Shevchenko S. V. Psykholohichni osoblyvosti vynyknennia ahresii osobystosti. *Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii*. 2018. № 5. S. 180–183.
13. Steinberg L. *Age of opportunity : Lessons from the new science of adolescence*. 2014.



**ЄЗЕРСЬКА Н. В.**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ЄНТІС Я. І.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗЛАДІВ ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ У ЖІНОК  
(ЧОЛОВІКІВ) СЕРЕДНЬОГО ВІКУ**

Психологічні фактори можуть впливати на розлади харчової поведінки у жінок і чоловіків середнього віку. Однією з таких речей є стрес. У стресових ситуаціях люди часто звертаються до їжі, щоб зменшити стрес або відволіктися від проблеми. Це може призвести до переїдання або втрати апетиту. Крім того, багато людей середнього віку відчують проблеми з самооцінкою.

Низька самооцінка може призвести до різних харчових розладів, таких як анорексія або булімія. Наприклад, деякі люди можуть намагатися контролювати свою вагу, обмежуючи споживання їжі, навіть якщо це шкодить їх здоров'ю. Інші можуть намагатися «втекти» від проблем, коли їдять занадто багато. Крім того, середній вік може принести з собою зміни в житті, які можуть вплинути на розум.

Психологічні чинники розладів харчової поведінки у жінок (чоловіків) середнього віку можуть бути дуже різноманітними. Стрес часто впливає на харчові звички людини. У віці середніх років людина може зазнавати значних стресів пов'язаних з роботою, сім'єю, а також фізичними змінами в організмі [1, с. 127].

Наприклад, діти залишають дім, кар'єра може змінитися, а стосунки з близькими людьми можуть пережити важкі часи. Ці зміни можуть викликати стрес і призвести до харчових розладів. Важливо також враховувати культурне ставлення до зовнішності та ваги, яке може бути особливо сильним для людей середнього віку.

Таке сприйняття може створювати надзвичайний тиск на те, як повинні виглядати жінки та чоловіки, що може призвести до нездорових харчових звичок. Усі ці психологічні фактори можуть взаємодіяти один з одним, ускладнюючи ситуацію та сприяючи розвитку розладу харчової поведінки.

Психологічні фактори можуть відігравати певну роль у розладах харчової поведінки у жінок середнього віку. У першу чергу це може бути пов'язано зі стресами і емоційними переживаннями, які часто супроводжують жінок у віці 35–45 років.

Багато жінок стикаються зі стресом на роботі, у сім'ї або через життєві зміни, такі як: діти, розлучення або відчуття втрати. У таких ситуаціях їжа може стати джерелом комфорту або комфорту, що призводить до переїдання або вживання нездорової їжі.

Крім того, психологічні проблеми, такі як: низька самооцінка, депресія або тривога, також можуть сприяти розвитку недоїдання. Намагання дотримуватися стандартів краси, які часто наголошуються в суспільстві, можуть призвести до шкідливих харчових звичок [2, с. 46]. Важливо знати вплив культури на харчову поведінку жінок середнього віку. Тиск населення, сприйняття хорошого іміджу та якості життя можуть мати значний вплив на дієту.



Також варто враховувати психологічні аспекти стосунків у родині та оточенні. Наприклад, жінки бачать вплив сім'ї на їхні харчові звички, а також відчувають емоційний тиск, пов'язаний із зовнішнім виглядом.

Усі ці психологічні фактори можуть бути взаємопов'язані та впливати один на одного, що ускладнює розуміння та лікування розладів харчової поведінки. Тому при розгляді цього питання важливо звертати увагу не тільки на фізіологічні фактори, а й на психологічні.

Розлади харчової поведінки у чоловіків середнього віку часто виникають внаслідок складної взаємодії різних психологічних факторів. По-перше, одним із найважливіших факторів є стрес, який може спричинити переїдання або, з іншого боку, через переїдання може пропасти апетит. Чоловіки, які мають серйозні проблеми з психічним здоров'ям, можуть шукати легких, але не завжди здорових способів допомогти собі, наприклад: переїдання або вживання алкогольних напоїв.

Другим найважливішим фактором є самооцінка та відчуття контролю. Чоловіки середнього віку можуть мати низьку самооцінку через незадоволення своєю зовнішністю або вагою. Це може змусити їх намагатися контролювати їжу за допомогою їжі або викликати епізоди переїдання через депресію.

Третій фактор – культурний вплив. Деякі чоловіки можуть відчувати соціальний тиск щодо своєї зовнішності. Це може спричинити стрес і призвести до нездорових харчових звичок, таких як: переїдання або надмірні фізичні вправи без належного харчування.

На четвертому місці – емоції. Чоловіки середнього віку можуть мати проблеми з розпізнаванням і вираженням своїх емоцій, що призводить до використання їжі як засобу самоконтролю. Переїдання може стати способом заспокоїтися або відволіктися від неприємних емоцій.

П'ятий аспект – ставлення до їжі та організму в цілому. Деякі чоловіки можуть мати негативне ставлення до їжі, особливо, якщо в дитинстві вони мали невеликий доступ до їжі або мали поганий досвід з їжею в дитинстві. Це може призвести до розвитку різних захворювань, від обмеження їжі до переїдання [3, с. 95].

Вплив реклами та публічності не можна недооцінювати. Велика кількість реклами фаст-фуду і висококалорійної їжі може змінити ваш спосіб харчування та сприяти переїданню. Також у засобах масової інформації поширюються уявлення про красу чоловіка, що може викликати збентеження та зашкодити його зовнішності.

Усі ці психологічні фактори взаємодіють і можуть спричинити різні моделі розладів харчової поведінки у чоловіків середнього віку. Щоб вирішити ці проблеми, важливо зрозуміти першопричину та шукати конкретні варіанти лікування, включаючи психологічну та медичну допомогу.

Отже, психологічні чинники є важливими для розуміння проблеми недоїдання серед жінок і чоловіків середнього віку. Це включає стрес, низьку самооцінку, зміни способу життя та звичок. Стрес може призвести до переїдання або втрати апетиту. Низька самооцінка може призвести до різних харчових розладів, таких як анорексія або булімія.

Відтак, зміни в житті, такі як діти, які покидають дім, або криза на роботі, також можуть бути фактором. Культурні установки створюють тиск на вагу та ожиріння, що може призвести до нездорових харчових звичок. Ці психологічні фактори часто взаємодіють, ускладнюючи ситуацію та збільшуючи ризик серйозних захворювань.

Отже, вирішення цих психологічних проблем може бути ключем до успішного лікування та профілактики розладів харчової поведінки. Важливо надати психологічну підтримку та розробити стратегії подолання. Також необхідно працювати над підвищенням рівня самооцінки та розумінням важливості правильного ставлення до їжі.

**Список використаних джерел:**

1. Антонова З. О., Ханецька Н. В., Кудла Т. В. Психологічні чинники ризику виникнення порушень харчової поведінки в жінок. *Габітус. Серія «Психологія особистості»*. 2012. Вип. 27. С. 125–130.
2. Кириленко М. І. Харчові розлади як наслідок жорстких стандартів краси. *Фармацевт-практик*. 2019. № 5. С. 46.
3. Ковальчук З. Я. Психологічні аспекти порушення харчової поведінки у жінок. Інсайт : *Психологічні виміри суспільства*. 2019. № 2. С. 91–98.

**ЄЗЕРСЬКА Н. В.**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**КЕЛИП Д. О.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПСИХІЧНІ СТАНИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЇХ ВИДИ**

В умовах повномасштабного вторгнення та збройної агресії росії проти України, українці зіткнулися з багатьма викликами, такими як вимушене переселення, постійне відчуття небезпеки, тривога за своїх близьких, які знаходяться в зоні ведення бойових дій та захищають суверенітет і територіальну цілісність. Все це призводить до погіршення емоційного стану. Особливу увагу слід звернути на психоемоційні стани військовослужбовців, оскільки це напряму впливає на здатність виконувати бойові задачі та ефективно протистояти ворогу.

Наявність вищезазначених факторів говорить про те, що існує необхідність у вивченні психоемоційного стану людей задля можливості надавати їм кваліфіковану допомогу, а також задля попередження виникнення негативних наслідків для їх життя.

**Психічний стан** – наявний на даний час відносно стійкий рівень психічної діяльності, що проявляється в підвищеній або пониженій активності особистості.

Психічні стани впливають на протікання психічних процесів, а повторюючись часто, набувши стійкості, можуть стати властивістю особистості.

Види психічних станів виділяють у залежності від таких параметрів:

- вплив на особистість (позитивні і негативні, стенічні й астенічні);
- переважні форми психіки (емоційні, вольові, інтелектуальні);
- глибина (глибокі, поверхневі);
- час протікання (короткочасні, тривалі та ін.);
- ступінь усвідомленості [4, с. 52].

Емоції є певним процесом відтворення реакції людської психіки на явища та предмети об'єктивного світу, що виявляють себе в біологічно обумовлених переживаннях. Почуття, у свою чергу, проявляються доволі стійким емоційним ставленням людини до явищ об'єктивної дійсності, що виявляється в духовно обумовлених переживаннях. Почуття та емоції розрізняють відповідно до їх тривалості, сили, швидкості виникнення, глибини та дієвості. У залежності від їх величини виділяють наступні емоційно-чуттєві стани (часом просто емоційні стани), які являють собою деякий тимчасовий рівень цілісного функціонування психіки військовослужбовця.

До даних станів належать:

1. Настрій – це доволі слабо виражений стан емоцій, що відрізняється великою тривалістю та певною неясністю, слабким розумінням факторів і причин, які їх викликають.

2. Переляк – це найбільш проста форма страху на основі відповідної дії інстинкту самозбереження.

3. Боязкість – стан емоцій на основі усвідомлення військовими справжньої загрози власного становища, життю чи здоров'ю.

4. Страх – емоційний астенічний стан із певним ослабленням свідомого контролю військовослужбовця над власними діями.

5. Афект – переживання значної сили із досить коротким загальним періодом протікання, викликане подразником.

6. Стрес – нетривалий емоційний стан, який з'являється під час усвідомлення військовослужбовцями всієї складності ситуації, в котрій вони перебувають.

7. Фрустрація – стан емоцій військовослужбовця, який з'являється при усвідомленні нездоланності виниклих у його житті труднощів.

8. Афективний страх – досить гостро виражений астенічний стан, який паралізує відповідну здатність військовослужбовця до свідомої роботи.

9. Паніка – досить чітко виражений астенічний стан із переважанням інстинкту самозбереження над самою свідомістю [2, с. 116].

Разом з тим у військовослужбовців можуть з'являтися такі емоційні стани, як стан очікування, стан бойового збудження. Стан очікування може виникати через усвідомлення небезпеки для здоров'я та життя. Стан бойового збудження впливає на аналітичну функцію свідомості в бойовій діяльності, пригальмовуючи її.

Перебування в зоні ведення бойових дій супроводжується наявністю постійного високого рівня відповідальності, психоемоційного навантаження, тривоги, очікування, жорстокості, агресивності, невпевненості, а також, часом, недостатністю власних сил у зменшенні ступеню переживань – все це має негативний, руйнівний вплив на психічний стан військовослужбовців.

Разом з тим емоційний стан учасників бойових дій характеризується емоційною відстороненістю та емоційною напруженістю, підвищеною агресивністю, дратівливістю, спалахами гніву. Доволі часто виникають нічні кошмари та картини бойових ситуацій, що повторюються. Мають місце певні нав'язливі спогади про травмуючі події, що супроводжуються важкими переживаннями. Доволі часто мають місце суїцидальні думки.

Отже, питання зміни, оцінки та покращення психоемоційного стану військовослужбовців є досить актуальним, оскільки постійне перебування під впливом негативних емоцій та почуттів має руйнівний вплив їх на психоемоційний і фізичний стан, комунікацію всередині підрозділу, що, в свою чергу, перешкоджає ефективно та в повній мірі виконувати поставлені бойові задачі.

#### Список використаних джерел:

1. Вплив війни на людину. Зміни психіки та характеру в умовах воєнного стану. URL: <https://umj.com.ua/uk/publikatsia-241952-vpliv-vijni-na-lyudinu-zmini-psihiki-ta-harakteru-v-umovah-voennogo-stanu>

2. Нечепорук М. В. Соціально-психологічне дослідження емоційної сфери безробітних. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*. 2015. № 10. С. 52–55.

3. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України / Платковська О. В. Харків, 2020. 214 с. URL: <https://orcid.org/0000-0003-0011-9290>

4. Психологія. Ч. I : навчальний посібник для студентів заочної форми навчання / М. Д. Прищак, Л. А. Мацко. Вінниця : ВНТУ, 2013. 98 с.

5. Яременко В., Рахманов В. Особливості емоційного стану військовослужбовців в умовах війни. *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конф., м. Київ, 20 травня 2022 р. Київ : ДЗВО «УМО», 2022. 187 с.

**ЄЗЕРСЬКА Н. В.**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПАНАСЮК В. В.**

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої  
освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЯК КЛЮЧОВА ХАРАКТЕРИСТИКА УСПІШНИХ  
МЕНЕДЖЕРІВ З ПРОДАЖУ**

Сучасний світ все частіше кидає виклик людям через зростання рівня стресу. Все це впливає на їхню психічну та фізичну здатність опиратися стресовим ситуаціями. Ментальні проблеми: депресія та тривога стають поширеними серед більшості населення. Постійні зміни, викликані технологічними інноваціями, геополітичними подіями та економічними факторами, додають напруженість і нестабільність у житті людини та її бізнесі.

Робота менеджерів з продажу вимагає постійної мотивації та збереження енергії для досягнення поставлених цілей. Спеціалісти повинні бути гнучкими та вміти адаптуватися до будь-яких умов, керувати своїми емоціями, особливо в стресових ситуаціях, проявляти емоційну стабільність і професійну ефективність. В умовах постійних змін, які відбуваються на ринку праці, станах невизначеності, що пов'язані з війною, менеджери з продажу стикаються з відмовами, недовірою клієнтів до себе і свого продукту, іншими несприятливими обставинами. У бізнес-середовищі, де конкуренція надзвичайно висока, а вимоги до результатів продажів постійно зростають, резильєнтність стає важливою характеристикою для успішних менеджерів з продажу.

Психологічний словник АРА (American Psychological Association) визначає термін «resilience», або стійкість як процес і результат успішної адаптації до складного або складного життєвого досвіду, особливо через розумову, емоційну та поведінкову гнучкість і пристосування до зовнішніх і внутрішніх вимог [1].

В україномовній літературі термін «resilience» перекладають як «стресостійкість», «життєстійкість», «життєздатність», «стійкість до травми», «психологічна пружність», «психологічна стійкість», що призводить до певної термінологічної плутанини. Відмінність у змісті понять резилієнсу («resilience») та резильєнтності («resiliency»), полягає в тому, що резилієнс є процесом, а резильєнтність – властивістю (або здатністю) особистості [3]. Така відмінність цікавить багатьох дослідників, в подальшому ця тема може стати предметом нашого дослідження.

Резильєнтність – це психологічний ресурс особистості з подолання стресу та адаптації після травмуючої ситуації до нових обставин життя, що забезпечує її повноцінне функціонування та обумовлений регулятивними (здатність до саморегуляції, життєстійкості, самоконтроль, мотивація успіху, активні копінги), когнітивними (оптимістичний атрибутивний стиль, когнітивна гнучкість, осмисленість життя, його націленість на досягнення певної мети, розвинутий духовний інтелект), емоційними (перевага позитивних емоцій, доброго настрою, здатність регулювати емоції) та соціально-поведінковими (ефективний холдинг у дитинстві, добре виховання, добрі стосунки із

дорослими у дитинстві, наявність партнерів і друзів, наявність соціальної підтримки та спроможність звертатись за підтримкою до інших) якостями та здатностями [2].

Згідно з дослідженнями Sales Management Association, менеджери з продажу з високим рівнем резильєнтності краще пристосовуються до змін в ринкових умовах і досягають більшого комерційного успіху. А резильєнтні менеджери з продажу показують більшу стійкість до стресу та здатність до відновлення після невдач.

Так менеджер з продажу, який після втрати ключового клієнта не здається, а розвиває нові стратегії управління продажами і успішно здійснює нові угоди. Інший спеціаліст, який стикається з відмовами, не розчаровується, а використовує ситуацію відмови для вдосконалення власних професійних навичок.

Таким чином, можна розглянути кілька практичних напрямків, що допоможуть розвинути резильєнтність, стати більш стійкими та успішними спеціалістами:

1. Розвивати оптимістичний, позитивний підхід до викликів.
2. Опрацьовувати кожний новий досвід задля використання його для вдосконалення навичок.
3. Практикувати стратегії збалансованого життя: запобігати перевтомі та підтримувати власне психічне здоров'я.
4. Навчитися виявляти і використовувати власні внутрішні ресурси для подолання кризових ситуацій.
5. Розвивати ментальну стійкість і здатність до адаптації

Резильєнтність успішних менеджерів з продажу визначається здатністю пристосовуватися до стресових ситуацій, витримувати труднощі та досягати цілей незважаючи на перешкоди.

#### Список використаних джерел:

1. Психологічний словник APA (American Psychological Association)  
URL: <https://dictionary.apa.org/resilience>
2. Едуард О. Грішин Резильєнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. 2021.  
URL: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>
3. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник : практичний посіб. Київ : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с.



**ЗУБЧЕНКО К. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ДРУЖИН  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**Актуальність.** Повномасштабна військова агресія, яка розпочалася 24 лютого 2022 року завдала страждань та руйнування, призвела до загибелі мирних жителів в Україні, моральних, й психологічних страждань. На теперішній час можна говорити про травмованість усіх верств населення, які будуть наступні десятиліття долати психологічні наслідки війни.

Особливою категорією постраждалих є дружини військовослужбовців, які кожного дня відчувають негативний психоемоційний вплив, що визначається рядом факторів [1–8]. По-перше, розвитком розладів адаптації, які можуть виникати внаслідок стресових ситуацій, пов'язаних зі реактивною тривогою. По-друге, зниженням психологічної стійкості дружин, яке має ключове значення для збереження власного фізичного та психічного здоров'я, а також для успішної підтримки чоловіків військовослужбовців і родини у цілому. Розвиток психічної стійкості через психологічну підтримку жінок запобігає можливим проблемам їх адаптації та соціальному функціонуванню. По-третє, перебудова структурно-функціональних ролей жінки у родині військовослужбовця потребує комплексного супроводу, з урахуванням психологічних реакцій і можливих дезадаптаційних станів при організації підтримки та допомоги.

Отже, питання дослідження психологічних особливостей емоційних станів дружин військовослужбовців, заходів індивідуально-психологічного супроводу та підтримки, є важливими аспектами не лише для забезпечення їх власного психічного благополуччя, але й для забезпечення здоров'я чоловіків і членів родини в цілому.

**Мета.** Здійснити теоретичний аналіз проблеми психологічних особливостей та емоційних станів дружин військовослужбовців.

**Результати дослідження.** Розуміння «емоційного стану» жінок, пов'язане з певною своєрідністю переживання та поведінки, особливо що стосується довготривалих тривожних і стресових ситуацій. Відомо, що емоційний стан – поняття, яке охоплює «мішені», пов'язані з емоційною пам'яттю (минулим емоційним досвідом), а діючі внутрішні та зовнішні подразники обумовлюють позитивне, так і негативне забарвлення. Емоційні стани, з одного боку, позитивно впливають на процес спілкування, діяльність тощо, з іншого, можуть дезорганізувати їх, здійснюючі дерегулювальний вплив на самопочуття, активність, настрій, призводячи до психічних розладів у вигляді невротичних станів (депресивних, тривожних, нав'язливих і т. ін.) [1; 2].

L. A. Denning et al. зазначають, що члени сімей військовослужбовців потребують особливої психологічної допомоги, оскільки піддані стресовому навантаженню, найчастіше стикаються з афективними розладами (депресія, тривога, агресивність), викривленням соціальної взаємодії, а також зловживання алкоголем та іншими психоактивними речовинами [3]. Науковці вказують, що важливим є аналіз сімейної тривоги, де ґрунтом розвитку дезадаптивних явищ жінок, можна зазначити особистісну тривожність (підвищена схильність до переживань тривоги та занепокоєння без достатніх підстав) і реактивну тривожність (стан характеризується суб'єктивно пережитими емоціями: напругою, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю). Саме

реактивна тривожність як стан виникає у вигляді емоційної реакції на стресову ситуацію [4; 8].

Рекомендації для членів сімей учасників Антитерористичної операції, запропоновані Управлінням по роботі з особовим складом Командування Військово-Морських Сил Збройних Сил України на основі досвіду подолання посттравматичного синдрому, зазначають, що перебування чоловіка на фронті є важким психоемоційним стресом для дружини, але не менш серйозним психологічним стресом може бути процес адаптації сім'ї. Проблеми адаптації родини можуть бути пов'язані з необхідністю зміни поведінкових моделей, набутих в умовах бойових дій при переході до мирного життя, а також неадекватними очікуваннями мікросоціального оточення, насамперед, дружин, і неконструктивними поведінковими стратегіями [5].

Деякі дослідники, наголошують на підвищеному емоційному навантаженні, що несуть сім'ї військових у період очікування повернення чоловіків з зони бойових дій; а після повернення стикаються з порушеннями психологічного функціонування та психопатологічними проявами, пов'язаними з перенесеним бойовим стресом. Дружини учасників бойових дій, змушені нести підвищене емоційне та фізичне навантаження на всіх етапах, як у період бойової служби чоловіка, так і на етапі його ресоціалізації, вже після повернення до мирного життя. Це навантаження може суттєво ускладнювати емоційне та фізичне самопочуття дружин, викликаючи скарги на напружені відносини, сімейний дискомфорт, конфліктність, емоційне вигорання. Доволі часто дружинам буває важко зрозуміти та прийняти зміни, які сталися з чоловіками, це викликає страх, тривогу, дратівливість, безсоння, втому і переживання за подальшу долю своїх родин [3; 6].

Окрім стресового напруження на психоемоційний стан жінок впливає необхідність самостійно вирішувати соціально-побутові проблеми, що може породжувати почуття злості та агресії, бути фактором дестабілізації сімейних відносин, що потребує перебудови існуючих моделей внутрішньо-сімейної взаємодії. Довготривалий стан розлуки може супроводжуватися проблемами у стосунках, пов'язаними з появою у чоловіка та жінки нових знайомих і друзів, а також із почуттям підозри на адюльтер. Таким чином, сім'я військовослужбовця представляє собою специфічне соціальне і психологічне явище, взаємовідносини і функціонування якого, значною мірою зумовлені психологічними та психопатологічними трансформаціями, де дружини потребують психологічної підтримки.

За дослідженнями М. В. Маркової [6] запропоновано ряд психотерапевтичних і психокорекційних підходів до корекції сімейної дисфункції та пов'язаних з розладами в осіб, що зазнали впливу важкого стресу, де психологічну підтримку родин військовослужбовця треба здійснювати комплексно через програму психологічної корекції. Авторка зазначає, що психологічна підтримка передбачає 5 етапів: мотиваційний, діагностичний, інформаційної підготовки, активної психокорекції та психологічної підтримки. Етап активної психокорекції містить 5 стадій: стабілізаційну, партнерську, подружню, сімейну й оцінки ефективності. Перші три етапи та дві стадії активної психокорекції є неспецифічними для варіанта порушення здоров'я родини, а об'єм і зміст психокорекційних заходів подружньої та сімейної стадій є диференційованими з урахуванням клініко-психологічного варіанта порушення здоров'я родини військовослужбовця.

**Висновки.** Узагальнюючи результати дослідження можна зазначити, що дружини військовослужбовців: мають психоемоційне негативне навантаження та потребують профілактики розвитку явищ тривоги, емоційного вигорання та розладів адаптації; є «чутливо вразливою» категорією, яка піддається психотравмуючому впливу, а тому потребують навичок психологічного захисту, самопомоги, саморегуляції задля запобігання емоційному виснаженню; потребують окремих компетентностей і знань

щодо власних емоційних станів, гострих або хронічних станів порушення психічного здоров'я у членів родини; мають потребу у розбудові власної психологічної стійкості задля підтримки членів родини та власного чоловіка військовослужбовця у психотравмуючих умовах війни; в умовах довготривалої дезадаптації мають симптоми посттравматичного розладу, що потребує психологічної корекції; потребують фахової психологічної підтримки, яка ґрунтується та пов'язана з вже існуючими та постійно наростаючими травмуючими впливами.

#### Список використаних джерел:

1. Протокол з діагностики та терапії ПТСР Національного інституту клінічної майстерності Великобританії (NICE). URL: [http:// guidance. nice. org. uk/cg26](http://guidance.nice.org.uk/cg26); Оверченко А. І. Психологія травмуючих ситуацій : навч. посіб. Київ : Нац акад. внутр. справ., 2014. 177 с.
2. Синопис діагностичних критеріїв DSM-V та протоколів NICE для діагностики та лікування основних психічних розладів у дітей та підлітків / перекл. з англійської; упор. та наук. ред. Леся Підлісецька. Серія «Психологія. Психіатрія. Психотерапія». Львів : Вид. Українського католиц. універ., 2014. 112 с.
3. Росінський Г. С. Порушення здоров'я сім'ї у учасників бойових дій (феноменологія, механізми розвитку, психологічна корекція) : дис. ... канд. мед. наук : 19. 00. 04. Харків, 2019. 184 с.
4. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Том 3. Київ, 2018. 236 с.
5. Рекомендації для членів сімей учасників Антитерористичної операції / упорядковано Управлінням по роботі з особовим складом Командування Військово-Морських Сил Збройних Сил України на основі досвіду подолання посттравматичного синдрому, узагальненого В. Арабинським. URL: [http://www. mil. gov. ua](http://www.mil.gov.ua)
6. Маркова М. В. Функціонування сімейної системи і постстрессова психологічна дезадаптація учасників бойових дій: взаємодія феноменів, варіанти взаємовпливу, медико-психологічна підтримка. Ментальне здоров'я особистості та організації: колективна монографія. Академія праці, соціальних відносин і туризму / За заг. ред.: Г. А. Пріба, Л. Є. Бебези. Київ : ТОВ «Типографія АМГ», 2024. С. 270–287.
7. Prib H., Beheza L., Markova M., Raievska Y., Lapinska T., Markov A. Psycho-emotional burnout of the personality in the conditions of war. *Journal of Intellectual Disability. Diagnosis and Treatment*. 2023. Vol. 11, № 1. P. 36–46.
8. Практикум психологічного консультування військовослужбовців, ветеранів та членів їхніх сімей. Навчально-методичний посібник / Хоружій С. М., Лозинська Н. С., Пішко І. О., Олійник В. О., Сириця М. В. Київ : «Центр учбової літератури», 2023. 90 с.

**ШПОЛТОВ М. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти

**СТЕПАНЕЦЬ І. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти

**ЛИПКО С. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВПЛИВ АСПЕКТІВ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКА НА  
ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ВЗАЄМОДІЮ З ПІДЛЕГЛИМИ**

**Актуальність.** Українські підприємства вимушені працювати в умовах інтенсивного навантаження, а останнім часом в умовах жорсткої економічної та соціальної кризи. Більшість таких випадків пов'язана з недосконалістю управлінської діяльності в організації та недостатнім рівнем усвідомленості стилю керівника на підприємстві. У зв'язку з вищезгаданим, тема представляє безумовний інтерес, оскільки останнім часом організації приділяють все більше уваги саме управлінської діяльності.

Вивчення стилю керівника в останнє десятиліття стало важливим напрямком у процесі оптимізації діяльності людини, а так само в інтегральному вивченні особистості. Це суб'єктивно-особистісна характеристика діяльності того чи іншого керівника, своєрідний психологічний почерк роботи з підлеглими. Як встановлено психологами і соціологами, ефективність роботи на підприємстві в значній мірі залежить від стилю керівництва.

Проблеми стилю управління керівника на ефективність роботи представляються ключовими для досягнення організаційної ефективності. Для того, щоб складна організація ефективно виконувала свої завдання необхідно забезпечити виконання всіх функцій управління.

**Мета.** Вивчити вплив аспектів психології управління керівника на діяльність організації та взаємодію з підлеглими.

**Результати дослідження.** Виникнення поняття «Стиль керівництва» і його вивчення можна пов'язати з ім'ям німецького психолога Курта Левіна. Під стилем керівництва розуміється сукупність найбільш часто застосовуваних керівником принципів і методів управління. Це звична манера поведінки керівника з підлеглими, котра виражається в тому, якими способами керівник, виконуючи свої функції, спонукає колектив до ініціативного й творчого виконання покладених на нього завдань, як контролює діяльність підлеглих. На першому етапі К. Левін і його співробітники розглядали вплив двох стилів: авторитарного та демократичного. Потім був узятий ще один, так званий нейтральний стиль. У кінці 40-х років експерименти Р. Ліппіта і Р. Уайта привернули увагу фахівців, зайнятих у сфері психології управління. У їх роботах проблема стилю лідерства трансформувалася в проблему стилю керівництва. Зокрема найбільший інтерес дослідників викликали три стилі: демократичний, авторитарний і ліберальний.

Розглядаючи дослідження Е. Раймера та Н. Морзе робимо висновки, що вагоміша участь підлеглих у процесі вироблення рішення збільшує їх задоволеність керівником і

колективом. На продуктивність же роботи особливості стилів керівництва, що реалізуються (авторитарний і демократичний), наскільки-небудь значно не вплинула. З іншого боку, є дослідження, виконані у виробничій сфері, які показують, що демократичне керівництво більшою мірою, чим авторитарне, сприяє підвищенню продуктивності групи або організації.

Керівництво – це можливість впливати на поведінку інших людей, які офіційно надаються керівнику згідно з повноваженнями, що відповідають його посаді, та ґрунтуються на формальних посадових і функціональних відносинах.

Стиль керівництва – це індивідуальна характеристика людини як суб'єкта управлінської діяльності, яка визначається через сукупність типових для неї особистісних характеристик і способів взаємодії з підлеглими та колегами. Це стійкий образ дій, прийомів керівника в процесі управління. Він характеризує те, як робить свою справу менеджер. Стиль керівництва проявляється у виконанні посадових обов'язків, підході до вирішення завдань, манері спілкування з людьми і такті, у впливі на почуття, думки й поведінку підлеглих.

Стиль управління є другим важливим компонентом після мотивації для здійснення певної діяльності. Метод управління дає виклику мотиваційну роль. Разом з іншими мотиваціями суттєво впливає на відносини та поведінку співробітників, і в кінцевому результаті ефективність управління. На практиці можна вирізнити потенційний і реальний стиль керівника:

- Потенційний стиль управління – це сукупність методів і прийомів, які, на його думку, повинні використовуватися для найбільш ефективної ролі керівника.

- Фактичний стиль управління – це сукупність методів і прийомів для впливу на підлеглих, які фактично використовуються у зв'язку з поставленою метою, а також умов, при яких бажання доходить до їх реалізації. Це свого роду компроміс між стилем і потенційним втручанням, на якому менеджер встановлює методи впливу на співробітників у реальних умовах володіння.

Потрібно розуміти, що це індивідуальна характеристика людини як суб'єкта управлінської діяльності, яка визначається через сукупність типових для неї особистісних характеристик і способів взаємодії з підлеглими та колегами.

Керівник використовує вплив для спонукання підлеглих до ефективної, продуктивної праці. Для того щоб вплив був результативним, керівник має використовувати владу.

Вплив – це будь-яка поведінка однієї людини, яка вносить зміни до поведінки, стосунків, відчуттів тощо іншої людини.

Влада – це можливість впливати на поведінку інших людей. Засоби впливу бувають різними: прохання, промовлене на вухо пошепки, або ніж, приставлений до горла. В умовах підприємства таким “ножом” може бути погроза звільнення.

Управлінський вплив на персонал – це взаємодія, що викликає активність, комплекс динамічних, фізичних і психічних процесів як у суб'єкта впливу, так і в об'єкта.

У психології управління під стилем управління розуміється насамперед поєднання якісно своєрідних характеристик управлінської діяльності керівника. Виділимо основні стилі управління: авторитарний, демократичний та ліберальний.

Авторитарний та ліберальний – найбільш полярні стилі керівництва.

Авторитарний (директивний) стиль керівництва. Цей стиль характеризується високою централізацією влади, жорстким диктатом волі, домінуванням єдиноначальності. Позиція лідера – поза групою, він надає стислі, чіткі, ділові розпорядження, його тон непривітний, його голос вирішальний. Дії підлеглих суворо контролюються, керівник дає можливість виявляти їм ініціативу. Головна риса цього стилю-нетерпимість, жорстокість, прямолінійність.



Авторитарний стиль – це стиль, який має свої витоки з теорії «Х» Дугласа Мак Грегора і заснований на припущенні, що середня людина має хитке ставлення до роботи, як правило, ухиляється від обов'язків і відповідальності, прагне звести до мінімуму зусилля, не є самодостатнім і не дуже творчим.

На відміну від авторитарного, демократичний (колегіальний) стиль, має свої витоки з «Y» Мак-Грегора і заснований на припущенні, що працівник готовий посвятити свої знання й енергію для цілей, які він вважає своїми, і при відповідних умовах може відповідально творчо вирішувати проблеми організації.

1. Праця – процес природний. Якщо умови сприятливі, люди не тільки приймуть на себе відповідальність, вони будуть прагнути до неї.

2. Якщо люди залучені до організаційних цілей, вони будуть використовувати самоврядування та самоконтроль.

3. Залучення є функцією винагороди, зв'язаного з досягненням мети.

4. Спроможність до творчого рішення проблем зустрічається часто, а інтелектуальний потенціал середньої людини використовується лише частково.

Ліберальний стиль управління характеризується тим, що керівник – ліберал не проявляє особливої активності. Він лише збирає інформацію про роботу колективу і часто сам є її джерелом. Ліберал розподіляє роботу та відповідальність між членами колективу, але цей розподіл носить формальний характер, тому що тут враховуються можливості та здібності окремих працівників. Обговорення виробничих питань теж формальне. Ліберал заохочує появу в колективі неформальних лідерів. Він навіть зацікавлений, щоб їх було більше, тому що в такому випадку йому легше розподіляти роботу та призначати відповідальних за її виконання.

Наведені стилі керівництва у чистому вигляді зустрічаються досить рідко. Частіше зустрічається комбінація цих стилів у керівника, яка залежить від особистості керівника, ситуації та членів колективу, яким керує.

Людина живе, розвивається і діє в групі. У колективі та під його впливом відбувається становлення особистості – складається її спрямованість, формуються суспільна активність, воля, створюються умови для саморегуляції та розвитку здібностей. Проте не кожна спільність людей, в яку включена особистість може бути названа колективом.

Необхідно розрізняти поняття “група” і “колектив”. Групою можна назвати будь-яке об'єднання людей, незалежно від того, якого характеру зв'язки виявляються між його членами. Як сукупний суб'єкт діяльності та спілкування, група є тим осередком, де перетинаються суб'єкт-об'єктні зв'язки особистості, соціальні та психологічні детермінанти регуляції її поведінки. Це робить групу складним утворенням, зумовлює її функції, ознаки та характер впливу на особистість.

**Висновки.** Узагальнюючі можна зазначити, що – управлінські відносини – це відносини між суб'єктом та об'єктом управління, між керівником і підлеглими. Отже, психологія управління, згідно з суб'єкт-об'єктним підходом, покликана досліджувати психологічні особливості суб'єкта управління – керівника (прийоми та методи здійснення управлінської діяльності, характеристики його особистості тощо) та об'єкта управління (персоналу організацій), які мають бути враховані в процесі реалізації управлінських відносин. Найбільш цінними якостями сучасного керівника є вміння збуджувати в підлеглих ентузіазм і розвивати те, що є найкращим у підлеглому, за допомогою визнання його достоїнств, заохочення, позитивного психологічного впливу. Діючи навмисно або ненавмисно на усвідомлюваному чи неусвідомлюваному рівнях, він може відігравати як позитивну, так і негативну роль: мобілізувати або демобілізувати потенційні сили та здатності особистості та групи, підвищувати або знижувати трудову активність, формувати позитивні або негативні якості особистості.



**Список використаних джерел:**

1. Корпоративна культура : навч. посібник / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.
2. Кулініч І. О. Психологія управління : підручник. Київ : Знання, 2011. 415 с.
3. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 1997. 248 с.
4. Ложкін Т. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : навч. посібник / Т. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель. Київ : ВД "Професіонал", 2006. 416 с.

**ІСАК А. М.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКУ

**Актуальність.** Дослідження персоналу в сфері агропромислового сервісу часто не враховують основні психологічні фактори, що впливають на поведінкові наміри працівників. Важливість сприйняття ризику та ставлення до нього добре описано в літературі з точки зору розуміння індивідуальної ризикованої поведінки, однак нечасто поєднується в комплексному підході, а соціально-психологічні чинники, які мотивують чи демотивують персонал під час тривалої невизначеності та ризиків, не враховуються [1–10]. У дослідженні шляхів пом'якшення наслідків ризику, з яким стикається персонал аграрної сфери, S. Dadzie (із співавт.) визначає ставлення фермерів до ризику, як важливий крок у розумінні їх поведінки та стратегії подолання. По результатах аналізу виявлено, що більшість персоналу, психологічно не схильні до ризику [1]. Однак нині в Україні виникла ситуація невизначеності та ризику, що безпосередньо позначається на професійній діяльності осіб в агробізнесі. Адже вони мають працювати та забезпечувати продовольчу безпеку держави в умовах військового вторгнення, почасти в ситуаціях ризику для життя. Така робота у травматичному полі може спричинювати депресії, тривогу та психосоціальний стрес. Саме тому важливим й актуальним у сучасних умовах є розуміння особистісної стресостійкості, рівня суб'єктивного контролю, типу поведінки в умовах ризику та здатності персоналу аграрного бізнесу сприймати соціальну підтримку в умовах невизначеності та ризику.

**Мета.** Вивчити соціально-психологічні особливості персоналу аграрної сфери в ситуації невизначеності та ризику.

**Результати дослідження.** Міжнародна організація економічного співробітництва та розвитку, працюючи над розробкою кращої політики для кращого життя, у звіті «Застосування цілісного підходу до управління сільськогосподарськими ризиками» зазначає, що сільське господарство має бути більш стійким до майбутніх невизначеностей. Вказується, що у світі існує потреба у підвищенні стійкості аграрного сектору до виробничих і ринкових ризиків, оскільки їх рівні та в цілому невизначеність зростають. Зазначається, що «розвиток стійкості» як здатності агробізнесу планувати та готуватися до несприятливих подій, сприймати, відновлюватися та адаптуватися до несприятливих подій, дає можливість справлятися з ризиками та невизначеністю, і навіть допомагає скористатися новими можливостями, які вони можуть утворюють [2]. У дослідженні T. Slijper (із співавт.), які вивчали ризиковану поведінку голландських фермерів, зазначається, що в епоху значного рівня взаємопов'язаних ризиків і невизначеності стійкість, в тому числі й психологічна, відіграє центральну роль у веденні аграрного бізнесу. Використовуючи дані 916 осіб було досліджено як психологічно ризикована поведінка пов'язана з сприйняттям стійкості. Виявлено, що вища психологічна адаптивність і здатність до трансформації пов'язана з кращим вмінням управляти ризиками та забезпечувати стійкість до них, а здатність до адаптації корелює зі здатністю до трансформації [3].

J. Shah (із співавт.) досліджував зв'язки між психологічними факторами фермерів та їхнім вибором щодо прийняття стратегії управління ризиками. Автори виявили, що сприйняття особистістю ризику та ставлення до ризику, які впливають на поведінку під час прийняття рішень, у ризикованій перспективі є рушійними силами під час невизначеності та спонукають персонал приймати стратегії управління ризиками [4]. У

дослідженні Van Winsen F. (із співавт.) проаналізовано дані опитування 500 фермерів з регіону Фландрії в Бельгії. Виявлена передбачувана вразливість до ризику в минулому, вивчено психологічні, соціально-демографічні характеристики, уявлення про основні джерела ризику для сільськогосподарського бізнесу, ставлення до ризику та намір застосовувати спільні стратегії управління ризиками. Результати дослідження узагальнюються висновком про те, що існує кореляційна залежність між готовність справлятися з ризикованими ситуаціями та психологічною схильністю застосовувати стратегії попереднього управління ризиками [5]. Yousof Azadi (із співавт.) досліджує психологічні чинники та перешкоди реакцій адаптації. Авторами здійснене моделювання структурних рівнянь і виявлено складний зв'язок між загальним переконанням, сприйняттям ризику, психологічною дистанцією, довірою з одного боку та адаптаційною поведінкою фермерів з другого боку. З'ясовано, що сприйняття ризиків, довіра та психологічна дистанція були високоефективними в стимулюванні адаптаційної поведінки фермерів. Дослідники зазначають про необхідність розробки заходів з управління ризиками, у тому числі психологічних, які могли б заохочувати адаптаційну поведінку [6]. A. Descatha (із співавт.) стверджують, що сільськогосподарські працівники та керівники агробізнесу піддаються багатьом професійним ризикам, які спричиняють для них імовірність проблем зі психічним здоров'ям. Авторське дослідження підкреслює підвищений ризик стресу, суїцидальних думок або депресії у персоналу, проте їх наслідки у широкомасштабних перспективних даних не вивчалися. За результатами досліджень авторів, які використали інформацію з баз даних страхування здоров'я населення Франції у 2002–2016 рр., персонал сільськогосподарських підприємств різних видів діяльності має різний ризик щодо виникнення депресії з відмінностями залежно від статі. Детермінантами психічних порушень у вигляді депресії та тривоги дослідники визначають паління, низьку соціальну підтримку, емоційне виснаження через організаційне навантаження [9].

У статті W. Zeweld (із співавт.) розглядається проблема впливу соціально-психологічних чинників на ставлення фермерів до ризику, що оцінювалося за трьома категоріями від більшої до меншої неохочності до ризику. Виявлено, що провідними серед соціальних чинників є освіта, капітал відносин, членство в групах, технічна підготовка, тобто фактори, які впливають на ставлення до ризику, знижуючи його. Доведено важливість психологічних чинників у вигляді позитивного мислення, міцного соціального капіталу (підтримка членів групи та «капітал відносин») і задовільної компетентності для мотивації щодо прийняття ризику. Зазначено про необхідність розвитку адаптивного потенціалу персоналу до потрясінь і небезпек, надання своєчасної та актуальної інформації для вдосконалення навичок і знань у цій сфері, зокрема й щодо розвитку психологічної та мотиваційної стійкості й толерантності до ризику в умовах невизначеності [7]. Н. Ö. Özdemir (із співавт.) вивчили зв'язки між «Індексом психологічного розширення можливостей» у власників 265 господарств аграрного бізнесу Туреччини, який включає мотивацію, перцептивні та поведінкові зміни. Автори вказують на прямий зв'язок між складовими «Індексу психологічного розширення можливостей», віком й розміром доходу, однак підкреслюють зворотній зв'язок між рівнем освіти та психологічно ризикованою поведінкою [8]. У свою чергу J. Shah (із співавт.) зазначає, що психологічне сприйняття ризику та ставлення до нього є ключовими рушійними силами у прийнятті рішень персоналом аграрного бізнесу під час невизначеності, які спонукають його приймати стратегії управління ризиками, а отже мають враховувати при оцінці ризикованої поведінки у перспективі [10].

**Висновки.** Узагальнюючі результати дослідження можна зазначити, що проблема соціально-психологічних особливостей персоналу аграрного сектору економіки в ситуації невизначеності та ризику широко вивчається у наукових дослідженнях. Проте

депресивні та тривожні явища, психосоціальний стрес, особистісна стресостійкість, рівень суб'єктивного контролю, тип поведінки в умовах невизначеності й ризику та здатність персоналу аграрного сектору економіки сприймати соціальну підтримку вивчені не достатньо й потребують подальших досліджень, у тому числі й з урахуванням чинників травматичних подій у наслідок війни в Україні.

**Список використаних джерел:**

1. Dadzie S. K. N., Acquah H. D.-G. Attitudes Toward Risk and Coping Responses: The Case of Food Crop Farmers at Agona Duakwa in Agona East District of Ghana. *Int. J. Agric. For.* 2012, 2. С. 29–37. DOI: 10.5923/j.ijaf.20120202.06
2. Застосування цілісного підходу до управління сільськогосподарськими ризиками. Звіт. 2023. URL: <https://www.oecd.org/agriculture/topics/risk-management-and-resilience/>
3. Slijper T., Y. De Mey P. Poortvliet and M. Meuwissen. From risk behavior to perceived farm resilience: a Dutch case study. *Ecology and Society*. 2020, 25 (4):10. URL: <https://doi.org/10.5751/ES-11893-250410>
4. Shah J., Alharthi M. The Association between Farmers' Psychological Factors and Their Choice to Adopt Risk Management Strategies: The Case of Pakistan. *Agriculture*. 2022, 12 (3):412. URL: <https://doi.org/10.3390/agriculture12030412>
5. Van Winsen F., de Mey Y., Lauwers L., Van Passel S., Vancauteren M., Wauters E. Determinants of risk behaviour: effects of perceived risks and risk attitude on farmer's adoption of risk management strategies. *Journal of Risk Research*. 2016, 19 (1). P. 56–78. URL: <https://doi.org/10.1080/13669877.2014.940597>
6. Yousof Azadi, Masoud Yazdanpanah, Hossein Mahmoudi. Understanding smallholder farmers' adaptation behaviors through climate change beliefs, risk perception, trust, and psychological distance: Evidence from wheat growers in Iran. *Journal of Environmental Management*. 2019. Vol. 250. P. 109–456. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2019.109456>
7. Alexis Descatha, Marc Fadel. Mental health of people in the agricultural sector: insights from massive database in occupational health. *The Lancet Regional Health – Europe*. 2023. Vol. 31. P. 100–691. URL: <https://doi.org/10.1016/j.lanep.2023.100691>
8. Woldegebrial Zeweld, Guido Van Huylenbroeck, Girmay Tesfay, Stijn Speelman. Impacts of socio-psychological factors on smallholder farmers' risk attitudes: empirical evidence and implications. *Agrekon*. 2019. Vol. 58, no. 2. URL: <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1684109976>
9. Özdemir H. Ö., Kan M., Doğan H. G., Kan A. The factors affecting psychological empowerment levels of entrepreneurs in agricultural holdings of Kirsehir province, Turkey. *Pakistan Journal of Agricultural Sciences*. 2020. 57 (3). P. 911–920. DOI: 10.21162/PAKJAS/20.10005
10. Shah J., Alharthi M. The Association between Farmers' Psychological Factors and Their Choice to Adopt Risk Management Strategies: The Case of Pakistan. *Agriculture*. 2022, 12, 412. URL: <https://doi.org/10.3390/agriculture12030412>

**КАРАГОДІНА О. Г.**

доктор медичних наук, професор,  
професор кафедри психології та соціальної  
роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СПРОМОЖНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ НАДАВАТИ ПОСЛУГИ У  
СФЕРІ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПІД ЧАС ВІЙНИ: МІФ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ?**

Більше 10 років населення України піддається впливу потужного стресу, зумовленого війною. Після повномасштабного вторгнення ворога у зв'язку з мобілізацією, військовими діями і руйнуванням інфраструктури, масовою внутрішньої та зовнішньої міграцією майже кожна українська сім'я зазнала тиску складних життєвих обставин, що зумовлені втратами близьких, необхідністю приймати непрості рішення, адаптуватись до життя в умовах невизначеності, загрози життю, здоров'ю і благополуччю. Дані соціологічних опитувань і спеціалізованих фахових досліджень протягом останніх двох років засвідчують негативний вплив «фактору війни» на психологічний стан і психічне здоров'я різних верст населення України [1; 7]. Поряд із тим засоби масової комунікації та наукові публікації висвітлюють численні практики із забезпечення психічного здоров'я, зокрема шляхом втручань малої інтенсивності, які впроваджуються та поширюються численними суб'єктами допомоги відповідно до нагальних потреб різних верств населення. В умовах війни підтримання та відновлення психічного здоров'я/психологічного стану набуло стратегічного значення: в межах Національної програми з охорони психічного здоров'я та психосоціальної підтримки під егідою Першої леді України визначено основні напрями цього аспекту соціальної політики, що зафіксовані в документі «Пріоритетні багатосекторні заходи з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в Україні під час та після війни: оперативна дорожня карта» [2]. Документ створений відповідно до принципів мультидисциплінарного підходу до розв'язання проблем психічного (психологічного) здоров'я. Відповідно, його автори пропонують віднести до надавачів послуг із забезпечення психічного здоров'я та психосоціальної підтримки (ПЗПСП) населення України широке коло суб'єктів, які працюють у сферах медицини, соціальної роботи, освіти, реагування на надзвичайні ситуації, охорони правопорядку тощо. Отже за умов воєнного стану здатність соціальних працівників надавати психологічну підтримку різним групам клієнтів, працювати у складі багатопрофільних команд, які допомагають людям із порушенням психічного здоров'я, має нарешті «реалізуватись» в їхній повсякденній практиці.

**Мета** розвідки: на основі аналізу основних документів, які визначають компетентності фахівців сфери соціальних послуг (соціальних працівників), визначити їхню потенційну готовність до професійної діяльності із забезпечення ПЗПСП.

**Метод** дослідження – кабінетний аналіз джерел (нормативних документів, професійних та освітніх стандартів, освітньо-професійних програм підготовки зі спеціальності 231 «Соціальна робота» за другим і третім освітніми рівнями).

**Основні результати.** Укладачі «...Дорожньої карти» віднесли надавачів соціальних послуг різного рівня підготовки та функціональних обов'язків (фахівців із соціальної роботи, соціальних працівників, молодших соціальних працівників тощо) до «людських ресурсів» забезпечення ПЗПСП, водночас зазначили потребу «розбудовувати спроможність персоналу соціального сектору щодо виявлення психічних розладів, надання базової психосоціальної підтримки та здійснення перенаправлення» [2, с. 35].

Водночас аналіз професійних стандартів «Соціальний працівник» і «Фахівець із соціальної роботи» дозволяє стверджувати, що такий аспект професійної компетентності практично не відображений у цих документах. Щоправда, у професійному стандарті «Соціальний працівник» міститься пункт В1.У1, що передбачає (серед іншого) вміння «надавати послуги із ... соціальної та психологічної реабілітації, консультивання...» [5, с. 17]. Проте у Державному стандарті соціальної послуги консультивання суб'єктом соціально-психологічного консультивання визначений психолог-консультант [3, І. 4]. У професійному стандарті «Фахівець із соціальної роботи» вміння психологічної підтримки фігурує лише в контекстах заходів екстреної допомоги отримувачам соціальних послуг (А6.У1: «...усунути небезпеку для здоров'я та життя особи, надати безпечне місце, психологічну підтримку, знизити рівень напруження та стресу...») [6, с. 16] та супроводження прийомної сім'ї, будинку сімейного типу, сімей опікунів і піклувальників, усиновлювачів (Д2.У11: «Забезпечувати психологічну підтримку прийомних батьків, батьків-вихователів, патронатних вихователів, опікунів / піклувальників, усиновлювачів») [6, с. 29]. Зміст вказаних професійних стандартів, затверджених 2019 і 2020 рр., виявляється дещо вужчим за зміст державних стандартів послуг, зокрема, прийнятого 2018 р. Державного стандарту соціальної реабілітації осіб з інтелектуальними та психічними розладами, що передбачає деякі заходи психологічної підтримки осіб з психічними розладами та їхніх родичів [4]. За наявності цього стандарту все ж засвоєння вмінь психологічної підтримки осіб з психічними розладами є для соціальних працівників проблематичним: у освітньо-професійних програмах зі спеціальності «Соціальна робота» бакалаврського та магістерського рівнів бракує відповідних програмних результатів навчання; для здобувачів освіти в ЗВО практично неможливо організувати практику з допомоги клієнтам із порушеннями психічного здоров'я. В цілому формування навичок психологічної підтримки та втручань малої інтенсивності щодо забезпечення психічного здоров'я під час навчання у ЗВО залишається одним з проблемних питань освітніх програм із соціальної роботи.

Слід зазначити, що наприкінці 2022 року МОН України зреалізувало внесення змін до низки чинних освітніх стандартів, в тому числі й у стандарти підготовки бакалаврів та магістрів зі спеціальності «Соціальна робота», доповнивши їх зміст компетентністю здійснювати раннє втручання. Цей прецедент засвідчує, що можна оперативно вдосконалювати стандарти, керуючись вимогами соціального контексту. Втім компетентності надавачів соціальних послуг щодо психологічної допомоги досі належним чином не визначені відповідними компонентами професійних та освітніх стандартів, попри таку нагальну потребу.

**Висновки.** Забезпечення ПЗПСП населенню України – одне з пріоритетних завдань соціальної політики в період війни та по її закінченню. Психологічна допомога отримувачам соціальних послуг є невід'ємною частиною відповідної професійної та парапрофесійної діяльності. Зміст чинних професійних та освітніх стандартів спеціалістів соціальної сфери (соціальної роботи) не відповідає запиту різних груп отримувачів соціальних послуг на психологічну підтримку. Умови підготовки соціальних працівників у ЗВО зазвичай не дозволяють здобувачам набути належних навичок надання психологічних послуг малої інтенсивності або вмінь професійної допомоги особам з психічними розладами. Водночас розширення сервісів із забезпечення ПЗПСП у період війни, реалізація численних проєктів, підтриманих міжнародними донорськими організаціями, ініціативи з загальнонаціональної координації цієї сфери допомоги становить ресурс позитивних змін у професійній підготовці та практиці соціальної роботи.

**Список використаних джерел:**



1. Підтримка ментального здоров'я в часи війни. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/pidtrymka-mentalnoho-zdorovya-v-chasy-viynu>
2. Пріоритетні багатосекторні заходи з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в Україні під час та після війни: оперативна дорожня карта. Knowledge Center. URL: <https://knowledge.org.ua/operativna-dorozhnja-karta-z-psihichnogo-zdorov-ja-ta-psihosocialnoi-pidtrimki-v-ukraini/>
3. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги консультування : Наказ Міністерства соціальної політики України від 02.07.2015. № 678. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0866-15#Text>
4. Про затвердження Державного стандарту соціальної реабілітації осіб з інтелектуальними та психічними розладами : Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.12.2018 р. № 1901. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0066-19#Text>
5. Про затвердження професійного стандарту «Соціальний працівник» : Наказ Міністерства соціальної політики України від 04.07.2019. № 1049. URL: <https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/75-1049.pdf>
6. Про затвердження професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи» : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства (Мінекономіки) України від 20.06.2020 р. № 1179. URL: <https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/88-1179.pdf>
7. Ткачишина О. Р. Проблеми ментального здоров'я в Україні: психологічний аналіз Габітус. 2023. Вип. 53. С. 207–211. URL: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/47105/1/O\\_Tkachyshyna\\_HABITUS\\_53\\_FPSRS\\_O.PDF](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/47105/1/O_Tkachyshyna_HABITUS_53_FPSRS_O.PDF)

**КАТАЛЕВСЬКА Т. В.**

керівник ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ  
«REGIONAL PUBLIC ASSOCIATION OUR  
WORLD» («OUR WORLD»)

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ДОСТУП ДО РИНКУ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

Загально визнано, що ринком праці є система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею та продажем товару. При розкритті поняття «ринку праці» цілком зрозуміло, що товар – це не тільки дари природи, результат праці. Перш за все, особливо в умовах сучасності, ринком праці стає ринок робочої сили, який створює систему працевлаштування, попиту й пропозиції.

Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен має право на працю, а держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, а використання примусової праці забороняється [1].

- 13.12.2006 р. Україною була підписана «Конвенція про права осіб з інвалідністю».

- 16.12.2009 р. відбулася ратифікація Конвенції.

- 06.03.2010 р. Конвенція про права осіб з інвалідністю набрала чинності в Україні.

Тобто минуло достатньо часу для впровадження конвенційних зобов'язань. Втім, всупереч прийняттям низки законодавчих змін, доступ осіб з інвалідністю до ринку праці занадто низький.

Принципами Конвенції про права осіб з інвалідністю (далі – Конвенція) є повага до притаманної людині гідності, її особистої самостійності, зокрема, свободи робити власний вибір, і незалежності; недискримінація; повне й ефективне залучення та включення до суспільства; повага до особливостей осіб з інвалідністю та прийняття їх як компонента людської різноманітності й частини людства; рівність можливостей; доступність; рівність чоловіків і жінок; повага до здібностей дітей з інвалідністю, що розвиваються, та повага до права дітей з інвалідністю зберігати свою індивідуальність [2].

Відповідно до статті 27 Конвенції Україна визнала право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими, що включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю, забезпечення та заохочення реалізації свого права на працю, зокрема тими особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом ужиття, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів. Україна взяла на себе обов'язок, щоб особи з інвалідністю не утримувалися в рабстві чи в підневільному становищі й були захищені нарівні з іншими від примусової чи обов'язкової праці [2].

Отже, постає питання не тільки виконання Україною своїх конвенційних зобов'язань, а найголовніше пошуку точки відліку реалізації особою з інвалідністю права доступу до ринку праці.

Проблема доступу осіб з інвалідністю до ринку праці виникає на першочерговому та найважливішому рівні при оформленні інвалідності для подальшого належного

користування своїми правами, в тому числі правом на працю з метою ефективного доступу до ринку робочої сили, попередження дискримінації та реалізації прав людей з інвалідністю.

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» реабілітація осіб з інвалідністю – це система медичних, психологічних, педагогічних, фізичних, професійних, трудових, фізкультурно-спортивних, соціально-побутових заходів, спрямованих на надання особі допомоги у відновленні та компенсації порушених або втрачених функцій організму для досягнення і підтримання соціальної та матеріальної незалежності, трудової адаптації та інтеграції в суспільство, а також забезпечення осіб з інвалідністю допоміжними засобами реабілітації і медичними виробами [3].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю» (далі – Положення) в індивідуальній програмі реабілітації особи з інвалідністю (далі – ІПР) – визначаються комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, строків реабілітаційних заходів з визначенням порядку, місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей особи з інвалідністю та дитини з інвалідністю [4]. Тобто саме ІПР є головним документом, відповідно якого здійснюються реабілітаційні заходи осіб з інвалідністю, зокрема реалізація права на труд.

Треба зазначити, що згідно зі статтею 8 Положення ІПР розробляється фахівцями МСЕК або ЛКК не тільки за участю особи з інвалідністю чи законного представника дитини з інвалідністю, а також із залученням у межах компетенції спеціалістів закладів охорони здоров'я, органів соціального захисту, державної служби зайнятості, органів Пенсійного фонду [4]. Саме в ІПР встановлюється професійна реабілітація, трудова реабілітація, професійна орієнтація, професійний відбір, професійна адаптація, визначається робоче місце особи з інвалідністю або спеціальне робоче місце особи з інвалідністю та інше з метою реалізації прав людей з інвалідністю й адаптування на ринку праці.

Отже, відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання» від 08.10.2007 р. № 623 в ІПР одним із видом і формою реабілітаційних заходів є професійна реабілітація, яка складається з експертизи потенційних професійних здібностей, визначається професійна орієнтація, професійний відбір, професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації та професійна освіта. Крім того, треба визначити трудову реабілітацію, що складається з пристосування та створення робочого місця з урахуванням безпеки й особливих потреб, раціональне працевлаштування (поновлення трудової діяльності інваліда за колишньою або за новою професією, види професій і спеціальності, доступні за станом здоров'я [5]. Зазначене є реабілітаційними заходами та їх реалізацією.

Необхідно визначити, що на підставі статті 23 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» ІПР є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, підприємствами, організаціями, у яких працює або перебуває інвалід, дитина-інвалід, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу та форми власності [3]. Відсутність належних і необхідних реабілітаційних заходів ІПР позбавляють відповідальності посадових осіб, а людей з інвалідністю прав, зокрема на працю та розвиток. А значить призводить до посилення економічного тягаря для країни та розвитку стратифікації з певними наслідками для суспільства.

Безумовно, внаслідок повномасштабної російської агресії проти України кількість українців з інвалідністю буде зростати. Проте Україна має значний потенціал для розвитку ринку праці, який може бути досягнутий через:

- 6) впровадження інформаційної кампанії для осіб з інвалідністю щодо реабілітаційних заходів і механізмів їх реалізації через належне заповнення ППР;
- 7) впровадження програми навчання з метою залучення осіб з інвалідністю та їх опікунів до складання ППР, як необхідною умовою впровадження обізнаності у своїх правах і способах їх реалізації;
- 8) впровадження додаткових програм навчання для працівників МСЕК/ЛКК, представників закладів освіти, роботодавців щодо реабілітаційних заходів, механізмів їх реалізації осіб з інвалідністю та дотримання їх, прав людини на особистий розвиток і працю роботодавцями та в закладах освіти;
- 9) посилення відповідальності співробітників МСЕК і ЛКК відносно розробки та оформлення ППР;
- 10) посилення відповідальності роботодавців щодо прийняття на роботу осіб з інвалідністю без ППР.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст.141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
2. Конвенція про права осіб з інвалідністю : Міжнародний документ Організація Об'єднаних Націй ратифіковано Законом № 1767-VI від 16.12.2009 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text) (дата звернення: 05.05.2024).
3. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» Верховна Рада України від 06.10.2005 р. № 2961-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
4. Постанова «Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю» Постанова, Положення Кабінету Міністрів України від 23.05.2007 р. № 757. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/757-2007-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання» від 08.10.2007 р. № 623. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1197-07#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

**ЛАПІНСЬКИЙ А. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ОБСЛУГОВУЮЧОГО ПЕРСОНАЛУ

**Актуальність.** В умовах сучасності та реформ актуальним стає питання вивчення психологічних факторів, які впливають на успішну роботу в професіях «людина-людина», зокрема, обслуговуючого персоналу в авіаційних професіях обслуговуючого персоналу. Діяльності обслуговуючого персоналу, який працює в умовах підвищеної професійної стресогенності, притаманна низка специфічних особливостей, пов'язаних не тільки з необхідністю виконання роботи на високому професійному рівні, але й, насамперед, з підвищеним стресовим навантаженням внаслідок тісної взаємодії з пасажиром. Тому для розробки заходів психокорекції та психопрофілактики професійної дезадаптації в обслуговуючого персоналу, який працює в умовах підвищеної професійної стресогенності, необхідно вивчити умови розвитку ПД і коморбідність впливу негативних чинників у даного контингенту, що й обумовлює актуальність і необхідність даного дослідження [1–5].

**Мета.** На основі системного підходу до вивчення закономірностей формування професійної дезадаптації в обслуговуючого персоналу, який працює в умовах підвищеної професійної стресогенності, розробити систему її психокорекції та психопрофілактики.

Завдання дослідження:

1. Встановити особливості психоемоційного в обслуговуючого персоналу, який працює в умовах підвищеної професійної стресогенності.
2. Встановити чинники генерування та поширення психологічних впливів на обслуговуючий персонал.
3. Виявити рівень задоволеності функціонуванням в авіаційній сфері обслуговуючого персоналу.
4. Дослідити емоційну складову професійної дезадаптації обслуговуючого персоналу.
5. Науково обґрунтувати й розробити систему психокорекції та психопрофілактики професійної дезадаптації обслуговуючого персоналу.

Об'єктом дослідження визначено професійна дезадаптація обслуговуючого персоналу, який працює в умовах підвищеної професійної стресогенності. Предметом дослідження визначено психологічні механізми та умови формування професійної дезадаптації обслуговуючого персоналу, який працює в умовах підвищеної професійної стресогенності.

Методологія дослідження: клініко-психопатологічний, психодіагностичний, соціально-демографічний, статистичний. Клініко-психопатологічний метод буде включати структуроване інтерв'ю.

Психодіагностичний метод включав: 1. Визначення складових ПД (наявність, вираженість і т. ін.) – опитувальник «Рівень професійної дезадаптації», розробленого О. Н. Родіною (за Г. С. Никифоровим, М. А. Дмитриєвою, В. М. Снетковим, 2003).

Психопатологічні особливості досліджувалися: 1. Шкал депресії та тривоги М. Гамільтона (HDRS і HARS) (за В. С. Подкоритовим, Ю. Ю. Чайкою, 2003). Персонологічні особливості виявлялися: 1. Методика діагностики акцентуацій Г. Шмішека та Фрайбурзький особистісний опитувальник (FPI) (за Д. Я. Райгородським, 2008).

Задоволеність функціонуванням виявлялася: 1. Опитувальник «Ступінь

задоволеності власним функціонуванням у різних сферах» I. Karler, в адаптації Б. Д. Карвасарського (2007), 2. Опитувальник «Рівень соціальної фрустрованості» Л. І. Вассермана в модифікації В. В. Бойка (за Д. Я. Райгородським, 2008). Емоційні особливості досліджувалися: 1. Методика «Рівень емоційного вигорання» В. В. Бойком (за Д. Я. Райгородським, 2008), 2. Оцінка емоційного інтелекту – «Опитувальника EQ» Н. Холла (за Н. П. Фетискиним, В. В. Козловим, Г. М. Мануйловим, 2002).

Дизайн дослідження. Обстежено 100 працівників авіаційної сфери. На етапі оцінювання ефективності за тривалістю виявленої ПД обстежені будуть розділені на дві групи: особи з тривалістю ПД до року (гостра дезадаптація – 50 осіб, основна група 1, ОГ1); особи з 2–5 річною ПД (хронічна дезадаптація – 50 осіб, основна група 2, ОГ2): а) групу, де будуть проводитися розроблені заходи; б) контрольну групу, де розроблені заходи проводитися не будуть.

Дизайн дослідження. I етап – первинної діагностики. За умови інформованої згоди буде обстежено 100 працівників авіаційної сфери, які працюють в умовах підвищеної «коморбідної» стресостійкості; II етап – стратифікація та аналіз професійної дезадаптації; III етап – психодіагностичного обстеження; IV етап – психокорекції та психопрофілактики.

**Результати дослідження.** У процесі комплексного патопсихологічного дослідження виявлено, що більшість обстежених мають проблеми професійної дезадаптації. Визначені та охарактеризовані психопатологічна, патоперсонологічна, психосоціальна та емоційна його складова. Так, виявлено високі показники за рівня депресії та тривоги, особливості акцентуацій та особистісних особливостей в залежності від її тривалості професійної дезадаптації.

Встановлено низький ступінь задоволеності власним функціонуванням у різних сферах життєдіяльності та високий рівень соціальної фрустрованості. Серед емоційних особливостей виявлено високий рівень емоційного вигорання та пов'язаного з ним зниження емоційного інтелекту, як чинника в патогенезі професійної дезадаптації обслуговуючого персоналу авіаційної сфери.

Обґрунтована необхідність підвищення емоційного інтелекту в персоналу як напряму превенції зазначеного патологічного феномену.

**Висновки.** Узагальнюючі результати дослідження можна зазначити, що проблема соціально-психологічних особливостей обслуговуючого персоналу в ситуації невизначеності та ризику вивчається у наукових дослідженнях. Проте депресивні та тривожні явища, психосоціальний стрес, особистісна стресостійкість, тип поведінки в умовах стресу й ризику та здатність обслуговуючого персоналу протидіяти професійної дезадаптації вивчені не достатньо й потребують подальших досліджень, у тому числі й з урахуванням чинників травматичних подій в наслідок війни в Україні.

#### Список використаних джерел:

1. Prib H., Beheza L., Markova M., Raievska Y., Lapinska T., Markov A. Psycho-emotional burnout of the personality in the conditions of war. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*. 2023. Vol. 11, № 1. P. 36–46.
2. Матвієнко Л. І., Загребельна Я. О. Психотехнічні прийоми профілактики агресивної поведінки менеджерів. Соціально-психологічний супровід в роботі фахівців служби зайнятості: Монографія / за заг. ред. Г. А. Приба; Є. М. Калюжної. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. С. 283–285.
3. Екстремальна психологія: підручник / За заг. ред. О. В. Тімченка. Київ: ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.
4. Кризова психологія: навч. посібник / За заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Харків: НУЦЗУ, 2010. 401 с.



5. Кризові стани в сучасних умовах: діагностика, корекція та профілактика / Під ред. проф. Л. М. Юр'євої. Київ : Вид. ТОВ «Галерея Принт», 2017. 174 с.
6. Пріб Г. А., Раєвська Я. М., Бегеза Л. Є. Соціально-психологічні особливості адаптації особистості в умовах бойових дій. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Т. 33 (72). № 2. С. 104–109. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.2/17>

**ЛОДАТКО Є. О.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри освітнього і соціокультурного  
менеджменту  
та соціальної роботи  
Черкаський національний університет  
імені Б. Хмельницького  
м. Черкаси

**ЦИМБАЛ Т. В.**

здобувачка магістерського ступеня  
кафедри освітнього і соціокультурного  
менеджменту  
та соціальної роботи  
Черкаський національний університет  
імені Б. Хмельницького  
м. Черкаси

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ  
ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Нині персонал стає ключовим ресурсом, який забезпечує ефективність функціонування, тому його розвиток є невід'ємною складовою загальної стратегії організації.

Ефективне функціонування освітніх організацій насамперед визначається ступенем професійного розвитку її персоналу. У сучасних умовах швидкого старіння знань, умінь і практичних навичок, одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг є необхідність постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників.

Кадровий потенціал закладів освіти є найважливішим стратегічним фактором, якісні та кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення обсягів і підвищення якості освітніх послуг. Заходи, що сприяють удосконаленню системи розвитку персоналу, дозволяють збільшити кадровий потенціал у системі освіти. Саме тому управління системою розвитку персоналу набуває дедалі більшого практичного значення, розглядається як фактор підвищення конкурентоспроможності, довгострокового розвитку закладів освіти, що обумовлює актуальність даного напрямку досліджень.

Сучасні підходи до управління розвитком персоналу ґрунтуються на необхідності максимального розкриття потенціалу людей, коли персонал розглядається як ключовий фактор, що визначає ефективність використання всіх інших ресурсів організації.

Аналізуючи основи управління професійним розвитком персоналу, слід насамперед визначити понятійну базу визначень.

Управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації щодо розроблення концепції, стратегій кадрової політики та методів управління людськими ресурсами.

Концепція розвитку персоналу – стратегія організації, побудована щодо потреб власників людського капіталу [1]. Сучасна концепція розвитку персоналу передбачає не лише задоволеність роботодавця, але й забезпечення ринку необхідною кількістю робочої сили та якістю її роботи. Процес розвитку персоналу закладів освіти повинен бути орієнтований на підвищення кадрового потенціалу в межах обраної стратегії.

Ефективне управління розвитком персоналу неможливе без оцінки стану персоналу, структури і динаміки його чисельності, а також аналізу рівня освіти.

Професійний розвиток персоналу здійснюється через професійне навчання, означає набуття нових компетенцій, які знадобляться працівникові в майбутньому, на цьому або іншому робочому місці, яке він зможе в перспективі зайняти. В. М. Гриньова [2, с. 190] трактує професійний розвиток як процес підготовки співробітників до виконання нових виробничих функцій, обіймання посад, вирішення нових завдань, спрямований на подолання розбіжності між вимогами до працівника та якостями реальної людини.

В. Н. Слиньков [3, с. 170] дає таке визначення: професійний розвиток – набуття персоналом нових компетенцій, знань, вмінь та навичок, які вони будуть використовувати у своїй професійній діяльності; процес формування у персоналу нових професійних навичок та знань.

В. А. Савченко у своїй роботі [4, с. 18] дає таке тлумачення поняття: професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенціальних можливостей. На думку автора, це найбільш докладне та змістовне визначення, яке найбільш повно розкриває поняття «професійний розвиток персоналу».

Отже, можна зробити висновок, що розвиток – це свого роду зміна стану та перехід з одного стану в інший, які вважається більш доцільним для продовження подальшої освітньої діяльності освітнього закладу. Відповідно, мета розвитку персоналу – отримувати кадри з високим рівнем підготовки, мотивованих спеціалістів, зацікавлених у реалізації такого розвитку.

#### **Список використаних джерел:**

1. Рудик Я. М. Техніка управлінської діяльності : навч.-метод. посіб. Ніжин : ПП Лисенко, 2012. 108 с.
2. Гриньова В. М. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Навч. посіб. / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, О. М. Красноносова; за ред. докт. екон. наук, проф. В. М. Гриньової. Харків : Вид. ХНЕУ, 2004. 428 с.
3. Слиньков В. Н. Персонал и его менеджмент: практ. рекомендации. Київ : КНТ, 2007. 476 с.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.

**МАЗУР Н. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти

І курсу факультету економіки,  
соціальних технологій та туризму  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАТЕРИНСТВА ЯК ПСИХОСОЦІАЛЬНИЙ  
ФАКТОР**

Військова агресія росії проти України спричинила серйозну гуманітарну кризу, завдала потужних, руйнівних ударів по всіх ланках економічної, соціальної, гуманітарної системах нашої держави, і найголовніше, по найціннішому – людському ресурсу. Це негативно вплинуло на народжуваність, зокрема через погіршення стану здоров'я жінки, її психоемоційного стану, що викликано стресами, недоступністю якісної медицини, відсутністю або несвоєчасно наданою медичної допомоги, що є одним із важелів стримування жінок бути матір'ю.

Метою нашого дослідження є обґрунтування проблем розвитку материнства як психосоціальний фактор і підготувати рекомендації щодо підвищення емоційного благополуччя жінки та умов для розвитку, виховання дитини.

Дослідження проблеми розвитку материнства в аспекті психосоціального вивчення продиктована складною демографічною ситуацією в країні, яка зумовлена кардинальними соціально-економічними змінами в українському суспільстві, яке переживає складні трансформації та кризи, в тому числі і в соціальному середовищі (позбавлення, обмеження, недостатність тих чи інших умов і ресурсів, необхідних для успішної реалізації функції материнства та розвитку кожної дитини).

Проблема материнства вже достатньо довгий час привертає увагу психологічної спільноти. Кожна людина у своєму житті виконує безліч соціальних ролей, саме материнство відіграє ключову роль в суспільстві. Материнство формується ще задовго до набуття нею досвіду материнства, під впливом багатьох соціальних та індивідуальних чинників, через призму соціальних стереотипів і догм, у вигляді вимог до материнства на певний період часу, коло родини, на побутовому рівні тощо і ці уявлення носять певною мірою ідеалізований характер. З покоління в покоління передається життєвий досвід піклування жінкою про свою дитину. І від того наскільки успішно жінка буде справлятися з роллю матері, залежать розвиток, виховання та формування життєвих цінностей як окремо взятої дитини, так і суспільства в цілому.

Основою для багатьох галузей психологічних і суміжних наук є соціально-психологічні та психолого-педагогічні дослідження, які вивчають і розкривають питання про механізми, засоби, умови та методи психосоціального розвитку материнства. Психологія материнства є однією з найбільш важких і недостатньо розроблених галузей сучасної науки. На думку науковців, тема психологічної готовності жінок до материнства потребує постійного вивчення у силу дії впливу соціально-економічних і соціально-психологічних чинників.

Протягом значного часу по всьому світу еволюційно формувались певні історичні, культурні та індивідуальні цінності особливості ставлення до материнства. На сьогоднішній день соціальне навантаження на жінку значною мірою збільшилося, їй стало важче, ніж раніше, одночасно здійснювати трудову, суспільнокорисну діяльність і при цьому бути матір'ю. Існує чимало наукових і науково-популярних видань, присвячених цій проблемі. Різні аспекти материнської поведінки вивчаються в психології особистості, в дитячій психології, педагогічній, клінічній психології тощо.

Важливість материнської поведінки для розвитку дитини, його складна структура і шлях розвитку, з врахуванням культурних та індивідуальних складових, а також величезна кількість сучасних досліджень у цій області дозволяють говорити про материнство як самостійної реальності, що вимагає розробки цілісного наукового підходу для його дослідження.

А отже, на нашу думку, це потребує подальшої дослідницької роботи щодо побудови стратегії психосоціального розвитку материнства, як цілісної складової, враховуючи розвиток та виховання дитини, яка б могла прояснити та допомогти вирішити широке коло питань з психологічної, педагогічної, соціальної діяльності як теоретичної, так і практичної її частин.

Враховуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що дослідження основних процесів психосоціального розвитку материнства як особливої складової умов розвитку та виховання дитини, дасть можливість вивчити материнські якості й характеристики материнської поведінки, а також їх культурні, соціальні, еволюційні, фізіологічні та психологічні основи в аспекті зіставлення певного віку дитини.

#### **Список використаних джерел:**

1. Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти / П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.
2. Психологія сім'ї: підручник / за ред. В. М. Поліщука. Суми : Університетська книга, 2021. 248 с.
3. Психологія сім'ї та шлюбу: таблиці, схеми, коментарі : навчально-наочний підручник / за заг. ред. О. М. Цільмак. Київ : Вид. Ліра, 2020. 266 с. з іл.

**МАЛИШОК О. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

У глобалізованому світі посилюється роль людини у підвищенні конкурентних можливостей економіки держави. Саме професійні працівники підвищують конкурентний рейтинг держави на освітньому рівні через розвиток виробничо-технологічних систем, появу інформаційних технологій тощо. Тому національний ринок праці потребує якісних фахівців. Конкуренснопроможний співробітник не може бути виснаженим, стомленим, робити помилки, втрачати продуктивність. Це впливає на рівень самооцінки та впевненості працівника, на його ефективність і конкурентноздатність на ринку праці, що, у свою чергу, може позначитися на психічному здоров'ї фахівця, появі емоційного вигорання.

Тема емоційного вигорання досліджується та вивчається багатьма українськими фахівцями в галузі психології та організаційного менеджменту, зокрема: О. І. Бондарчук, Л. Є. Бегеза, Г. В. Гнускіна, Т. В. Лапінська, Л. М. Карамушка, Г. А. Пріб та ін.

Питання емоційного вигорання працівників комерційних організацій (бізнесу) вивчене недостатньо. Особливої актуальності проблема резильєнтності та емоційного вигорання набирає в умовах війни.

Професійна діяльність персоналу комерційних організацій в умовах змін і викликів потребує постійного розвитку та вдосконалення. Основна задача працівників комерційних організацій – виконання поставлених бізнес-цілей, якісних і кількісних показників, що в свою чергу створює передумови для ігнорування власного відпочинку, нерівномірного розподілення часу та ресурсів між роботою та власним життям (втрата work-life balance). Професійні вимоги та відданість людини своїй роботі призводять до виснаження. Тому важливими стають нові компетенції, які б допомагали фахівцям комерційних організацій залишатись професійними, вмотивованими та психологічно здоровими.

Ринок праці потребує фахівців з новими компетенціями (soft/hard skills). До soft skills (гнучкі навички) належать: вміння комунікувати, критичне мислення, емоційний інтелект, бажання швидко навчатись, робота в команді, адаптивність, стресостійкість та ін. До hard skills («жорсткі»/«професійні» навички) належать: знання іноземної мови, водіння автомобіля, вміння набирати текст на комп'ютері, використання комп'ютерних програм, програмування (вміння створення програмного коду), читання.

Значення набувають soft skills, оскільки завдяки розвиненому емоційному інтелекту, комунікативним навичкам, стресостійкості та ін. фахівець здатен подолати виклики та тиск при вирішенні робочих задач. Необхідно навчати і розвивати soft skills персоналу організації, тому що вони мало відпрацьовуються на робочих місцях.

Емоційне вигорання під час війни в Україні стало особливо актуальною темою, оскільки конфлікт із значними соціальними та економічними наслідками впливає на психічне здоров'я співробітників і самі бізнес-структури. У таких умовах комерційні та державні організації потребують знань про психічне здоров'я своїх співробітників та турботи про них.



Існують чинники, які можуть призвести професіоналів до того, що вони втрачають інтерес до своєї праці, швидко виснажуються, втрачають мотивацію та відмовляються від своїх посад, від рішення задач у найвідповідальніші моменти.

У психологічній літературі з проблематики психологічного супроводу фахівців комерційних організацій виокремлюють наступні чинники:

– індивідуально-психологічні: вік, компетенції, характер і темперамент, самооцінка, спосіб мислення, емоційний інтелект, soft skills, персональні характеристики людини (песиміст, оптиміст, перфекціоніст, рівень емпатії, недовіра, тривожність, конфліктність та ін.), виховання, освіта, рівень бажання до саморозвитку, відсутність покликання до своєї професії (відсутність здібностей).

– соціально-психологічні: нерегламентована тривалість робочого дня, стиль керівництва, соціально-психологічний клімат у колективі, сфера діяльності організації, неналежне забезпечення умов праці, не задовільнена потреба в безпеці (невпевненість в тому, що працівник не втратить своє робоче місце, не отримає штрафні санкції за прогалини або помилки і т. д.), нереалістичні очікування керівника та вимоги, дисбаланс між роботою та персональним життям, жорстка внутрішня конкуренція (особистісна, посадова, між відділами), неналежні фінансові умови, зміст роботи, *незрозумілий зміст трудової діяльності, зокрема відсутність необхідності посадових інструкцій чи їх формальний характер*, адміністративна політика (примус до виконання обов'язків, не передбачених посадою, відсутність або незрозумілий зміст посадових інструкцій, відсутність підтримки, заохочень, схваленень).

Зазначимо, що відмінністю/особливістю визначення чинників у державних установах є адміністративність, задовільнення потреб (соціальні пільги тощо), формальний характер взаємовідносин на робочих місцях, неналежні фінансові умови.

Таким чином, індивідуально-психологічні та соціально-психологічні чинники майже не відрізняються в державних і комерційних організаціях. Кожна людина відчуває потребу в підтримці, подоланні страху, тривоги.

Враховуючи вищезазначене, перед спеціалістами в галузі психології та психологічного консультування постають наступні задачі:

- проведення просвітницьких заходів, семінарів, тренінгів щодо інформування про показники емоційного вигорання та його вчасного розпізнавання;
- індивідуальна психологічна підтримка, коучинг щодо попередження емоційного вигорання (індивідуальний, командний).
- допомога в створенні умов для попередження емоційного вигорання, розвитку компетенції управління емоційним вигоранням і завчасної профілактики, щоб співробітники могли розуміти, контролювати та відстежувати свої стани і завчасно запобігати вигоранню. Тобто, в компаніях потрібно проводити систему заходів, спрямованих на предмет менеджменту своїх станів, формувати вміння повертати себе до нормального стану.

Перспективу подальшого дослідження вбачаємо в емпіричному вивченні соціально-психологічних чинників у комерційних організаціях, які впливають на психічне здоров'я фахівців організацій та їх конкурентноздатності на ринку праці не тільки в Україні, а й за кордоном.

#### Список використаної літератури:

1. Що таке hard і soft skills? В чому різниця? Що важливіше? Житомирський обласний центр зайнятості. URL: <https://zhy.dcz.gov.ua/publikaciya/shcho-take-hard-i-soft-skills-v-chomu-riznytsya-shcho-vazhlyvishe>

2. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

3. Гнускіна Г. В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців : дисертація. Київ : 2016. 267 с.
4. Гончаренко Я. В. Психологічні чинники орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій : дисертація. Київ : 2018. 324 с.
5. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп. *Збірник наукових праць Кам'янець- Подільського національного університету імені Івана Огієнка: Серія соціально- педагогічна* / За ред. О. В. Гаврилова, В. І. Співака. Кам'янець- Подільський : Аксіома, 2008. Вип. X. С. 52–55.

**МАМЕДОВ О. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ОСОБИСТІСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕВЕЛОПЕРСЬКИХ  
ОРГАНІЗАЦІЙ**

**Актуальність.** Дослідження персоналу організацій в контексті оцінювання їх особистісних якостей охоплює великий спектр напрямів. У сучасній соціоекономічній сфері є необхідність розвивати та застосовувати м'які навички (soft skills) – особисті якості, поведінка та вміння міжособистісного спілкування, які допомагають нам взаємодіяти з нашими колегами. Дані навички базуються на особистісних якостях та є здатністю ефективно й гармонійно спілкуватися з персоналом, тому працівники, які ними володіють, затребуваними у сфері девелоперського бізнесу. Вчені досліджують особистісні якості з різних наукових поглядів, проте на сьогодні в Україні аспект вивчення характерологічних особливостей особистості та психологічний феномен тривожності є недостатньо вивченим, а різноманіття поглядів науковців зумовлюють проведення подальших наукових пошуків у цьому напрямі [1].

**Метою дослідження** є вивчення особистісних якостей та проявів тривожності персоналу девелоперських організацій.

**Матеріали та методи.** З дотриманням принципів біоетики та деонтології протягом 2023–2024 рр. за умов інформаційної згоди проведено комплексне обстеження 250 осіб з числа персоналу девелоперських організацій. Дослідження проведено з дотриманням принципів етики Американської психологічної асоціації [2], «Кодексу етики» (протокол № 10 від 14.07.2016 р.) [3], «Положення про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму» (протокол № 7 від 12.04.2018 р.) [4]. Після первинної обробки даних у дослідження включено 175 осіб, серед яких проведено порівняльний аналіз результатів дослідження та які розподілилися наступним чином: група керівників (ГК, N=50) та група фахівців (ГФ, N=125). Дослідження виконувалося за допомогою методики «Експрес-діагностики характерологічних особливостей особистості» (Г. Айзенк), призначеної для оцінки симптомокомплексу екстра-версії-інтроверсії й нейротизму (емоційної стабільності), та «Шкали реактивної та особистісної тривожності (Ч. Спілбергера), яка дозволяє оцінити психологічний феномен тривожності» [5; 6]. Аналіз, обробка та підрахунок процентних характеристик і коефіцієнтів кореляції здійснювалися за допомогою програми SPSS 10.0.5 for Windows [7; 8].

**Результати досліджень.** Особистісний опитувальник Г. Айзенка розроблений у 1963 р. і спрямований на діагностику особистості та характеристик темпераменту. Методика з усієї сукупності рис людини діагностує 2 головних фактори: екстраверсію (інтроверсію) і невротизм. Перший із цих факторів біополярний і представляє характеристику індивідуально-психологічного складу людини, крайні полюси якої відповідають орієнтації особистості або на світ зовнішніх об'єктів (екстраверсія), або на суб'єктивний внутрішній світ (інтроверсія). Вважають, що екстравертам властиві товариськість, імпульсивність, гнучкість поведінки, велика ініціативність (але мала наполегливість) і висока соціальна пристосовність. Інтровертам же, навпаки, притаманні замкнутість, соціальна пасивність (при досить великій наполегливості), схильність до самоаналізу та труднощі соціальної адаптації. Другий фактор – невротизм (або нейротизм) – описує деяку властивість, що характеризує людину з боку емоційної

стійкості, тривожності, рівня самоповаги та можливих вегетативних розладів. Фактор цей також біполярний і утворює шкалу, на одному полюсі якої знаходяться люди, що характеризуються надзвичайною стійкістю, зрілістю та прекрасною адаптованістю, а на іншому – люди надзвичайно знервованого, нестійкого та погано адаптивного типу. Більшість людей розміщуються між цими полюсами, ближче до середини [5; 6].

За розподілом персоналу девелоперських організацій за вираженістю екстраверсії-інтроверсії / нейротизму виявлено, що в цілому в досліджених ГК фактор інтроверсії у ступені крайньої вираженості та вираженості не виявлено. У свою чергу у ГФ дані фактори виявлено відповідно в 5,6 % та 11,2 %, що свідчило про риси замкнутості, соціальної пасивності, складності у соціальної адаптації ( $p \leq 0,05$ ). Помірна інтроверсія склала у ГК – 18,0 % та ГФ – 20,8 %, а помірна екстраверсія відповідно ГК – 34,0 % та ГФ – 25,6 % ( $p \leq 0,05$ ). Виражена екстраверсія виявлена у ГК – 36,0 % та ГФ – 27,2 %, вкрай виражена екстраверсія відповідно у ГК – 12,0 % та ГФ – 9,6 % ( $p \leq 0,05$ ). Можна зазначити, що переважання помірної та вираженої екстраверсії в ГК свідчить, що їм властиві риси товариськості, гнучкості поведінки, ініціативності та висока соціальна пристосовність, що забезпечує виконання функцій керівника. У ГФ такі властивості також виявлені, але меншою часткою, що можна розглядати як те, що їх наявність у ГФ є менш необхідною у зв'язку з іншими функціональними обов'язками у діяльності девелоперських організацій.

У досліджених групи ГК фактору нейротизму у ступені вкрай малої вираженості не виявлено, у ГФ – 8,0 %, у ступені мало вираженій відповідно ГК – 4,0 % та ГФ – 10,4 %, що свідчить про те, що у ГК на відміну від ГФ менше незрілих рис та більша адаптованість ( $p \leq 0,05$ ). Помірний нейротизм склав у ГК – 28,0 % та ГФ – 20,0 %, виражений відповідно ГК – 32,0 % та ГФ – 24,8 %. Досить виражений відповідно ГК – 30,0 % та ГФ – 25,6 %, вкрай виражений відповідно ГК – 6,0 % та ГФ – 11,2 % ( $p \leq 0,05$ ). Можна зазначити, що переважання помірного та вираженого нейротизму у ГК свідчить, що їм властиві риси емоційної стійкості, низької тривожності, самоповаги, що також забезпечує виконання роботи керівника. У ГФ такі властивості також виявлені, але меншою мірою, в їх наявність у ГФ є менш затребуваною при виконанні функціональних обов'язків у діяльності девелоперських організацій.

Розподіл персоналу девелоперських організацій за особистісними рисами виявив наявність екстраверсії в ГК – 82,0 %, у ГФ – 62,4 %, інтроверсії у ГК – 18,0 %, в ГФ – 37,6 %. Нейротизм у надзвичайній стійкості виявлено у ГК – 68,0 %, в ГФ – 61,6 %, у надзвичайній знервованості відповідно в ГК – 32,0 %, у ГФ – 38,4% ( $p \leq 0,05$ ). Даний розподіл підтверджує думку, що керівникам девелоперських організацій більш властиві риси, які допомагають виконанню функцій керівника, а саме зорієнтованості особистості на світ зовнішніх об'єктів, де вони легко вступають у контакт з іншими людьми, добре пристосовується до нових ситуацій, відкриті, прагнуть примножувати свої зв'язки, перебувають у постійному русі. Дослідження розподілу рис особистості та характеристик темпераменту у персоналу девелоперських організацій виявило, що з усіх досліджених ГК у 82,0 %, а у ГФ 62,4 % переважали екстравертовані риси, інтровертовані відповідно склали у ГК – 18,0 %, а у ГФ – 32,6 %.

Наступним стало дослідження розподілу персоналу девелоперських організацій за рівнем тривожності, де за структурною характеристикою обох груп із помірним рівнем тривожності виявлено властивий акцент до себе у зовнішньої категоричності ( $p \leq 0,05$ ), значимості в постановці завдань ( $p \leq 0,05$ ), змістовному осмисленні діяльності ( $p \leq 0,05$ ), вимогливості до себе та інших ( $p \leq 0,05$ ). У досліджених ГК із помірним рівнем реактивної тривоги виявлено схильність до її зростання у ситуаціях із високою суб'єктивною значущістю, зниженою здатністю осмислення діяльності й дезадаптующим почуттям невпевненості в успіху. Для досліджених ГФ із помірною особистісною тривожністю по

верхній межі шкали (45 балів) була властива низка активність та мотивація до діяльності ( $p \leq 0,05$ ), порушення зацікавленості ( $p \leq 0,05$ ), зруйноване почуття відповідальності у прийнятті рішення ( $p \leq 0,05$ ). Для досліджених ГК із низькою особистісною тривожністю була властива активність і мотивація до діяльності ( $p \leq 0,05$ ). У свою чергу для ГФ властива зацікавленість ( $p \leq 0,05$ ), почуття відповідальності у прийнятті рішення ( $p \leq 0,05$ ).

В цілому для персоналу девелоперських організацій обох груп були властиві як реактивна тривожність – 100,0 %, так й особистісна тривожність – 100,0 %. У структурі реактивної тривожності у ГК низький рівень склав 44,0 %, помірний рівень – 30,0 %, високий – 26,0 %. У структурі особистісної тривожності низький рівень виявлено в 42,0 %, помірний рівень у 34,0 %, високий у 24,0 %. У структурі реактивної тривожності в ГФ низький рівень склав 19,2 %, помірний рівень – 42,4 %, високий – 38,4 %. У структурі особистісної тривожності низький рівень виявлено в 20,0%, помірний рівень у 44,0 %, високий у 36,0 %. Така ситуація розподілу особистісної та реактивної тривожності за ступенем вираженості, на наш погляд, складається внаслідок наявності «преморбідно-особистісного, завищеного тривожного тла» у ГФ, що може обумовлювати відмову від кар'єрного зростання внаслідок збільшення «тривожних» ситуацій у роботі керівника.

**Висновки.** За результатами досліджень узагальнено основні характеристики персоналу девелоперських організацій. Виявлено, що в цілому дослідженим керівникам не властивий фактор інтроверсії у ступені крайньої вираженості та вираженості. На противагу фахівці характеризувалися рисами замкнутості, соціальної пасивності, складності у соціальній адаптації ( $p \leq 0,05$ ). Більша частка помірної та вираженої екстраверсії у ГК у порівнянні із ГФ свідчила про властиві ГК риси товарищескості, гнучкості поведінки, ініціативності та високу соціальну пристосованість, що забезпечує функції керівника. Аналіз фактору нейротизму свідчить, що у ГК, на відміну від ГФ, менше незрілих рис і більша адаптованість ( $p \leq 0,05$ ), а саме їм властиві риси емоційної стійкості, низької тривожності, самоповаги, що також забезпечує виконання роботи керівника.

Виявлено, що ГК властива «стабільна» особистісна тривожність, а ГФ «нестабільна» з коливанням до високого рівня. За механізмом розвитку реактивна тривожність у ГК кваліфікована, як «наростаюча», у ГФ не мала швидкого «зворотного» перебігу та проявлялася «піковим» постійним ступенем вираженості. В обох групах висока реактивна тривожність корелювала із ситуаційним погіршенням стану здоров'я: тахікардія, біль за грудиною, часте дихання, тремтінням ( $p \leq 0,05$ ). При високому рівні реактивної тривожності у ГФ виявлено тривога у ситуаціях оцінки власної компетентності ( $p \leq 0,05$ ) із високою суб'єктивною значущістю ситуації й дезадаптующим почуттям невпевненості. Висока особистісна тривожність у обох групах прямо корелювала з конфліктністю та емоційними зривами ( $p \leq 0,05$ ). У ГФ відхилення від рівня помірної тривожності проявлялося зниженням уваги, слабкістю, втому (у  $p \leq 0,05$ ).

#### Список використаних джерел:

1. Мамедов О. О. Особистісні якості та професійні компетентності персоналу девелоперських організацій. *Ментальне здоров'я особистості та організації*: колективна монографія. Академія праці, соціальних відносин і туризму / За заг. ред.: Г. А. Приба, Л. Є. Бегези. Київ: ТОВ «Типографія АМГ», 2024. С. 80–90. URL: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.29969.61284/2>
2. Ethical principles of psychologists and code of conduct. American Psychological Association. Effective June 1, 2003 (as amended 2010, 2016). Effective January 1, 2017. URL: <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>.
3. «Кодекс етики», протокол № 10 від 14.07.2016 р. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/KodeksEtyky.pdf>

4. Положення про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму, протокол № 7 від 12.04.2018 р.  
URL: <https://drive.google.com/file/d/1roDENIZC9MERTAjCeip41Bgp249Ree38/view?usp=sharing>
5. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Малхазов О. Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
6. Агаєв Н. А., Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Остапчук В. В., Ткаченко В. В. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців : метод. посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.
7. Landau S., Everitt B. S. A Handbook of Statistical Analyses using SPSS, Chapman & Hall / CRC Press LLC. 2004. 339 p.
8. Климчук В. О. Математичні методи у психології : навч. посібник для студентів психологічних спеціальностей. Київ : Освіта України. 2009. 288 с.



**МІЩЕНКО Д. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня

вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ АГРОБІЗНЕСУ В ДОВГОТРИВАЛИХ КРИЗОВИХ УМОВАХ**

**Актуальність.** Збройна агресія проти України, військові дії та пов'язані з ними стреси є кризовими явищами та чинниками, що суттєво впливають на емоційний стан населення. Адже саме емоції сигналізують про благополучний або неблагополучний розвиток подій, про визначеність становища особистості в системі його предметних і міжособистісних взаємин, забезпечують регулювання та корекцію поведінки людини в умовах спілкування й професійної діяльності [1]. Емоції також виступають соціально-психологічні детермінанти професійної діяльності, проявляючись різноманітними переживаннями особистості, в яких відображаються її життєві відносини із зовнішнім світом та іншими людьми. Емоційна сфера є одним із головних механізмів внутрішньої регуляції психічної діяльності й поведінки людини, спрямованих на задоволення професійних, соціальних і побутових потреб, як у звичайних, так й кризових умовах діяльності [2–13].

Соціально економічна криза, яка виникла в Україні внаслідок військового вторгнення, є детермінантом психологічного впливу на усі версти населення, у тому числі на представників сфери агробізнесу. Забезпечення емоційної стійкості у довготривалій кризі та зменшення психологічного навантаження на персонал є умовою його якісної професійної діяльності. Тому для успіху соціально-психологічної та професійної адаптації персоналу агробізнесу необхідними стають дослідження особливостей праці у тривожних умовах, впливу кризи на ціннісні орієнтири та міжособистісні стосунки, рівня емоційного вигорання в кризі, реалізації копінг-стратегії поведінки та опору змінам.

**Мета.** Вивчити соціально-психологічні детермінанти професійної діяльності працівників агробізнесу в довготривалих кризових умовах.

**Результати дослідження.** Екскурс у питання соціально-психологічних детермінант професійної діяльності працівників агробізнесу в довготривалих кризових умовах здійснено з різних дослідних аспектів, а саме мотивації, ставлення, психоемоційного стресу, депресії, теорії запланованої поведінки.

У дослідженні М. Kallioniemi (із співавт.) визначені фактори стресу, його поширеність, вплив на виснаження людей, а також змінні, пов'язані із симптомами виснаження. Встановлено, що серед представників фінського агробізнесу найпоширенішими стресорами є ті, що спричинені великим обсягом роботи та непередбачуваністю. Поширеність стресу дорівнювала 42,0 % та була вищою, ніж серед працюючого населення в цілому. Усі досліджені мали незначні симптоми вигорання, а 9,0 % виражене вигорання. При цьому стресори, пов'язані з робочим навантаженням і здоров'ям, були пов'язані з симптомами вигорання, а до факторів, що захищають від вигорання, належали позитивні якості персоналу [2]. У перехресному онлайн-опитуванні з використанням валідної психометричної шкали сприйняття стресу А. Jones-Bitton (із співавт.), досліджуючи стрес, тривогу, депресію та стійкість у канадських фермерів, класифікували у 57,0 % і 33,0 % учасників симптоми тривоги та депресії. Автори стверджують, що показники стресу, тривоги та депресії були вищими, а показники

стійкості нижчими, причому жінки отримали менш сприятливі оцінки за всіма вивченими показниками психічного здоров'я, що є гендерно важливою відмінністю [3].

Розглядаючи питання соціально-психологічних детермінант професійної діяльності працівників агробізнесу в довготривалих кризових умовах необхідно спиратися на теорію запланованої поведінки (TPB), розроблену І. Ajzen, яка є однією з найбільш впливових моделей для прогнозування соціальної поведінки людини та вказує на роль «великої п'ятірки» рис особистості – відкритості, сумлінності, екстравертності, приємності та невротизму. Відповідно до TPB три соціально-психологічні конструкти, включаючи ставлення (позитивні або негативні оцінки певної поведінки), суб'єктивну норму (соціальний тиск на поведінку) та сприйнятий поведінковий контроль (уявлення про власні можливості поведінки, засновані досвіді особи та ресурсах) сукупно визначають намір людини (готовність до певної поведінки), який в свою чергу є ключовим фактором і мотивацією, що визначає фактичну поведінку. Крім того, для кращого розуміння автоматичних або спонтанних процесів, автор рекомендує вивчити роль таких фонових факторів, як риси особистості та депресію [4]. А. Е. Niott, досліджуючи стрес працівника аграрної сфери та його наслідки для психічного здоров'я, виявив п'ять окремих областей стресових факторів: легальність і логістика роботи, соціальна ізоляція, умови праці, сім'я та зловживання психоактивними речовинами. Автори вказують, що окремі типи стресорів мали різний вплив на симптоми тривоги та депресії. Зокрема, хоча більша соціальна ізоляція та більш стресові умови праці були пов'язані з вищими оцінками тривоги та симптомами депресії, величина впливу була різною. Соціальна ізоляція мала найсильніший потенційний вплив на тривожність особистості, тоді як більш стресові умови праці мали найсильніший потенційний вплив на симптоми депресії [5]. У дослідженні А. Riffat із співавторами застосовано наступні соціально-психологічні конструкції оцінювання персоналу, а саме психологічне ставлення, суб'єктивну норму і сприйнятий поведінковий контроль, які виникли з теорії запланованої поведінки І. Ajzen (1985). Моделювання структурних рівнянь показало, що знання персоналу мали найбільший загальний вплив, тоді як ставлення мало найбільший прямий вплив на наміри. При цьому на підвищення рівня знань, що впливають на психологічне ставлення персоналу, відіграє надання дорадчих послуг [6].

Досліджуючи взаємозв'язок між впровадженням фермерами стійких методів ведення сільського господарства та їхніми основними мотиваційними факторами, Rebecca Swart (із співавт.) на основі систематичного огляду проаналізували 14 мотиваційних факторів із 225 досліджень, що охопили 327 778 аграрних бізнесменів із 23 європейських країн. Виявлено, по-перше – значний позитивний вплив на психологічне ставлення, наміри та сприйняту корисність на протипагу економічними результатами; по-друге – дисонанс між наміром і реальною поведінкою. Автори роблять висновок, що стимулювання впровадження стійких методів сільського господарства вимагає перегляду поширеного нині акценту з економічних факторів на користь ширшого набору психологічно обумовлених мотиваційних факторів, зокрема через прозорість, комунікацію та навчання [7].

У дослідженні Rob J. F. Burton, спрямованому на вирішення проблеми через обговорення «поведінкового підходу» в контексті досягнень соціально-психологічної теорії стверджується, що поведінкові підходи в сільському господарстві можна вдосконалити, використовуючи теорію запланованої поведінки І. Ajzen (1985), як концептуальну основу і, зокрема, за допомогою більшого врахування нормативних впливів самоідентичності та сприйнятої самоефективності. Загалом такий підхід розглядає поведінку як комбінацію психологічних мотиваційних факторів і структурних/економічних особливостей, які обмежують, сприяють і, водночас, відображають мотиваційні переваги фермера/фермерської сім'ї. Дослідники зазначають, що використовуючи методи психометричного шкалювання можна отримати кількісну

оцінку неекономічних факторів, які сприяють прийняттю рішень (мотивах, цінностях, ставленні) [8]. Пілотне дослідження шотландських фермерів вказує на взаємозв'язок психологічних та екологічних змінних з цілями й ставленням до діяльності у агробізнесі. Зокрема, автори виокремлюють цілі фермерів та їх зв'язки між особистісними психологічними профілями і рівнями стресу, інноваційністю та інтелектом [9]. У дослідженні S. C. Carvajal (із співавт.) вивчалися фактори, пов'язані зі станом здоров'я працівників сільського господарства залежно від соціокультурних чинників, у тому числі стресу та депресії, пов'язаного з роботою та контекстом громади. Результати включали три стандартні заходи національного спостереження США за психічним, фізичним статусом і самооцінкою здоров'я. Моделі логістичної регресії показали, що більш високі рівні стресу були суттєво пов'язані ( $p < 0,001$ ) із підвищеним ризиком погіршення психічного та фізичного здоров'я. Зазначається, що для пом'якшення стресових факторів у фермерів, необхідна розробка стратегії зміцнення психологічного здоров'я на клінічному та системному рівнях [10].

Ця думка підтверджується P. Petit (із співавт.), які досліджували депресії серед персоналу сільського бізнесу у Франції та виявили, що сільськогосподарська діяльність сильніше пов'язана з депресією, ніж інші її види. Дослідив у загальнонаціональному ретроспективному когортному дослідженні дані з адміністративної бази даних охорони здоров'я з 2012–2022 рр. проєкту TRACTOR, автори дійшли висновку про переважання рівня депресії у керівництва (менеджмент і провідні спеціалісти) із середнім віком 46,6 років. Виявлено статеві відмінності, де ризики є вищими для жінок, ніж для чоловіків. Стверджується, що сільськогосподарська діяльність викликає ризик депресії серед усієї робочої сили французького сільського господарства. Це стало важливим кроком на шляху до впровадження ефективних профілактичних заходів проти депресії із визначенням напрямів, за якими доцільно виділити додаткові ресурси для виявлення депресії разом із втручанням [11]. Grzywacz Joseph G. (із співавт.), досліджуючи потенційні впливи організації роботи в сільському господарстві на гігієну праці, виявили, що низький рівень контролю над роботою, високі психологічні вимоги та високе навантаження на роботі мають більший ризик погіршення самооцінки фізичного здоров'я та посилення симптомів депресії. Дослідив перехресні дані ( $N = 3691$ ), отримані за допомогою модуля організації праці та психосоціальних факторів Національного опитування сільськогосподарських працівників США, проведеного в 2009–2010 рр., автори зазначають, що 22,4 % мали задовільне/погане здоров'я, а 8,7 % повідомили про посилення симптомів депресії. Узагальнюючі, автори вказували на необхідність психологічної підтримки персоналу сільського господарства з метою зниження ризиків для професійного здоров'я серед уразливої групи працівників [12]. K. Arora (із співавт.), досліджуючи питання здоров'я та безпеки, а також психологічні стресові фактори серед власників-операторів аграрного бізнесу Середнього Заходу, виявили, що фінанси, клімат/погода, робоче навантаження та управління є найбільш психологічними факторами стресу. Автори зазначають необхідність розробки заходів втручання та освітніх ресурсів для вирішення проблем здоров'я та безпеки, зменшення впливу психологічних стресових факторів [13].

**Висновки.** Узагальнюючі результати дослідження можна зазначити, що у сучасному науковому середовищі проблема соціально-психологічних детермінант професійної діяльності працівників агробізнесу розглядається із багатьох аспектів. Проте чинники тривоги, ціннісні орієнтації, міжособистісні стосунки, емоційне вигорання, копінг-стратегії поведінки, опір змінам в контексті успішності соціально-психологічної та професійної адаптації персоналу в довготривалих кризових умовах вивчені не достатньо та потребують подальших досліджень.

**Список використаних джерел:**

1. Prib H., Beheza L., Markova M., Raievska Y., Lapinska T., Markov A. Psycho-emotional burnout of the personality in the conditions of war. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*. 2023. Vol. 11, № 1. P. 36–46.
2. Kallioniemi M, Simola A, Kaseva J та ін. Стрес і виснаження серед фінських молочників. *J Агроедицина*. 2016, 21 (3). P. 259–268. DOI: 10.1080/1059924X.2016.1178611. PubMed Web of Science ® Google Scholar
3. Jones-Bitton A., Best C., MacTavish J., Fleming S., Hoy S. (2020). Stress, anxiety, depression, and resilience in Canadian farmers. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*. 2020, 55. P. 229–236. DOI:10.1007/s00127-019-01738-2
4. Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991, 50 (2). P. 179–211. URL: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
5. Hiott A. E., Grzywacz J. G., Davis S. W., Quandt S. A. and Arcury T. A. Migrant Farmworker Stress: Mental Health Implications. *The Journal of Rural Health*. 2008, 24. P. 32–39. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1748-0361.2008.00134.x>
6. Riffat Ara Zannat Tama, Liu Ying, Man Yu, Md Mahmudul Hoque, KM Mehedi Adnan, Swati Anindita Sarker. Assessing farmers’ intention towards conservation agriculture by using the Extended Theory of Planned Behavior. *Journal of Environmental Management*. 2021. Vol. 280. P. 111–654. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.111654>
7. Rebecca Swart, Christian Levers, Jac T. M. Davis, Peter H. Verburg. Meta-analyses reveal the importance of socio-psychological factors for farmers’ adoption of sustainable agricultural practices. *One Earth*. 2023. Vol. 6, Issue 12. P. 1771–1783. URL: <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2023.10.028>
8. Rob J. F. Burton. Reconceptualising the ‘behavioural approach’ in agricultural studies: a socio-psychological perspective. *Journal of Rural Studies*. 2004. Vol. 20, Issue 3. P. 359–371. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2003.12.001>
9. Austin E. J., Deary I. J., Willock J. Personality and intelligence as predictors of economic behaviour in Scottish farmers. *European Journal of Personality*. 2001, 15(1\_suppl). S. 123–137. URL: <https://doi.org/10.1002/per.421>
10. Carvajal S. C., Kibor C., McClelland D. J., Ingram M., de Zapien J. G., Torres E., Redondo F., Rodriguez K., Rubio-Goldsmith R., Meister J., Rosales C. Stress and Sociocultural Factors Related to Health Status Among US–Mexico Border Farmworkers. *Journal of Immigrant and Minority Health*. 2014, 16 (6). P. 1176–1182. URL: <https://doi.org/10.1007/s10903-013-9853-1>
11. Pascal Petit, Gérald Gandon, Marc Dubuc, Nicolas Vuillerme, Vincent Bonneterre. Agricultural activities and risk of treatment for depressive disorders among the entire French agricultural workforce: the TRACTOR project, a nationwide retrospective cohort study. *The Lancet Regional Health – Europe*. 2023. Vol. 31. URL: <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100674>
12. Grzywacz Joseph G., Alterman Toni, Gabbard Susan, Shen Rui, Nakamoto Jorge, Carroll Daniel J., Muntaner Carles. Job Control, Psychological Demand, and Farmworker Health. Evidence From the National Agricultural Workers Survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. January, 2014, 56 (1). P. 66–71. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000025
13. Kanika Arora, Marsha Cheyney, Fredric Gerr, Divya Bhagianadh, Jenna Gibbs, T. Renée Anthony. Assessing Health and Safety Concerns and Psychological Stressors among Agricultural Workers in the U. S. Midwest. *Journal of Agricultural Safety and Health*. 2020. 26 (1). P. 45–58. DOI: 10.13031/jash.13660. URL: <https://elibrary.asabe.org/abstract.asp?aid=51050>

**МОСКАЛЕНКО С. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**БОЙЧЕНКО С. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ГРИНЬ Ю. М.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## **ПРОФЕСІЙНА КРЕАТИВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ, ПРОФОРІЄНТАЦІЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ І ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ОСОБИСТОСТІ**

**Актуальність.** Вивчення креативності в наш час очевидна, тому що вона всюди: в анкеті по працевлаштуванню, в реалізації особистих планів, у кар'єрному зростанні, в творчій самореалізації, у культурі цивілізації, в невблаганному кроці прогресу. Сучасне суспільство потребує в людях, здатних нестандартно та не ординарно розв'язувати існуючі проблеми.

Українці сьогодні повинні постійно корегувати свою поведінку та ціннісні орієнтації з метою адаптації до соціально-економічних і політичних умов життя, що постійно змінюються. Для того, щоб успішно пережити вищезазначені труднощі, люди повинні розвивати такі психологічні якості, як самостійність, ініціативність, креативність. Не виключенням є і працівники бізнесу, котрі кожного дня стають учасниками або свідками екстремальних ситуацій і вимушені у короткий термін прийняти виважене, обґрунтоване рішення.

**Мета.** Визначити психологічні чинники особистості та проаналізувати професійну креативність працівників і профорієнтацію старшокласників.

**Результати дослідження.** На сучасному етапі розвитку психологічного знання доведено, що креативність розглядається як важливий складник особистості професіонала, а професійна креативність пов'язана із здатністю людини оперативно знаходити та ефективно застосовувати нестандартні, оригінальні, творчі рішення в професійних ситуаціях, самореалізовуватися у професії, отримувати задоволення від неї.

Більшість вчених включають у комплекс креативних якостей особистості такі, як: гнучкість мислення, оригінальність, іррелевантність (логічна незалежність реакції від стимулу), схильність до сумніву, фантазію, асоціативність, гостроту мислення, творчу уяву, інтуїцію, дотепність, здатність до висування гіпотез, генерування ідей, проведення аналогій, самокритичність, а також здатність приймати рішення в ситуаціях невизначеності.

Працюючи, людина постійно стикається із певними алгоритмами у виконанні поставлених завдань, однак вони не завжди увінчуються успіхом, адже можуть застаріти та не суміщатися з особистістю працюючого. Саме тому творчий підхід до професійної діяльності допомагає у виконанні будь-яких функціональних обов'язків.



Загалом, у творчому процесі є кілька етапів, які відрізняються від традиційної діяльності лише сутнісним наповненням:

1. Постановка проблеми (загальне орієнтування у проблемному полі, звертання до вже відомої інформації, пошук прогалин у знаннях).
2. Аналіз даних.
3. Мобілізація інформації (формулювання на її основі нового бачення проблеми, що може завершитися інтуїтивним осяянням – інсайтом).
4. Оцінка результатів.

Актуальність проблеми творчого розвитку особистості молодшої людини сьогодні усвідомлюється настільки, що є авангардною в усіх державних документах про освіту, виступах осіб, які безпосередньо причетні до розвитку системи освіти. Але у вирішенні цієї проблеми є багато труднощів. По-перше, здатність людини до творчості не характеризується якоюсь однією конкретною здібністю (виключаємо тут випадки прояву яскравої обдарованості: музичної, художньої тощо). Це інтегративна якість особистості, яка відображає її особливу внутрішню структуру: спрямованість, певні психічні процеси, характерологічні якості, уміння.

Рівень творчості залежить від індивідуального творчого стилю, який формується на основі рефлексії. Показник рефлексії має важливе значення для самостійного підвищення творчості. Орієнтиром з цього питання будуть слугувати слова чудового психолога С. Л. Рубінштейна: «Русійні сили розвитку самосвідомості слід шукати в зростаючій самостійності індивіда, що виражається у зміні його стосунків з оточуючими».

Підготовка молоді до свідомого вибору професії – важлива проблема як з точки зору народногосподарських, соціальних, так і психолого-педагогічних аспектів. Завершальним етапом психологічної та практичної підготовки учнів до трудової діяльності є їх правильна професійна орієнтація. Професійна орієнтація — система організації та проведення навчально-виховної роботи, спрямованої на засвоєння учнями необхідних знань про соціально-економічні й психофізіологічні умови правильного вибору професії, формування в них уміння аналізувати вимоги різних професій до психологічної структури особистості, а також свої професійно значущі якості, шляхи й засоби їх розвитку.

Профорієнтація – це довготривалий, до певної міри незворотній процес оволодіння особистістю тою чи іншою професією, який включає три основні моменти: процес впливу соціального середовища на особистість, що формується; процес усвідомлення необхідності праці, пізнання конкретної сфери праці; саме перетворення праці за законами розвитку сьогоденної дійсності. Допомогти молодій людині у свідомому визначенні свого місця в професійній структурі суспільства покликані і психологи, і педагоги, і соціологи, і медичні працівники. Психолого-педагогічна функція профорієнтації – це перш за все виявлення та формування інтересів, нахилів, здібностей школярів, визначення шляхів і умов ефективного управління їх професійним самовизначенням. Також це – формування професійних намірів у відповідності з інтересами і потребами конкретного регіону в кадрах.

Професійна орієнтація як система включає такі основні напрямки або підсистеми: профінформація; профконсультація; профвідбір; профадаптація.

Як окремий етап профорієнтаційної роботи можна розглядати процеси трудового та професійного навчання. Професійна інформація являє собою процес ознайомлення відповідного контингенту учнів з конкретними професіями і спеціальностями, з вимогами, які ставляться до людини, що прагне отримати відповідну професію. Одночасно іде ознайомлення з закладами, де можна одержати дану спеціальність і місцями можливого працевлаштування. Основна мета цієї роботи – створення необхідної інформаційної основи для підготовки: кожного учня до свідомого вибору певної



професійної діяльності. Профінформація являє собою систему психолого-педагогічних і організаційних заходів, спрямованих на засвоєння учнями необхідних знань про соціально-економічні та психофізіологічні особливості професії.

У стосунках з батьками, іншими людьми психіка дитини розвивається саме як психіка людини. На певному етапі постає особистість із притаманними їй соціальне зумовленими ознаками — вищими психічними функціями, свідомістю і самосвідомістю, здатністю до активного пізнання та перетворення довкілля та себе.

Особистість — це індивід із соціально зумовленою системою вищих психічних якостей, що визначається залученістю людини до конкретних суспільних, культурних, історичних відносин. Ця система виявляється та формується в процесі свідомої продуктивної діяльності й спілкування. Особистість опосередковує та визначає рівень взаємозв'язків індивіда з суспільним і природним середовищем. У філософсько-психологічному аспекті особистість — це об'єкт і суб'єкт історичного процесу та власного життя.

У процесі свого становлення як особистості індивід поступово стає суб'єктом цілеспрямованого пізнання та перетворення об'єктивної дійсності й самого себе. Спочатку він сприймає — переважно як об'єкт — різнобічні впливи з боку дорослих і створеного людством ще до його народження суспільного, культурного середовища. Цей вплив спеціально організований суспільством у формі ігрової, навчальної та трудової діяльності в умовах сім'ї, дошкільних і шкільних установ, професійної та вищої освіти і виробництва. Одночасно створюються внутрішні психічні новоутворення, які з дитячого віку формують власну свідому активність людини, спрямовуючи її на пізнання й перетворення об'єктивної дійсності та себе. Особистість виступає як суб'єкт діяльності та спілкування.

Розвиток особистості відбувається у конкретних суспільних умовах. Особистість завжди конкретно-історична, вона — продукт епохи, життя своєї країни, своєї сім'ї. Вона — очевидець і учасник суспільного руху, творець власної та загальної історії, об'єкт і суб'єкт сучасності.

У процесі розвитку особистості людина оволодіває засобами людської діяльності та спілкування, мовою, в неї формуються вищі психічні функції, свідомість, воля, самосвідомість, вона стає суб'єктом активного цілеспрямованого пізнання й перетворення навколишнього соціального та природного середовища. У неї з'являється здатність до самовдосконалення, самоутворення власної особистості в процесі самопізнання, самовиховання та самонавчання.

**Висновки.** Узагальнюючі можна зазначити, що розвиток професійної креативності в умовах сучасного вищого навчального закладу розуміється нами як такий освітній процес, в якому студент максимально свідомо та самостійно досліджує навчальний матеріал, формує себе як креативну особистість. Серед існуючих технологій і форм підготовки найбільш продуктивними у розвитку професійної креативності студентів є проблемно-пошукові, дослідницькі та колективно-групові технології. Вони забезпечують підготовку креативних фахівців, які мають навички наукової діяльності, самостійного аналізу можливостей використання досягнень науки та практики, практичної участі у роботі колективу професіоналів. Якість освіти в майбутньому повинна визначатися саме здатністю навчального закладу створювати умови для розвитку нетрадиційного мислення, вміння адаптуватись і згодом змінювати середовище. Можна зазначити, що вибір професії школярів розвивається передусім у напрямку посилення її довільності, зростання можливостей свідомого керування вибором. Дослідні дані свідчать, що при вмілому керівництві навчальною діяльністю старшокласники можуть виділяти і розуміти свої можливості та потреби оточуючих. Особистість слід розглядати як складну систему, в якій диференціюються та

інтегруються психічні властивості, що розвиваються в індивіді під впливом соціальних факторів в умовах здійснення ним діяльності та спілкування з іншими людьми. Розвиток особистості відбувається у конкретних суспільних умовах. Особистість характеризується якісними та кількісними проявами психічних особливостей, які утворюють її індивідуальність.

**Список використаних джерел:**

1. Башук Т. О., Хижняк М. О. Стимулювання та розвиток креативності персоналу. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. № 1. С. 150–160.
2. Брич В. Я., Корман М. М. Креативний менеджмент : підручник. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 220 с.
3. Кузнецова Н. Б. Концепція управління талантами в системі менеджменту знань. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* : зб. наук. праць. Київ : КНЕУ, 2014. № 2 (8). С. 181–187.

**ОВЧАРЕНКО А. С.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ОСОБИСТОСТІ**

Конкурентоспроможність особистості є інтегративною соціально детермінованою характеристикою кваліфікованого фахівця, розвиток якої зумовлений зовнішніми (соціальними) чинниками (стан та умови ринку праці, конкретна професійна ситуація) і внутрішніми (індивідуально-психологічними) умовами (ієрархія потреб особистості, ціннісні орієнтації, комунікативні стратегії, професійні компетенції, особистісний потенціал та ін.).

За визначенням Л. Сергєєвої, поняття «структура» трактується як внутрішньо впорядкована організація цілісної системи, яка характеризується специфічним способом взаємодії компонентів, що її утворюють [9].

Структура розвитку конкурентоспроможності особистості як система взаємовідношень за наявності відповідних елементів утворює цілісну характеристику процесу розвитку цього феномена. Цілісність структури виконує подвійну роль: сприяє формуванню нових властивостей, перебуваючи у взаємозв'язку з іншими структурами; реалізує наявні властивості.

У психологічній літературі обґрунтовано моделі структури розвитку конкурентоспроможності особистості (Л. І. Матвієнко, Н. В. Ортікова), що містять структурні компоненти: інтелектуальна компетентність; інтелектуальна ініціатива; самоорганізація; саморегуляція [4]. В. Бикова визначає такі компоненти конкурентоспроможності особистості: 1) інформаційно-змістовний; 2) операційно-діяльнісний; 3) парадигмально-прогностичний; 4) мотиваційно-ціннісний; 5) емоційно-вольовий [2]. Таким чином, виділено три структурні компоненти розвитку конкурентоспроможності особистості: мотиваційний; індивідуально-психологічний; діяльнісний.

Спираючись на роботи фахівців у галузі психологічної, педагогічної, професійної освіти (Я. Гончаренко, Г. Гнускіна, Л. Карамушка, М. Кононець та ін.), у структурі якостей конкурентоспроможної особистості визначено:

1) психологічні якості (емоційно-вольова сфера; психологічна стійкість і врівноваженість; розвиток інтуїції; екстравертність / інтровертність; оперативність і критичність мислення; креативність тощо);

2) соціально значущі якості (соціальна активність; професійний оптимізм; гнучкість; ерудованість; уважність; пунктуальність; справедливість; здатність до конструктивного вирішення конфліктних ситуацій; висока ефективність праці; почуття гідності; здатність до конструктивної взаємодії; оперативність у прийманні рішень тощо);

3) професійно важливі якості (здатність до професійної рефлексії; стресостійкість; професійна мобільність; підприємливість; здатність до імпровізації; орієнтація на постійне самовдосконалення; орієнтація на досягнення успіху; творчий підхід до професійної діяльності тощо).

Розглядаючи розвиток конкурентоспроможності особистості, вчені виділяють три основні типи фахівців. До першого типу належать ті, які здійснюють постійне

вдосконалення своєї професійної діяльності. Такі фахівці прагнуть до швидкого професійного зростання, усвідомлюють власну кар'єру. До другого типу належать фахівці, які здатні до оволодіння кваліфікованими навичками і спеціальними компетенціями, але потім їх професійна діяльність більшою мірою пов'язана з виконанням дій, що відповідають засвоєним навичкам. Третій тип фахівців, це ті, що здатні вдосконалюватися, однак роблять це або в кризових ситуаціях, або в результаті істотного тиску на них обставин, або їх кваліфікація вдосконалюється в досить вузькій сфері діяльності [1].

Етапи розвитку конкурентоспроможної особистості (рис. 1.2.).

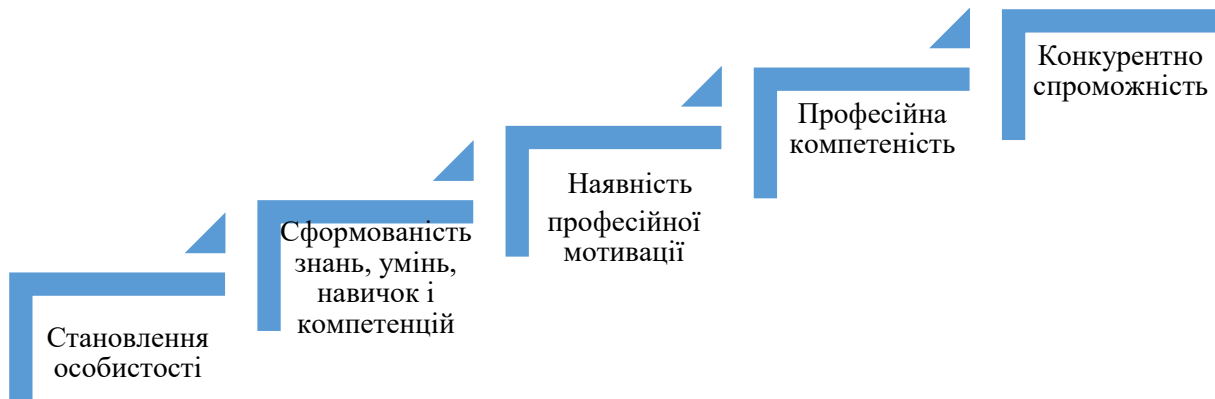


Рис. 1.2. Етапи розвитку конкурентоспроможної особистості

Становлення особистості. Сформована система цінностей, мотивів, потреб сприяє розумінню людиною своєї соціальної ролі у суспільстві. Високий рівень розвитку знань, умінь, навичок і компетенцій сприяє появі професійної мотивації. Професійна компетентність означає наявну можливість оволодіння усіма прийомами професійної діяльності. Завершальним етапом є конкурентоспроможність, яка припускає наявність специфічних соціальних і психологічних чинників, що забезпечують високу результативність професійної діяльності.

Розвиток особистісних ресурсів конкурентоспроможної особистості у відповідності до зображених етапів – це втілення особистісної та професійної спрямованості особистості, яка має чи шукає роботу в сучасних умовах і полягає в основі формування позитивного психологічного настрою, усвідомлення необхідності саморозвитку та особистісних змін як умов суб'єктивного психологічного благополуччя та самореалізації, адаптивності, гнучкості, мотивації до працевлаштування чи виконання професійних функцій [8].

Як зазначають українські науковці Г. Пріб і Л. Бегеза, в залежності від особистісних структур розвитку, враховуючи категорії професіоналізму особистості (стадії, етапи, чинники тощо), «людина проходить етапи об'єктивного та суб'єктивного набуття особистісного та професійного досвіду» [5, с. 104]. Поділяємо думку вчених, що періоди професіоналізму визначають професійну успішність або неуспішність особистості та впливають на її конкурентоспроможність.

Актуальність чинників для розвитку конкурентоспроможної особистості у наукових працях вказували Н. Баранюк, О. Власова, Л. Карамушка, О. Креденцер, В. Радул, О. Харчишина, Л. Шангіна та інші.

Важливу роль «зовнішніх» чинників для розвитку освітніх організацій дослідила Л. Карамушка, яка встановила статистично значущі закономірності щодо зв'язку між оцінкою персоналом рівня розвитку загального показника організаційної культури («індексу організаційної культури») та спільною взаємодією чинників організації [6; 7].

Н. Шевченко та М. Задорожна вказували на те, що реалізація професійної діяльності часто пов'язана із впливом зовнішніх психоемоційних чинників на внутрішній емоційний стан. Важливість організаційно-професійних, зокрема гендерно-специфічних, характеристик персоналу підкреслено у дослідженні М. Ткалич [10]. Ученою констатовано, що у жінок більше, ніж у чоловіків, виражений мотив уникнення успіху, оскільки вони бояться негативних наслідків, насамперед соціального відторгнення, за свої кар'єрні успіхи [10].

Досліджуючи психологічні особливості розвитку соціальної активної молоді, М. Карамушка визначила три рівня чинників: «а) чинники макрорівня (стосуються рівня суспільства – напрямку соціальної активності молоді, відповідно до різних соціальних сфер); б) чинники мезорівня (стосуються організації – типу організацій, в якій працює молодь); в) чинники мікрорівня (стосуються особистості – мають відношення до професійних та соціально-демографічних характеристик молоді)» [3].

Отже, ураховуючи наявні дослідження, психологічні чинники мають суттєвий вплив на розвиток конкурентоспроможності особистості. Водночас проблема соціально-психологічних чинників розвитку конкурентоспроможної особистості у сучасних умовах потребує подальшого вивчення.

#### Список використаних джерел:

1. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
2. Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатності фахівця в умовах диверсифікації освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06. Луганськ, 2013. 20 с.
3. Карамушка М. І. Психологічні особливості розвитку соціально активної молоді : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2020. 257 с.
4. Матвієнко Л. І., Ортікова Н. В. Поняття кар'єри і кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ; Ніжин : ПП Лисенко, 2017. Том ІХ. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. Вип. 10. С. 114–122.
5. Пріб Г.А., Бегеза Л. Є. Професіогенез особистості: соціально-психологічні аспекти. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 2. С. 102–107.
6. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Педагогічна думка, 2015. 288 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
7. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
8. Психологічний інструментарій для фахівців служби зайнятості : методичні рекомендації / за заг. ред. Г. А. Пріба; автори-упорядн.: В. Р. Дорожкін, Я. Ц. Зелінська, Є. М. Калюжна, Л. І. Матвієнко, Г. А. Пріб, Г. В. Циганенко. Київ : ПК ДСЗУ, 2019. 152 с.
9. Сергеева Л. М. Конкурентоздатність фахівця як соціально-педагогічна категорія. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : зб. наук. пр. Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2015. Вип. 1 (10). С. 72–80.
10. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ–Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 315 с.

**ОРЛОВСЬКА О. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Запорізький національний університет  
м. Запоріжжя

**ДЕТЕРМІНАНТИ УСПІШНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ  
БОЙОВИХ ДІЙ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ**

Україна з 2014 року потерпає через військову агресію, що має негативний вплив на життя нашого суспільства; велика кількість громадян України як чоловіків, так і жінок, стали на захист територіальної цілісності нашої держави. Військовослужбовці відносяться до групи осіб з підвищеним ризиком розвитку психогенних порушень, так як участь у подіях, пов'язаних з ризиком для життя, призводить до негативних психоемоційних наслідків та, як наслідок, психологічних травм. У порівнянні з ситуацією 2014 року, сьогодні ми можемо спостерігати активну розробку, в том числі, й на державному рівні, аспектів психологічної реабілітації та адаптації військовослужбовців до мирного життя. Зокрема не залишається поза увагою і активна робота з адаптації не лише військовослужбовців, а також членів їх сімей.

Передумовою є те, що велика кількість сімей військовослужбовців зіткнулася зі зміною поглядів і цінностей військовослужбовця, проявів сприйняття навколишнього середовища через кардинально іншу від «мирного сприйняття» – «військову призму дійсності». До якої можна віднести: відчуття замкнутості в собі, тривоги щодо зміни ставлення членів родини до нього, відчуття страху за свою сім'ю, небажання щоб сім'я дізналася про жахи війни тощо. Як наслідок, відбулася актуалізація потреби розуміння змін, що відбуваються на індивідуально-психологічному рівні життєтворення кожного. «У проблематиці соціально-психологічної реадаптації учасників АТО найголовнішою проблемою було і залишається, як повернутися в мирне життя, реалізувати свій творчий та виробничий потенціал без порушення психіки особистості й негативних наслідків як для себе, так і для оточуючих» [1, с. 94].

Психологічна адаптація особистості в суспільстві, в соціальних групах, в тому числі, й в сім'ї як малій соціальній групі, відбувається завдяки психологічним механізмам рефлексії, ідентифікації, емпатії, прийому соціального зворотного зв'язку та інших [2, с. 25].

Увага до аспектів сімейної адаптації зумовлена тим, що сім'я є потужним ресурсом підтримки в складний адаптаційний період, зокрема підтримка близьких людей і взаємні зусилля є важелем успішного протікання процесу адаптації до мирного життя.

На думку Ю. Бриндікова, успішність адаптації залежить не тільки від зовнішнього середовища, соціального оточення і фізіологічних процесів, але і від особистісних структур [3, с. 74].

Важливим фактором є те, що досвід війни може суттєво змінити особистість та довоєнне оточення, захоплення, уподобання, цінності можуть стати неактуальними.

А. Фоменко, визначає, що – таким чином, процес соціально-психологічної адаптації зумовлює зміну особистості під впливом чинників соціального середовища, здатність до взаємодії з його особливостями та чинниками, збереження самостійності та можливості приймати власні рішення, здійснювати самостійний вибір і успішно діяти у відповідності до цих умов, а адаптованість розглядатиметься, як результат процесу адаптації особистості, що пов'язана із внутрішньою зміною (перебудовою) під особливості та чинники середовища [4, с. 354].



Р. Федоренко стверджує, що після того, як особистість побувала на війні, вона відрізняється від інших, зокрема, учасники бойових дій відрізняються іншою системою моральних цінностей та іншим рівнем духовного розвитку, оскільки спостерігається загострення інтуїтивних відчуттів нещирості, фальші, корисливих намірів у процесі комунікації із іншими [5, с. 273].

Тому важливу роль відіграють критерії успішності соціальної адаптації. І. Галецькою визначено наступний перелік загальних **критеріїв успішності соціальної адаптації**: суб'єктивне самооцінювання ступеня адаптації; позитивний емоційний стан; наявність можливостей для подальшого розвитку; позитивне ретроспективне оцінювання через певний час [6, с. 92].

Г. Пріб, Я. Раєвська, Л. Бегеца аналізують травматичний досвід учасників бойових дій як: «Травматичні події та обставини кардинально змінюють звичний спосіб життя людей, їх побут, стосунки, мрії, цінності, пріоритети, що потребує постійної адаптації до кризових умов» [7, с. 106]. Автори виділили два типи факторів адаптації учасників бойових дій:

1. Фактори, що сприяють успішній адаптації, «ці фактори здійснюють позитивний вплив, допомагають особі адаптуватися до нових умов середовища, до прийнятих в ньому норм і правил поведінки, пристосуватися до нової соціальної ролі, переосмислити своє місце в суспільстві. Такі фактори стимулюють особу до повноцінного включення у соціальну діяльність, допомагають у відновленні після травматичного досвіду» [7, с. 105].

2. Фактори, що перешкоджають успішній адаптації, «такі фактори здійснюють скоріше деструктивний вплив, підтримують руйнівну поведінку особи, негативну оцінку життєвої ситуації, не сприяють або перешкоджають відновленню та в цілому ускладнюють процес адаптації особи» [7, с. 105].

Отже, переживання адаптації у військовослужбовців проявляється індивідуально, але навіть, якщо симптоматика не виражена яскраво, або не виражена зовсім, вплив від пережитих травмуючих подій може проявитися згодом, зокрема, у посттравматичному стресовому розладі через пережиті психотравмуючі ситуації. Актуальною може стати професійна психологічна допомога або психологічна реабілітація, наукове обґрунтування Системи супроводу психологічної сімейної адаптації учасників бойових дій в залежності від психологічних особливостей, особливостей сімейної адаптації та копінг-стратегій військовослужбовців і членів їх сімей.

#### Список використаних джерел:

1. Гуцуляк Н. М., Матейчук Н. Г. Особливості реадaptaційного процесу військовослужбовців-учасників АТО в складних життєвих обставинах. *Психологічна допомога особистості в складних обставинах життєдіяльності* : збірник тез доп. всеукр. наук.-практ. сем., м. Чернівці, 2018. С. 94–98.
2. Безпалько О. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі. Навчальний посібник (для студ. Вищ. навч. закл.). Київ : Центр учбової літератури, 2009. 208 с.
3. Бриндіков Ю. Л. Теорія та практика реабілітації військовослужбовців учасників бойових дій в системі соціальних служб : дис. ... докт. пед. наук: 13.00.05. Хмельницький – Тернопіль, 2018. 559 с.
4. Фоменко А. Г. Соціально-психологічна адаптація мобілізованих: аналіз наукових підходів до проблеми. *Особистість в умовах кризових викликів сучасності* : матеріали методологічного семінару НАПН України, 24 березня 2016 р. / За ред. академіка НАПН України С. Д. Максименка. Київ, 2016. С. 351–360.
5. Федоренко Р. П. Психологія сім'ї : навч. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 364 с.
6. Галецька І. Психологічні чинники соціальної адаптації. *Соціогуманітарні проблеми людини*. 2005. № 1. С. 91–100.

7. Пріб Г., Раєвська Я., Бегеза Л. Соціально-психологічні особливості адаптації особистості в умовах бойових дій. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Т. 33. № 72. С. 104–109.

**ПАВЛЮК Б. Р.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СКОЧКО В. С.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### **СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНА МОТИВАЦІЯ БЕЗРОБІТНИХ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ**

**Актуальність.** Розуміння мотивів діяльності та уявлення про механізми їхнього утворення мають дуже важливе значення і для особистості як суб'єкта діяльності, й для наукового розуміння психологічного змісту даних процесів. Саме від мотиву залежить, що (в психологічному розумінні) являє собою та чи інша дія, який суб'єктивний сенс вона має для даної людини, як відтворює її внутрішній світ, «картину її "Я"». Мотиви діяльності людини відображають найхарактерніші для неї способи реагування на ті чи інші елементи довколишньої (зовнішньої) та прихованої (внутрішньої) сфери існування людини. Рівень усвідомлення мотивів власної діяльності висвітлює притаманний людині спосіб реагування на окремі явища: спонтанні дії, скеровано організовані дії тощо. Мотиваційна сфера особистості формується, розвивається та реалізується відповідно до формування, розвитку та послідовного виявлення «Я» конкретної особистості.

**Мета.** Дослідити сутність мотивації особистості та психологічну мотивацію безробітних у процесі професійної переорієнтації.

**Результати дослідження.** У даний час мотивація як психічне явище трактується по-різному. В одному випадку – як сукупність чинників, що підтримують і направляють, тобто що визначають поведінку (К. Медсен, Ж. Годфруа), в іншому випадку – як сукупність мотивів (К. К. Платонов), в третьому – як спонука, що викликає активність організму і що визначає її спрямованість. Крім того, мотивація розглядається як процес психічної регуляції конкретної діяльності (М. Ш. Магомед-Емінов), як процес дії мотиву і як механізм, що визначає виникнення, напрям і способи здійснення конкретних форм діяльності (І. А. Джидар'ян), як сукупна система процесів, що відповідають за спонуку та діяльність (В. К. Вілюнас).

У вітчизняній психології сутність мотивації розглядалась у межах «діяльнісного підходу». Виходячи з положення про суспільний характер діяльності людини та її потреб, відповідно тлумачився і зміст мотивів і цілей даної діяльності. С. Л. Рубінштейн указував, що мотив як усвідомлена спонука конкретної дії виникає зі ставлення людини до ситуації, обставин, умов тощо, в яких протікає діяння. Вибір способу діяння відбувається через свідоме зіставлення умов, завдань, цілей, перспектив тощо діяльності, що протікає. Мотив неможливий поза відношенням до «логіки завдань» діяльності. Характер мотивації діяльності залежить від рівня домагань і рівня досягнень індивіда відповідно до предмета та цілей здійснюваної ним діяльності. Очікування успіху, передбачення перспективи у здійснюваному процесі – одна з найважливіших складових мотивації діяльності індивіда. Зміст мотивування завжди безпосередньо пов'язаний із предметом діяльності та суттю здійснюваних перетворень щодо цього предмета в

процесі діяльності: мотивація завжди має конкретний предмет, тому повинна розглядатися відповідно до конкретного типу діяльності людини.

О. М. Леонт'єв визначає мотив як «опредметнену» потребу. Мотивування діяльності людини зумовлене діалектикою потреби та власне мотиву: до свого найпершого задоволення потреба «не знає» свого предмета, він ще має бути визначений. Тільки після виявлення предмета потреба набуває своєї конкретності, а її предмет, що сприймається, уявляється, мислиться людиною, своєї збуджувальної, спонукальної, спрямовуючої функції, тобто стає мотивом. Саме предмет потреби – матеріальний чи ідеальний, чуттєво сприйнятий або даний тільки в уяві – може бути названий мотивом діяльності. У свою чергу, мотив зумовлює й спрямовує діяльність суб'єкта, постаючи в цілях, завданнях та інших складових процесу діяння. Мотиви, на думку О. М. Леонт'єва, можуть бути усвідомлені й неусвідомлені. З цією тезою погоджується А. В. Петровський. Водночас С. Л. Рубінштейн, Д. Н. Узнадзе підкреслюють саме «свідому природу» мотивації, що відрізняє мотив від інших збудників та спонук діяльності й поведінки (потреб, настанов, потягів тощо). Д. Н. Узнадзе визначає мотив як певне міркування індивіда, яке безпосередньо стимулює його до конкретного акту діяння чи поведінки. У центрі цього міркування – потреба, для задоволення якої здійснена конкретна поведінка або дія визнана доцільною. Смісл мотивації полягає саме в цьому: відшукується та знаходиться саме така дія, яка відповідає основній, закріпленій у житті настанові особистості.

Узагальнюючі можна зазначити, що розгорнутий механізм мотивації, як психологічний процес можливо його представити у наступному вигляді:

1. Виникнення потреб. Людина починає відчувати, що їй чогось не вистачає. Потреби бувають різні. Умовно їх можливо поділити на три групи: фізіологічні, психологічні, соціальні.
2. Пошук шляхів усунення потреб. Придушити, не звертати увагу. Тобто виникає необхідність щось робити.
3. Визначення цілей дії. На даній стадії відбувається зв'язування чотирьох моментів:– що потрібно одержати, щоб усунути потребу; – що потрібно зробити, щоб одержати те, що бажаю; – якою мірою я можу добитися того, що бажаю; – наскільки те, що я можу одержати, може усунути потребу.
4. Здійснення дії. Оскільки процес роботи впливає на мотивацію, то на цій стадії може відбутися корегування цілей.
5. Одержання винагороди за здійснення дії. На даній стадії стає зрозумілим наскільки виконання дії дало бажаний результат. Тобто відбувається або ослаблення, або збереження, або ж посилення мотивації.
6. Усунення потреби.

Мотиваційно-ціннісна структура персоналу базового центру зайнятості стосовно трудової діяльності включає в себе: заробітну плату, відповідні умови праці, пенсії, пільги, премії, потребу в належності, статус, посаду, самореалізацію та успіх. Мотиви праці відрізняються за: потребами, які людина хоче задовольнити своєю трудовою діяльністю; цінностями, які потрібні людині для задоволення своїх потреб; ціною, яку працівник готовий заплатити за свої потреби. Загальне в них завжди тільки те, що задоволення потреб, отримання бажаних цінностей обов'язково пов'язано з трудовою діяльністю

Перехід від однієї діяльності до іншої в зрілому віці має ряд істотних особливостей, що відрізняють його від ситуації первинного вибору професії підлітком і потребують ретельного урахування при здійсненні професійної переорієнтації дорослих.

Однією з найважливіших особливостей професійної переорієнтації є наявність у її суб'єкта вже сформованих і закріплених у попередній діяльності знань, навичок, досвіду

і головне – професійно важливих особистісних якостей. Оскільки «людина, як суб'єкт трудової діяльності має певні потенціали – працездатність, спеціальні здібності, активність у формі ціннісних орієнтацій і мотивів», у самій діяльності формується практичний досвід із різними ступенями узагальненості. І підхід до трудової діяльності необхідно розглядати не тільки з боку її технології й оцінки її продуктивності, але і структури самого суб'єкта. «Поєднання в людині властивостей суб'єкта праці, спілкування та пізнання визначає організацію людини як суб'єкта діяльності й особистості. Взаємозв'язок особистості з навколишнім світом, необхідність рішення нею різних задач вимагають від неї не тільки певної організації конкретних психічних процесів, властивостей, утворень». Ця взаємодія визначає також організацію психічної діяльності в цілому. Як думає Б. Ф. Домов, «до числа найважливіших особливостей цієї організації відносяться взаємозамінність і динамічність психічних зв'язків і утворень, наявність можливостей до перебудови самої організації психічної діяльності». Це положення необхідно враховувати при дослідженні взаємозв'язку здібностей і діяльності, де вихідним пунктом повинний стати аналіз активності людського індивіда як суб'єкта діяльності та його здібностей у співвідношенні із соціальними умовами. При цьому саме і необхідно враховувати вплив попередньої діяльності на наступну здібність до зміни виду діяльності.

Можна припустити існування більш загальних здібностей особистості, що зв'язані зі зміною видів діяльності, їхніми сполученнями, з організацією їх у часу. З цього погляду зв'язок здібностей і діяльності не є “жорстким”, і припускає в аналізі розвитку здібностей вихід за межі конкретних видів діяльності.

Такий підхід дозволяє зрозуміти здібності не як сформовані в людини функціональні утворення, а як можливість новоутворень, розкрити процес розвитку здібностей – потенційних, не реалізованих і актуальних – вже реалізованих. Потенційними, у нашому випадку, можуть бути і психічні утворення, що вже сформувалися в результаті попередньої діяльності. Ці утворення можуть певним чином регулювати, направляти діяльність і поведінки особистості, відбиваючись у її устремліннях і перевагах, і виступають як продукт соціального життя особистості.

**Висновки.** Основні чинники, які обумовлюють спонукання людини до активної діяльності, є потреби, інтереси, мотиви і стимули. Проте мотивацію не можна розглядати тільки як сукупність яких-небудь спонукальних сил, чинників. Певний стан людини – це скоріш процес формування мотиваційної структури особистості, як сукупності мотивів, під впливом комплексу мотивують чинників, що спонукають суб'єкта до ціле направленої поведінки і здобуття певного результату.

Будь-яка форма поведінки особистості може бути пояснена як внутрішніми, так і зовнішніми причинами. Якщо розглядати внутрішні причини – вихідними і кінцевими пунктами пояснення є психологічні властивості особистості поведінки (потреби, мотиви, наміри, цілі тощо). При розгляді другої категорії – зовнішні умови та обставини (стимули, які виходять із ситуації, що склалася). Наявність незадоволення з приводу нестачі чогось – стартова точка мотиваційного процесу.

Професійна переорієнтація як самостійна діяльність особистості з пошуку і добору собі нової роботи повинна будуватися не на випадкових порадах зі сторони оточуючих, а на розумінні загальних закономірностей цього процесу, прогнозуванні своїх можливостей і змін психічного стану, на знанні основних факторів – об'єктивних і суб'єктивних, що впливають на кінцевий успіх переходу до іншої діяльності. І в кожному конкретному випадку необхідно вирішувати питання приватні, спираючись на загальні, конкретні знання.

Все це дозволяє говорити про практичну актуальність проблему та безпосереднього її зв'язку з функціонуванням служби зайнятості.

**Список використаних джерел:**

1. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / відп. ред. В. В. Онікієнко. Кіровоград : ПВД “Мавік”, 2004. 124 с.
2. Климчук В. О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологія*. № 1 (25). Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2004. С. 222–232.
3. Deci E.L. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1971, 18. P. 105–115.



**СЕРОВ І. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### **ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ БАЗИС ПОНЯТТЯ ТА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ**

Мінливість, багатогранність і складність прогнозування величини та характеру змін у зовнішньому середовищі в сучасних динамічних умовах вимагає від власників підприємств/організацій винаймати персонал з такими характеристиками, які б дали змогу фахово, оперативно та адекватно реагувати на наявні можливі ситуації з урахуванням всіх інтересів стейкхолдерів [1–3].

Компетентність управлінського персоналу є ключовим драйвером у досягненні ефективності та результативності діяльності будь-якого підприємства/організації. Компетентність управлінців включає в себе не лише технічні аспекти, але й міжособистісні та комунікативні вміння. Також важливо вміти адаптуватися до змін в бізнес-середовищі та ефективно взаємодіяти з командою. Якщо управління демонструє високий рівень компетентності, то це сприяє підвищенню рівня довіри як серед персоналу, так і серед партнерів та клієнтів. Такий підхід сприяє підтримці стабільності та успіху підприємства [1–2].

Функціональний базис основних аспектів компетентностей працівників апарату управління полягає в наступному:

1. Управлінська діяльність як розумова діяльність – управління є складним видом розумової діяльності, що вимагає від керівників використання інтелекту, стратегічного мислення та прийняття обґрунтованих рішень.

2. Результати управлінської діяльності – результати, отримані організацією, є наслідком впливу на об’єкт управління, при чому цей об’єкт може включати всі підсистеми підприємства, що взаємодіють між собою.

3. Складність управління – надзвичайна складність управлінських функцій, велика кількість зв’язків та різноманіття явищ і процесів в організації може ускладнювати процес визначення ефективності керівництва.

4. Проблемність визначення ефективності керівництва – процес визначення ефективності керівництва, який є складним через множину чинників, що впливають на результат.

5. Чинники впливу не є об’єктивними – наявність значної кількості чинників, які впливають на результат не є об’єктивними по відношенню до системи менеджменту на підприємстві, оскільки можуть включати в себе соціокультурні та економічні тенденції [3–5].

Компетентності апарату управління визначають його здатність ефективно вирішувати завдання та досягати поставлених цілей. До основних компетентностей апарату управління відносять (табл. 1):

Таблиця 1

Основні елементи компетентностей апарату управління [1–4]

Елементи компетентності	Характеристика
-------------------------	----------------

Стратегічне мислення	Здатність розуміти довгострокові цілі та розвивати стратегії для їх досягнення.
Лідерство	Можливість впливати на інших, мотивувати та координувати їхні зусилля.
Комунікаційні навички	Ефективне спілкування з різними зацікавленими сторонами, як в середині, так і поза організацією.
Рішучість та прийняття рішень	Здатність швидко та об'єктивно вирішувати проблеми та приймати рішення.
Управління змінами	Готовність та навички адаптації до нових умов, впровадження змін та управління ризиками.
Здатність до навчання	Постійний розвиток особистих та професійних навичок.
Розуміння бізнес-процесів	Освоєння та опанування ключових аспектів функціонування організації.

Ці компетентності допомагають апарату управління ефективно впоратися з викликами й досягти стабільності та успіху в управлінні організацією.

В оцінці та розвитку компетентностей апарату управління важливо враховувати кілька ключових аспектів. По-перше, чітке визначення основних компетентностей, необхідних для ефективного управління може включати лідерські навички, стратегічне мислення, комунікаційні вміння та здатність приймати рішення. Оцінка може бути здійснена через самооцінку, обговорення з керівником чи колегами, а також за допомогою спеціальних інструментів, наприклад, 360-градусного зворотного зв'язку. Важливо враховувати як кількісні, так і якісні аспекти компетентностей. Щодо розвитку, можна використовувати навчання, тренінги, менторство та практичні завдання. Важливо створити сприятливе середовище для вдосконалення навичок та постійного самовдосконалення. Також корисно впроваджувати систему обговорення та зворотного зв'язку для постійного вдосконалення [1–5].

Усі ці елементи допоможуть створити ефективну систему оцінки та розвитку компетентностей апарату управління, сприяючи успішному функціонуванню організації.

Отже, оцінювання та розвиток компетентностей апарату управління є важливими аспектами для ефективної роботи організації чи компанії, що включає в себе такі етапи:

- визначення компетентностей (необхідні для успішного виконання роботи в апараті управління, що може включати стратегічне мислення, комунікативні навички, лідерство, уміння приймати рішення, адаптивність тощо);
- оцінювання (використання різноманітних методів оцінювання, таких як асесмент-центри, тестування, 360-градусні огляди тощо; для оцінки поточних рівнів компетентностей керівництва);
- зворотний зв'язок (забезпечення зворотного зв'язку між керівництвом і співробітниками, який сприяє розвитку обох сторін);
- розробка індивідуальних планів розвитку (на основі результатів оцінювання формуються індивідуальні плани розвитку для кожного члена апарату управління, а саме визначаються конкретні кроки, які допоможуть поліпшити їхні компетентності);
- навчання та розвиток (наявність можливості для навчання та розвитку через тренінги, семінари, курси або менторські програми; сприяння здобуттю нових знань та вдосконаленню вже існуючих навичок);
- моніторинг і перегляд (постійний моніторинг і діагностика розвитку компетентностей; періодичний перегляд та аналіз досягають керівниками поставлених цілей у розвитку своїх компетентностей);

– адаптація до змін (врахування змін у стратегії організації та ринкових умовах при плануванні розвитку компетентностей).

Ефективність розвитку компетентностей апарату управління зазвичай оцінюється за кількома ключовими критеріями (табл. 2).

Таблиця 2

## Критерії ефективності розвитку компетентностей апарату управління [2–4]

Критерії ефективності	Характеристика
Спрямованість на стратегічні цілі	Розвиток повинен бути спрямований на досягнення стратегічних цілей організації, де компетентності керівників повинні відповідати потребам бізнесу та його стратегії.
Індивідуалізація	Ефективний розвиток враховує індивідуальні потреби та особливості кожного керівника, тому ставлення до розвитку повинно бути персоналізованим, враховуючи унікальні аспекти кожного індивіда.
Практична цінність	Нові навички та знання повинні мати практичне застосування в робочому середовищі, де керівники повинні мати можливість використовувати здобуті компетентності на практиці.
Відстеження результатів	Ефективний моніторинг і відстеження прогресу допомагають визначити, наскільки успішно впроваджуються нові компетентності та як вони впливають на організаційні результати.
Підтримка від рівня вищого управління	Підтримка топ-менеджменту важлива для створення ефективної культури розвитку та впровадження нових компетентностей.
Стимулювання самовдосконалення	Заохочення до самостійного навчання та самовдосконалення, яке включає створення умов для самоосвіти, надання ресурсів для самонавчання та впровадження систем бонусів за досягнення індивідуальних освітніх траєкторій в цьому напрямку.

Як висновок з вищенаведеного, можна стверджувати, що забезпечення розвитку компетентностей працівників апарату управління є важливим елементом стратегії управління персоналом, що сприяє підвищенню ефективності та конкурентоспроможності організації в цілому. Збалансований та цільовий підхід до розвитку компетентностей допомагає не лише підняти рівень навичок, але і досягти більшої ефективності в управлінні організацією. Нами встановлено, що розвиток компетентностей апарату управління має сприяти підвищенню ефективності та конкурентоспроможності організації, що дозволить адаптуватися до змін в бізнес-середовищі та забезпечити високий рівень лідерства. Необхідність оцінювання та розвитку компетентностей апарату управління є беззаперечно важливою складовою ефективного управління організацією, оскільки дозволяє визначити сильні та слабкі сторони працівників, а також сформулювати стратегії для їхнього подальшого розвитку.

**Список використаних джерел:**

1. Дарміць Р. З. Компетентність працівників апарату управління підприємства: поняття, аспекти, властивості, оцінювання. *Вісник Національного університету*

“Львівська політехніка”. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2018. № 899. С. 126–137.

2. Повстин О. В. Критеріально-діагностичний апарат вимірювання сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців у галузі безпеки людини. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2018. Вип. 52. С. 47–50.

3. Тимошенко М. М. Оцінка ефективності діяльності працівників апарату управління в організаціях. *Агросвіт*. 2009. № 10. С. 41–44.

4. Чабан Г. В. Мотивування працівників апарату управління на підвищення інноваційної діяльності підприємства / Г. В. Чабан, В. Г. Чабан. *Економічний вісник університету*. 2022. Вип. 55. С. 17–23.

5. Шумкова В. І. Управління персоналом як інструмент соціально-етичного маркетингу. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2023. № 1. С. 87–92.

**ЄЗЕРСЬКА Н. В.**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПАНАСЮК В. В.**

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої  
освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЯК КЛЮЧОВА ХАРАКТЕРИСТИКА УСПІШНИХ  
МЕНЕДЖЕРІВ З ПРОДАЖУ**

Сучасний світ все частіше кидає виклик людям через зростання рівня стресу. Все це впливає на їхню психічну та фізичну здатність опиратися стресовим ситуаціями. Ментальні проблеми: депресія та тривога стають поширеними серед більшості населення. Постійні зміни, викликані технологічними інноваціями, геополітичними подіями та економічними факторами, додають напруженість і нестабільність у житті людини та її бізнесі.

Робота менеджерів з продажу вимагає постійної мотивації та збереження енергії для досягнення поставлених цілей. Спеціалісти повинні бути гнучкими та вміти адаптуватися до будь-яких умов, керувати своїми емоціями, особливо в стресових ситуаціях, проявляти емоційну стабільність і професійну ефективність. В умовах постійних змін, які відбуваються на ринку праці, станах невизначеності, що пов'язані з війною, менеджери з продажу стикаються з відмовами, недовірою клієнтів до себе і свого продукту, іншими несприятливими обставинами. У бізнес-середовищі, де конкуренція надзвичайно висока, а вимоги до результатів продажів постійно зростають, резильєнтність стає важливою характеристикою для успішних менеджерів з продажу.

Психологічний словник АРА (American Psychological Association) визначає термін «resilience», або стійкість як процес і результат успішної адаптації до складного або складного життєвого досвіду, особливо через розумову, емоційну та поведінкову гнучкість і пристосування до зовнішніх і внутрішніх вимог [1].

В україномовній літературі термін «resilience» перекладають як «стресостійкість», «життєстійкість», «життєздатність», «стійкість до травми», «психологічна пружність», «психологічна стійкість», що призводить до певної термінологічної плутанини. Відмінність у змісті понять резилієнсу («resilience») та резильєнтності («resiliency»), полягає в тому, що резилієнс є процесом, а резильєнтність – властивістю (або здатністю) особистості [3]. Така відмінність цікавить багатьох дослідників, в подальшому ця тема може стати предметом нашого дослідження.

Резильєнтність – це психологічний ресурс особистості з подолання стресу та адаптації після травмуючої ситуації до нових обставин життя, що забезпечує її повноцінне функціонування та обумовлений регулятивними (здатність до саморегуляції, життєстійкості, самоконтроль, мотивація успіху, активні копінги), когнітивними (оптимістичний атрибутивний стиль, когнітивна гнучкість, осмисленість життя, його націленість на досягнення певної мети, розвинутий духовний інтелект), емоційними (перевага позитивних емоцій, доброго настрою, здатність регулювати емоції) та соціально-поведінковими (ефективний холдинг у дитинстві, добре виховання, добрі стосунки із дорослими у дитинстві, наявність партнерів і друзів, наявність соціальної підтримки та спроможність звертатись за підтримкою до інших) якостями та здатностями [2].

Згідно з дослідженнями Sales Management Association, менеджери з продажу з високим рівнем резильєнтності краще пристосовуються до змін в ринкових умовах і досягають більшого комерційного успіху. А резильєнтні менеджери з продажу показують більшу стійкість до стресу та здатність до відновлення після невдач.

Так менеджер з продажу, який після втрати ключового клієнта не здається, а розвиває нові стратегії управління продажами і успішно здійснює нові угоди. Інший спеціаліст, який стикається з відмовами, не розчаровується, а використовує ситуацію відмови для вдосконалення власних професійних навичок.

Таким чином, можна розглянути кілька практичних напрямків, що допоможуть розвинути резильєнтність, стати більш стійкими та успішними спеціалістами:

1. Розвивати оптимістичний, позитивний підхід до викликів.
2. Опрацьовувати кожний новий досвід задля використання його для вдосконалення навичок.
3. Практикувати стратегії збалансованого життя: запобігати перевтомі та підтримувати власне психічне здоров'я.
4. Навчитися виявляти і використовувати власні внутрішні ресурси для подолання кризових ситуацій.
5. Розвивати ментальну стійкість і здатність до адаптації

Резильєнтність успішних менеджерів з продажу визначається здатністю пристосовуватися до стресових ситуацій, витримувати труднощі та досягати цілей незважаючи на перешкоди.

#### Список використаних джерел:

1. Психологічний словник APA (American Psychological Association)  
URL: <https://dictionary.apa.org/resilience>
2. Едуард О. Грішин Резильєнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. 2021.  
URL: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>
3. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник : практичний посіб. Київ : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с.



**ТАНАЩУК В. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ДО ПРОБЛЕМАТИКИ ВИВЧЕННЯ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ (ПТСР) У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ**

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) є психологічним розладом, що виникає у військовослужбовців внаслідок участі у бойових діях. В Україні, у зв'язку з повномасштабним вторгненням росії та активними бойовими діями, проблема ПТСР серед українських військовослужбовців і ветеранів є актуальною та потребує подальшого дослідження й розробки ефективних методів психодіагностики та психологічного супроводу.

Пропонуємо основні підходи та результати досліджень ПТСР серед військовослужбовців, акцентуючи на досвіді Сполучених Штатів Америки у застосуванні Технік Емоційної Свободи (Emotional Freedom Techniques – EFT).

За даними Міністерства у справах ветеранів США, станом на 2023 р., у США налічувалось близько 18 мільйонів ветеранів військової служби [6]. Серед ветеранів, які не брали участі у бойових діях, близько 7 % діагностуються з ПТСР. У 2002–2008 рр. було проведено дослідження, яке охоплювало 289328 тисяч ветеранів Іраку та Афганістану [8]. Згідно з результатами, 36,9 % ветеранів отримали діагнози психічних розладів, 21,8 % були діагностовані з ПТСР, а 17,4 % з депресією [6]. Досліджено, що участь військовослужбовців у бойових діях збільшує ризик захворювання ПТСР у три рази [7], що підкреслює необхідність пошуку нових ефективних методів лікування.

Зіткнувшись з проблемою ПТСР серед ветеранів, психотерапевти США, крім розвитку класичних методів психологічного втручання, для полегшення стану ветеранів та зниження симптомів ПТСР, почали застосовувати і методи «Енергетичної Психології».

Термін «Енергетична психологія» у США вперше застосував доктор філософії, клінічний психолог Фред Галло, що представлено у книзі «Енергетична психологія: Дослідження на межі енергії, когніції, поведінки та здоров'я» (1999) [5]. Ф. Галло розглядає «Енергетичну психологію» як спосіб дослідження зв'язку між енергетичними системами тіла та психологічними функціями, запропонувавши новий підхід до лікування, який інтегрує знання східних енергетичних практик і сучасної психології.

В Україні термін «Енергетична психологія» з'явився значно раніше, ніж у США, завдяки роботам видатного українського психолога та психіатра М. В. Країнського. У 1905 р. він опублікував монографію «Енергетична психологія» [2], де формулює концепцію, що психічна енергія є особливим видом загальної світової енергії і підпорядкована законам енергетики. М. В. Країнський стверджував, що всі психічні явища мають бути зведені до законів фізики та хімії, а нова психологія має бути побудована на законі збереження енергії [2, с. 73]. М. М. Саппа [3] зазначає: «Особливої актуальності енергетичні ідеї М. В. Країнського... набувають зараз, у в період загострення інтересу до проблем біоенергетики, активізації обговорень і дискусій про джерела психічної енергії...» [3]. Тема «енергетичної психології» та «психоенергетики», а також наукові дослідження у галузі «психоенергетики» також розглядаються у публікаціях О. М. Кокуна «Психоенергетические возможности человека: теория и

практика» [1]. Таким чином, дослідження «Енергетичної психології» відзначається у працях як зарубіжних, так і вітчизняних науковців.

В Україні теоретичні концепції та дослідження у психоенергетиці, поки що, не знайшли втілення у розробці методик і технік для застосування у психологічній практиці. Однак серед спільноти психотерапевтів США, одним із найбільш поширених методів енергетичної психології є Техніки Емоційної Свободи (EFT), розроблені Гері Крейгом у 1990-х роках. Цей метод включає соматичний вплив – постукування по визначених EFT акупунктурних точках на тілі (акупунктурна точка – це невелика ділянка на шкірі тіла людини, включаючи підшкірні структури, яка має підвищену електропровідність), з додатковим застосуванням елементів когнітивної та експозитивної терапії, що сприяє балансуванню енергетичних структур і зниженню емоційного напруження.

За останні два десятиліття XXI століття у США було проведено більше 130 наукових досліджень ефективності застосування EFT. Зокрема, в американських дослідженнях-систематизованих оглядах [4; 9] показано, що Техніки Емоційної Свободи ефективно зменшують симптоми ПТСР, забезпечуючи військовим не тільки полегшення їхнього емоційного стану; але і є засобами самодопомоги, які військові можуть використовувати на практиці без сторонньої допомоги після нескладного навчання.

Найбільш вагомими дослідженнями EFT є статистично опрацьовані систематичні огляди, які включають десятки багаторічних досліджень:

1. Систематичний огляд (керівник D. Church у 2022 р. (CEO, National Institute for Integrative Healthcare (НИИ)) [4]. Дослідження виявили, що EFT є ефективним для лікування (*авт.* – термін «лікування» далі у тексті публікації застосовується як переклад і у контексті трактування National Institute for Integrative Healthcare (НИИ)) [4] психічних станів (тривога, депресія, фобії та ПТСР), а також фізіологічних симптомів (біль, безсоння та автоімунні захворювання). Мета-аналіз оцінює ефект лікування з застосуванням EFT на рівні від «середнього» до «значного» (автори дослідження, для оцінки ефекту лікування, застосовували статистичні методи «Cohen d» і «Hedge g», які визначають стандартизовану різницю між двома середніми показниками. За цими шкалами оцінка 0,2 вказує на помітний ефект лікування, 0,5 – на середній ефект лікування та 0,8 – на значний ефект лікування). У дослідженні зазначається, що лікування ПТСР потребує 6–10 сеансів, а досягнуті результати зберігаються з часом. Клінічні EFT були підтверджені як практика, що ґрунтується на доказах, з використанням критеріїв Американської психологічної асоціації (АРА) до емпірично перевірених методів лікування. Лікування демонструє вимірні біологічні ефекти в розмірах експресії генів (замір рівня мікроРНК у зразках крові), синхронності мозку (електроенцефалографія, магнітоенцефалографія, фМРТ), покращення роботи імунної системи (контроль рівня імуноглобуліну А), гормонального синтезу (контроль рівня кортизолу) та широкого спектру біомаркерів (контроль варіабельності серцевого ритму, ритму серця, артеріального тиску) [4].

2. Систематичний огляд і мета-аналіз (керівник П. Стемплтон, 2023 р. [9]). Дослідження показало, що EFT у експериментальних групах сприяють зменшенню симптомів ПТСР, ніж у контрольній групі зі списку очікування або «звичайного лікування». Фізіологічні механізми дії EFT були з'ясовані в аспектах зниження рівня гормону стресу, експресії генів, регуляції роботи мозку та біомаркерів, таких як частота серцевих скорочень і артеріальний тиск.

Адміністрація у справах ветеранів США класифікує EFT як «загалом безпечну терапію» [4]. Додатковими доказами безпеки EFT є звіти про відсутність побічних дій у дослідженнях, в яких брали участь понад 2000 учасників [4].

Дискусійною перспективою є застосування EFT в Україні, та може передбачати реалізацію за напрямками:

1. Адаптація, валідація та апробація EFT: організація інформаційних сесій.
2. Організаційні аспекти впровадження EFT: впровадження EFT у психологічну практику передбачатиме навчання фахівців у галузях медицини та психології (створення програм підготовки фахівців, сертифікація, моніторинг якості практики).
3. Інтеграція з існуючими методами: аналіз можливості інтегрований інтегрувати EFT з психотерапевтичними практиками (когнітивно-поведінкова терапія, психоаналіз, гештальт-терапія та інші).
4. Оцінка ефективності EFT.

Висновок: адаптація Технік Емоційної Свободи до українських реалій і застосування її для лікування ПТСР вимагає комплексного підходу, що включає адаптацію, організаційні заходи, інтеграцію з існуючими методами та активне наукове дослідження.

#### Список використаних джерел:

1. Кокун О. М. Психоенергетические возможности человека: теория и практика : Монография. Киев : ГП «Информю-аналит. Агенство», 2012. 168 с.
2. Країнський М. В. Енергетична психологія. Вільно, 1905. Вип. 1. 150 с.
3. Саппа М. М. Микола Країнський і його роботи 1897–1914 років з енергетичної психології. *Бочаровські читання* : тези доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю підгот. психологів у Харків. нац. ун-ті внутр. справ, м. Харків, 13 квіт. 2018 р. Харків, 2018. С. 227–231.
4. Church D., Stapleton P., Vasudevan A., O'Keefe T. Clinical EFT as an evidence-based practice for the treatment of psychological and physiological conditions: A systematic review. *Front. Psychol.*, 10 November 2022. *Sec. Psychology for Clinical Settings*. 2022. Vol. 13. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951451>
5. Gallo F. *Energy Psychology: Explorations at the Interface of Energy, Cognition, Behavior, and Health*. CRC Press LLC, 1999.
6. National Center for Veterans Analysis and Statistics. URL: [https://www.va.gov/vetdata/veteran\\_population.asp](https://www.va.gov/vetdata/veteran_population.asp)
7. PTSD: National Center for PTSD. Military Risk Factors. URL: [https://www.ptsd.va.gov/understand/common/common\\_veterans.asp](https://www.ptsd.va.gov/understand/common/common_veterans.asp)
8. Seal K. H., Metzler T. J., Gima K. S., Bertenthal D., Maguen S., Marmar C. R. Trends and risk factors for mental health diagnoses among Iraq and Afghanistan veterans using Department of Veterans Affairs health care, 2002–2008. *American Journal of Public Health*, 99, 1651–1658. URL: <https://doi.org/10.2105/AJPH.2008.150284>
9. Stapleton P., Kip K., Church D., Toussaint L., Footman J., Ballantyne P., O'Keefe T. Emotional freedom techniques for treating post traumatic stress disorder: an updated systematic review and meta-analysis. *Front. Psychol.*, 10 August 2023. *Sec. Health Psychology*. 2023. Vol. 14. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1195286>

**ТАРАН Л. К.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальність «Психологія»  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## ДО ПИТАННЯ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Сьогодні проблема дослідження соціальних детермінант формування девіантної поведінки особистості є надзвичайно актуальним питанням внаслідок кардинальних змін в українському суспільстві. Криза в соціально-економічному та громадсько-політичному житті України, коли зростають такі форми деструктивної соціальної поведінки, як алкоголізм, наркоманія, суїцид, злочини та інші, зумовлює необхідність більш глибокого дослідження девіантної поведінки особистості, особливо у розрізі пріоритетних чинників і детермінант девіантності в сучасному суспільстві.

Термін «поведінка девіантна» означає дії людини (девіанта), які порушують офіційно встановлені в суспільстві чи неофіційні у певній соціальній групі моральні та правові норми, що призводять до її покарання, ізоляції, виправлення або лікування [1].

Французький соціолог та етнолог Е. Дюркгейм, який займався вивченням девіантної поведінки в рамках соціології, вважав що девіантна поведінка – це поведінка, яка не збігається з загальноприйнятими цінностями та нормами в суспільстві [2].

У науковій літературі виділяють правові, моральні та етичні норми. Якщо трактування правових норм є однозначними, то моральні та етичні норми нормативно не регламентовані, а є такими, що склалися в суспільстві історично [3].

На сьогодні виділяють кілька основних теоретичних підходів до пояснення причин девіантної поведінки у психології. Вважається, що порушення психологічного комфортного самопочуття, задоволеності собою внаслідок емоційного дискомфорту та виникнення психологічних комплексів призводить до розвитку девіантної поведінки особистості. Невідповідність в особистості між прагненням ствердити себе і бути включеною до людської спільноти та почуттям неповноцінності викликає негативні емоції, що призводять до зміни поведінки в негативну сторону [4]. Отже, девіантна поведінка особистості виявляється в невірноваженості психічних процесів, порушенні адаптивності до соціуму, відсутністю контролю за власними вчинками.

Детермінантами девіантної поведінки особистості є соціальні, соціально-психологічні, педагогічні, індивідуально-психологічні. До соціальних детермінант девіацій у поведінці особистості належать культ насильства, що ствердився в сучасному мистецтві, лібералізація статевої моралі; соціально-психологічних – особливості взаємодії особистості із сім'єю; педагогічних – характер виховання й освіти; індивідуально-психологічних – самосприйняття, самоповага, рівень бажання відповідати очікуванням суспільства, «виправдовування» себе і своїх соціальних відхилень «захисними мотиваціями». Вільний вибір власних дій чи поведінки без урахування соціальних норм є чинником недотримання особистістю соціальної норми. На характер мети цих дій або поведінки впливають особистісні риси та фактори соціальної ситуації [5].

Особистості з проявами девіантної поведінки потребують психологічної допомоги якомога раніше. Психологічна допомога для запобігання розвитку девіантної поведінки особистості може здійснюватися за такими напрямками, як психологічна превенція (попередження, профілактика) і психологічна інтервенція (подолання, корекція, реабілітація). Проте психологічна допомога особистості з девіантною

поведінкою має розпочинатися насамперед із психологічної діагностики – виявлення чинників девіантної поведінки особистості (особливості сімейного оточення, місце роботи/навчання, вплив оточення). Також необхідно визначити не лише чинники, а й потреби, що особистість задовольняє такою поведінкою (самоствердження, самозахист, усвідомлення себе і свого оточення тощо). Адже процеси, які сьогодні відбуваються в соціально-економічних умовах суспільства призводять до різких змін в ціннісних орієнтаціях різних груп населення, що в свою чергу впливає на психологічний стан особистості та існування в соціумі. А тому незадоволеність потреб особистості як психологічних, так і матеріальних, веде до розвитку девіантної поведінки – алкоголізму, наркоманії, правопорушень, злочинів тощо.

Психологічна діагностика передбачає всебічний і поглиблений аналіз особистості, виявлення не лише недоліків у її поведінці та їх причин, але й позитивних аспектів особистості. Підхід до діагностики має носити особистісний характер, тобто здійснюватися на основі прийняття досліджуваного, гуманного ставлення до нього, співпраці з ним і характеризуватися цілеспрямованістю, чітким визначенням предмета і мети спостереження. Крім того, діагностика повинна мати системний підхід, що дозволить відрізнити випадкове від типового, закономірного, врахувати всі ознаки девіантної поведінки, розглядати всі чинники девіантної поведінки в їхньому взаємозв'язку, планомірністю й аполітичністю, що передбачає наявність чітко визначеної мети, засобів, послідовності дій, не тільки з констатацією фактів, а й їхнім поясненням. Ретельна реєстрація результатів діагностики дозволить виключити помилки пам'яті, зменшити суб'єктивізм висновків і узагальнень, оперування системою однозначних понять, спеціальних термінів, сприятиме чіткому, недвозначному позначенню матеріалу, який спостерігається. А забезпечення єдиного підходу до інтерпретації результатів психологічної діагностики дозволить визначити умови і засоби надання психологічної допомоги особистості.

Як підсумок, психологічна діагностика є важливим компонентом вивчення особистості з девіантною поведінкою, що створює передумови для розробки програми психологічної допомоги та супроводу.

Зміни в сучасному суспільстві, які відбуваються в останні кілька років, негативно впливають на психологічний стан населення, що в свою чергу потребує допомоги, й на державному рівні зокрема, адже інакше кількість девіантних форм поведінки тільки зростатиме.

#### Список використаних джерел:

1. Степанов О. М. Психологічна енциклопедія. Київ : Академвидат, 2006. 424 с.
2. Знаковська Н. М. Проблеми девіантної поведінки в сучасному українському молодіжному середовищі. *Грані*. 2014. № 6. С. 90–95. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani\\_2014\\_6\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2014_6_17)
3. Христук О. Л. Психологія девіантної поведінки: навчально-методичний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2014. 192 с.
4. Кошова І. В., Кресан О. Д. Психологія девіантної поведінки : навчально-методичний посібник. Ніжин : Вид. НДУ ім. М. Гоголя, 2021. 226 с.
5. Гарасимів Т. З. Природні та соціальні детермінанти формування девіантної поведінки людини: філософсько-правовий вимір: монографія. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2012. 420 с.



**УСАТОВ Б. С.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри освітнього і соціокультурного  
менеджменту та соціальної роботи  
Навчально-наукового інституту педагогічної  
освіти,  
соціальної роботи і мистецтва  
Черкаського національного університету  
імені Богдана Хмельницького  
м. Черкаси

**ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН**

Сьогодення висуває нові вимоги до професійної підготовки майбутніх фахівців різних спеціальностей. Сучасний стан вітчизняної системи вищої освіти зобов'язує викладачів шукати нові підходи до професійної підготовки майбутніх учителів гуманітарних дисциплін.

Здобувачі вищої освіти повинні мати сформовану здоров'язберезувальну компетентність. Це допоможе формуванню професійної підготовки та позиції майбутніх фахівців, а передумовами зазначених якостей мають бути психологічні, педагогічні та методичні чинники.

Освіта відіграє ключову роль у формуванні здорових звичок. Учителі, які обізнані в питаннях здоров'язбереження, можуть передати свої знання учням, що сприяє підвищенню рівня загального здоров'я населення. У сучасному світі стрес і психологічні проблеми серед учнів є актуальними питаннями. Учителі гуманітарних дисциплін часто працюють з учнями в аспектах, що впливають на їхнє емоційне благополуччя. Компетентність у здоров'язберезувальних практиках дозволяє їм краще підтримувати учнів в цих питаннях, а залучення учителів до питань здоров'язбереження сприяє більш широкому застосуванню профілактичних заходів у школах. Це може включати інформування про правильне харчування, важливість фізичних вправ та управління стресом. Учителі, які розуміють важливість здоров'я, можуть бути лідерами у створенні здорової шкільної культури. Це означає не тільки освіту з питань здоров'я, але й забезпечення фізичної активності та здорового харчування в шкільному середовищі.

Соціально-політична трансформація суспільства, політичні та економічні проблеми країни, глобальна екологічна криза, зростання рівня захворюваності громадян, зниження їх працездатності чітко ставлять перед державою проблему збереження та розвитку духовного й фізичного здоров'я молодого покоління української нації. Пріоритетними завданнями соціальної програми України, які визначено Конституцією, а також законами «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», Національною доктриною розвитку освіти України в XXI столітті та іншими документами визначено збереження здоров'я молоді. У Статуті (Конституції) Всесвітньої організації охорони здоров'я визначено, що володіння найвищим досяжним рівнем здоров'я є одним з основних прав будь-якої людини без відмінності раси, релігії, політичних переконань, економічного або соціального становища [1, с. 69]. Впровадження компетентнісного підходу в освіті є одним з важливих кроків для вирішення проблем зі збереження здоров'я для учнівської молоді, зафіксовано у змісті державного стандарту початкової освіти. Здоров'язберезувальна компетентність розглядається як здатність учня застосовувати здоров'язберезувальні компетенції в



умовах конкретної життєвої або навчальної ситуації на користь збереження, зміцнення та формування здоров'я. Здоров'язбережувальні компетенції – це суспільно визнаний рівень знань, умінь, навичок, ставлень, які сприяють здоров'ю у всіх сферах життєдіяльності людини.

О. Мондич зазначає, що формування здоров'язбережувальної компетентності передбачає набуття учнями умінь збереження, зміцнення, використання здоров'я та дбайливого ставлення до нього, що досягається шляхом виконання таких завдань: формування в учнів знань про здоров'я, здоровий спосіб життя, безпечну поведінку, взаємозв'язок організму людини із природним, техногенним і соціальним оточенням; розвиток в учнів мотивації дбайливого ставлення до власного здоров'я, удосконалення фізичних, соціальних, психічних і духовних його чинників; виховання в учнів потреби у здоров'ї, що є важливою життєвою цінністю, свідомого прагнення до ведення здорового способу життя; розвиток умінь самостійно приймати рішення щодо власних вчинків; набуття учнями власного досвіду зі збереження здоров'я з урахуванням фізичного стану; розгортання у повсякденному житті практичної діяльності задля досвіду збереження власного здоров'я та здоров'я інших людей [2, с. 314].

Отже, формування здоров'язбережувальної компетентності майбутніх учителів гуманітарних дисциплін є стратегічно важливим для підвищення якості життя та здоров'я майбутніх поколінь, що робить цю тему надзвичайно актуальною у сучасних освітніх і здоров'язбережувальних ініціативах.

Освіта, яка включає навчання здоровому способу життя та профілактиці захворювань, формує не лише особисту відповідальність за власне здоров'я, але й сприяє розбудові здорової громади. Вчителі, обізнані в цих аспектах, можуть ефективно інтегрувати ці знання в шкільні програми, підвищуючи обізнаність і відповідальність учнів. Це, в свою чергу, стимулює розвиток учнів як активних учасників власного здоров'я та благополуччя, що є основою для сталого розвитку суспільства. Отже, інвестування в здоров'язбережувальну освіту учителів стає вкладом у майбутнє цілої нації.

#### Список використаних джерел:

1. Захарова Т. Н. Формування здорового способу життя. Київ : Вчитель, 2017. 174 с.
2. Мондич О. В. Проблема формування здоров'язбережувальної компетентності майбутніх учителів початкової школи. *Педагогічна освіта: теорія і практика* : Збірник наук. праць. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. Вип. 28 (1–2020). Київ : Міленіум, 2020. С. 319–331.

**ФІЛОНЕНКО В. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
юридичний факультет  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Механізм правового регулювання – це система інструментів, процедур і норм, що встановлюються законодавством для забезпечення виконання правових норм, включає закони, постанови, розпорядження, судові рішення та адміністративні акти. Цей механізм передбачає механізми впровадження, контролю за виконанням і вирішення конфліктів. Його основною метою є забезпечення порядку, справедливості й захисту прав та інтересів громадян. Механізм правового регулювання є невід'ємною складовою правової системи кожної країни і визначає її правовий порядок [3, с. 72–73].

Механізм правового регулювання є багатогранним поняттям, що охоплює сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється вплив на суспільні відносини. Серед його компонентів варто виділити соціальну складову, яка відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності правового регулювання [2].

Соціальна складова механізму правового регулювання тісно пов'язана з соціальними чинниками, що впливають на формування та реалізацію права. Це, зокрема, рівень економічного розвитку суспільства, культурні традиції, ціннісні орієнтири, суспільна свідомість і ставлення громадян до права. Ці фактори визначають ступінь сприйняття та дотримання правових норм у суспільстві [1].

Важливим аспектом соціальної складової є врахування інтересів різних соціальних груп та їх збалансування в процесі правотворчості. Право має відображати об'єктивні потреби суспільства та забезпечувати баланс інтересів різних верств населення. Це сприяє формуванню атмосфери довіри до правової системи та підвищує рівень правової культури громадян.

Соціальна складова також проявляється у механізмі забезпечення виконання правових приписів. Вона передбачає створення сприятливих умов для реалізації прав та обов'язків суб'єктів правових відносин, а також запобігання та протидію правопорушенням. Це досягається шляхом проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, підвищення правової освіченості населення та формування атмосфери поваги до права.

Слід розуміти, що соціальна складова механізму правового регулювання відіграє важливу роль у забезпеченні зворотного зв'язку між правовою системою та суспільством. Вона передбачає моніторинг суспільної думки, аналіз практики застосування законодавства та вивчення ефективності правового регулювання. Це дозволяє своєчасно виявляти прогалини та недоліки у правовому регулюванні та вносити відповідні зміни та доповнення.

Як підсумок, можна визначити, що соціальна складова механізму правового регулювання є невід'ємною частиною процесу формування та реалізації права. Вона забезпечує врахування суспільних інтересів, сприяє підвищенню рівня правової культури громадян і створює умови для ефективного функціонування правової системи в цілому.

**Список використаних джерел:**

1. Бабич Н. О. Мета та завдання механізму правового регулювання реалізації соціальної функції держави. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 39–44.

2. Кравчук М. Ю. Генеза механізму адміністративно-правового регулювання. *Правові новели*. 2019. № 8. С. 90–98.
3. Лепех Л. Л. Соціальна та юридична ефективність механізму правового регулювання : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2020. 234 с.

**ФРОЛЕНКО К. М.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ОСОБЛИВОСТІ ОПОРУ ЗМІНАМ ФАХІВЦІВ ІТ КОМПАНІЙ**

**Актуальність.** На третьому році повномасштабного вторгнення на додаток до факторів стресу викликаного проявами війни (бойові дії, бомбардування, обмеження на пересування, тощо) додаються фактори змін у робочому середовищі. Внаслідок військових дій з метою мінімізації операційних ризиків ІТ компанії змінюють звичний порядок і темп роботи.

**Мета.** Дослідити чинники впливу на середовище, в якому оперують ІТ компанії, сформулювати рекомендації керівникам щодо управління змінами з метою, залишити ІТ стабільним ринком праці.

**Результати дослідження.** Згідно з дослідженням ІТ Research Ukraine (дослідження про стан та перспективи ІТ-індустрії в Україні реалізоване Львівським ІТ кластером разом з Міністерством цифрової трансформації) [7]:

- 58,0 % компаній мали випадки розірвання контрактів з початком повномасштабного вторгнення;
- у 15,0 % компаній активні проекти підходять до завершення а нові замовлення відсутні;
- 57,0 % компаній станом на період опитування мали переведених в резерв працівників.

За даними українського сайту з пошуку роботи для спеціалістів у сфері ІТ «Djinni», кількість вакансій, на які могли претендувати безробітні, за останній рік скоротилася на 70 %, а конкуренція зросла більше, ніж утричі [8].

Огляд “Ринок праці 2023” на сайті Developers Org.Ua наводить такі факти: зменшення кількості вакансій призвело до рекордної конкуренції серед кандидатів. У 2021 році в листопаді на DOU було в середньому 4 відгуки на одну вакансію, торік – уже 17, а цього року – 31 [9].

Причинами усіх цих явищ є підвищені ризики для критичних бізнес – процесів. Компанії переміщують критичні процеси за кордон або створюють гібридні мультинаціональні команди, в яких критичні знання та навички дублюють навичками осіб, які не знаходяться в зоні бойових дій. Це викликає зміни звичного робочого середовища, розподілу ролей та зобов’язань, запровадження яких в свою чергу продукує опір змінам, який потребує подолання. Проаналізуємо опір змінам більш детально. Л. М. Карамушка, О. С. Толков наводять таку класифікацію *видів* опору змінам:

1. За *формою* прояву розрізняють: латентний (прихований, пасивний) опір змінам (працівники не демонструють у відкритій формі свого невдоволення, небажання працювати в умовах змін); відкритий (явний, активний) опір змінам (працівники відкрито демонструють невдоволення змінами в організаціях, виступають проти впровадження нововведень).

2. За *силою* впливу виокремлюють: незначний, відчутний або сильний опір змінам (показники опору градууються від найменшого за силою впливу до максимального аж до повного несприйняття змін).

3. За *рівнем* виникнення виокремлюють: індивідуальний (опір окремих працівників), груповий (опір окремого колективу людей), системний (опір усієї організації).

4. За *тривалістю* існування класифікують: короткостроковий опір (нетривалий опір змінам, спостерігається негативна реакція на конкретні ситуації), довгостроковий опір (працівники за будь-яких умов та переконань не бажають працювати в умовах змін або впроваджувати інновації) [1, с. 36].

Існує декілька класифікацій причин опору змінам. Т. С. Пічугіна наводить таке формулювання:

Опір змінам пояснюється *об'єктивними та суб'єктивними* причинами:

- 1) невизначеністю у майбутньому, нечіткими, нереалістичними вимогами;
- 2) особистою зацікавленістю окремих менеджерів або груп працівників у збереженні «статус-кво»;
- 3) різним сприйняттям сутності організаційних змін (упередженість, емоційність тощо);
- 4) почуттям втрати «точок опори»;
- 5) нестачею надійної інформації та зворотного зв'язку [3, с. 120].

К. Пріб формулює причини виникнення опору змінам іншим чином: «Виникнення опору змінам в організації здебільшого стає наслідком двох ключових причин. По-перше, формується як *реакція людей* на оцінювану ними недосконалість, безперспективність та неефективність очікуваної зміни. У цьому разі причина опору *криється у самій зміні*. По-друге, виникає як результат *заперечення* людьми необхідності трансформації тих чи інших сторін життєдіяльності, неусвідомлення ймовірних переваг, яких можна досягти у результаті змін, небажання брати на себе додаткову відповідальність, обов'язки чи роботу, а також побоювання втрат і т. ін.» [5, с. 35].

Зміни, які компанії запроваджують внаслідок військових чинників, за своєю сутністю не є «змінами розвитку», вони є наслідком невизначеного майбутнього, дуже часто такі зміни є безперспективними та недосконалими по своїй суті, що робить свій внесок у генерацію *відчутного довгострокового групового* опору. Будь-які організаційні зміни, в свою чергу, продукують **професійний стрес**.

О. Ю. Овчаренко надає таке формулювання: «Професійний стрес – емоційний стан людини, який викликається несподіваною та напруженою ситуацією у трудовому колективі, конфліктними взаємовідносинами, інтелектуальним і емоційним перевантаженням. Психологи зазначають, що у стресовому стані людина частіше припускається помилок, їй важко здійснювати цілеспрямовану діяльність, перемикання і розподілення уваги, у неї порушується перебіг пізнавальних процесів (сприйняття, пам'яті, уваги, мислення), спостерігається розладнання координації рухів, неадекватність емоційних реакцій, виникає загальне гальмування чи повна дезорганізація діяльності» [2, с. 60].

Пізнавальні здібності співробітників, тобто здатність сприймати інформацію, запам'ятовувати, фокусувати увагу є саме тими спроможностями, які потрібні для позитивного сприйняття і запровадження організаційних змін. Отже, утворюється замкнене коло – військові прояви продукують стрес і потребу в організаційних змінах, стрес у свою чергу блокує психологічне сприйняття змін, а зміни продукують додатковий стрес. З'ясуємо, яким чином рекомендовано поводитися в такій ситуації.

Г. А. Пріб формулює психологічні чинники, що відповідають за зміни та адаптацію таким чином: «при прийнятті будь-якого рішення головним психологічним чинником, що впливає на ефективність управлінської діяльності під час війни, є розуміння ступеню травмованості учасників процесу війною та її наслідками, а також готовністю інших суб'єктів до змін та адаптації. Суб'єкт прийняття рішень має мати

психологічну готовність реагувати на ситуацію закономірно та враховувати не адаптованість інших до сукупності факторів, які можуть впливати та пов'язані з війною» [4, с. 230].

Із цього висновку випливає потреба в інших методиках організаційних змін для стрес-асоційованих умов, ніж звичайні управлінські практики Change management, які сформулював John P. Kotter [6]. Існує потреба управлінських практик, які орієнтовані на моніторинг поточного стану персоналу, і які будуть використовувати інший ритм та інтенсивність змін, ніж широко прийняті у бізнес середовищі.

**Висновки.** Існує проблема гнучкості організації та адаптації процесів в ІТ індустрії в умовах війни. Не вивчено вплив тривалих стрес-асоційованих умов на психологічні фактори, які обумовлюють опір змінам в організації.

#### Список використаних джерел:

1. Карамушка Л. М., Толков О. С. Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 2. С. 35–42.
2. Овчаренко О. Ю. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. Київ : Університет «Україна», 2023.
3. Пічугіна Т. С. Управління змінами : навч. посіб. Харків : 2017. 226 с.
4. Пріб Г. А., Горбенко В. О. Психологічні чинники, що впливають на ефективність управлінської діяльності під час війни. *Сучасні вектори відновлення та розвитку України на засадах сталості та безпеки* : Збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., м. Київ.
5. Пріб К. А. Природа та механізми опору змінам в організації. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 3. С. 34–39.
6. John P. Kotter. LEADING CHANGE. *Harvard Business Review Press*. Boston, Massachusetts.
7. URL: <https://itcluster.lviv.ua/projects/it-research-ukraine/>
8. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-it-sektoru-v-umovakh-viyny-realiyi-ta-perpektyvy>
9. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2023/>



**ЦЕМЕРОВА С. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедра психології та соціальної роботи Академія праці, соціальних відносин і туризму м. Київ

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МЕТОДІВ ВПЛИВУ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ**

Військовий стан став для українців випробуванням, яке змушує її адаптуватися до нових реалій та шукати нові стратегії розвитку в умовах жорсткої конкуренції на світовій арені. Ці фактори значно впливають на психологію праці, роблячи вивчення методів впливу на продуктивність і мотивацію до роботи вкрай актуальним завданням для психології. Дослідження в цій галузі дозволяють глибше зрозуміти механізми, які мотивують людей до праці та впливають на їхню продуктивність. Це відкриває шлях до розробки нових, більш ефективних методів стимулювання трудової активності. Впровадження результатів психологічних досліджень у практику може суттєво покращити не лише показники роботи окремих людей та організацій, але й загальний рівень життя та добробуту суспільства.

Зважаючи на те, що ІТ-індустрія є одним з ключових локомотивів української економіки, який щорічно демонструє стрімке зростання, надзвичайно важливим завданням стає питання збереження високого рівня продуктивності, мотивації та залученості до роботи ІТ-фахівців. Водночас дослідження "Do IT Like Ukraine" [1], проведене IT Ukraine Association у 2022 році, засвідчило значне зростання кількості ІТ-фахівців, що працюють дистанційно: після початку повномасштабного вторгнення 71,5 % компаній української ІТ-галузі повідомили, що понад 75 % їхніх співробітників працюють поза межами офісу. До 24 лютого 2022 року ця частка становила лише 24,8 %.

Саме тому враховуючи, що однією з проблем цього завдання є той факт, що більшість фахівців ІТ-галузі працюють за принципом «робота з будь-якого місця» Work From Anywhere (WFA) є необхідним моделювання таких методів впливу, які б використовувались для покращення продуктивності під час дистанційної роботи (WFA) у майбутньому.

Одним з таких способів впливу могло би бути заохочування ІТ-фахівців до ведення активного способу життя, пропонуючи їм програми та ресурси, які допоможуть їм досягти своїх цілей. Доцільність розробки таких програм доводять численна кількість досліджень.

Так згідно з дослідженням, проведеним Vitality Group 8 спільно з RAND Europe, дотримання рекомендованого Всесвітньою організацією охорони здоров'я мінімального рівня фізичної активності може призвести до підвищення продуктивності праці на цілих 5 робочих днів протягом року. Це пов'язано з поліпшенням фізичного та психічного здоров'я, покращенням способу життя (наприклад, кращим сном) та підвищенням мотивації до роботи [2].

Ще одне дослідження від Deloitte показує, що інвестування у програми фізичної активності для працівників може окупитися в 8,4 рази. Наприклад, 10-тижнева програма, яка пропонує два 50-хвилинні індивідуальні тренування на тиждень, може принести роботодавцю Великої Британії 8,4 фунта стерлінгів прибутку на кожен фунт стерлінгів, вкладений у програму [3].

При цьому, українці належать до одних з найменш активних націй Європи, згідно з дослідженнями Українського інституту майбутнього. Лише 17 % українців ведуть активний спосіб життя, що значно нижче за показники інших європейських країн. Для

порівняння, в Болгарії цей показник становить 68 %, в Румунії – 63 %, а в сусідніх Польщі та Латвії – 56 % [3].

Одним з можливих прикладів зарубіжного досвіду підвищення рівня рухової активності для дистанційно працюючих ІТ-фахівців можна використати дослідження Stand Up Kansas [4], які були опубліковані в журналі International Journal of Environmental Research and Public Health у 2022 році. Мета досліджень була оцінити вплив інтервенцій щодо малорухливої поведінки на психічне здоров'я, самопочуття та продуктивність праці під час роботи з дому під час пандемії COVID-19 проведене серед віддалено працюючих працівників університетів США. Оскільки саме переважно сидяча поведінка є основною причиною низького рівні фізичної активності; основною метою цього дослідження було оцінити, чи впливає програма зменшення сидячої поведінки, надання регульованих за висотою столів або комбінація цих двох заходів на професійну сидячу поведінку серед працівників, які працюють вдома, під час пандемії COVID-19.

Результати дослідження оцінювалися до і після втручання, яке тривало 12 тижнів серед чотирьох груп: «Тільки робочий стіл», «Тільки програма», «Робочий стіл + програма» або «Контроль» [4].

Учасникам програми «Тільки письмовий стіл» та «Письмовий стіл + програма» було надано регульований за висотою стіл та підлоговий килимок проти втоми для роботи стоячи. Щотижневі поведінкові онлайн-модулі, засновані на соціально-когнітивній теорії та розроблені для сприяння здійсненню, прогресивним змінам у сидячій поведінці та фізичній активності, були надані учасникам «Тільки програма» та програми «Стіл +». Ця програма включала багато методів зміни поведінки, включаючи постановку цілей, вирішення проблем, самоконтроль, соціальну підтримку та формування звичок. Учасники контрольної групи не отримували доступу до регульованого по висоті столу або до поведінкової програми до тих пір, поки не були зібрані всі дані після втручання.

Ось декілька ключових моментів, які можна виділити з отриманих результатів дослідження:

- Поєднання онлайн-програми модифікації сидячої поведінки з регульованими по висоті робочими столами позитивно вплинуло на психічне самопочуття та продуктивність праці віддалених працівників (було виявлено значне покращення настрою, покращення також спостерігалися щодо втоми та деяких аспектів виконання роботи, таких як: зосередженість, задоволеність роботою та продуктивність).

- Помірні розміри ефекту також спостерігалися для позитивного впливу і тяжкості втоми в групі «Тільки програма»;

- в групі «Тільки робочий стіл» не було помічено помітних розмірів ефекту.

Отже, враховуючи все вище сказане можна зробити висновок, що поєднання екологічних і поведінкових програм втручання може суттєво покращити самопочуття та продуктивність праці серед працівників, адже дослідження свідчать, що вони призводять до помірного або значного покращення в таких аспектах, як настрій, втома, зосередженість, задоволеність роботою та продуктивність праці.

Також зарубіжний досвід дослідження підкреслює доцільність розробки програми допомоги в розвитку та закріпленні корисних навичок для збільшення рівня рухової активності для дорослих, яка сприяла би здоровому способу життя та добробуту працівників. Такі програми можуть мати значний позитивний вплив на самопочуття та продуктивність працівників, що може призвести до кращих результатів як для компанії ІТ-галузі, так і для економіки України.

**Список використаних джерел:**

1. DoITLikeUkraine2022. Асоціація «IT Ukraine» Звіт. URL: <https://itukraine.org.ua/files/reports/2022/DoITLikeUkraine2022.pdf> (дата звернення: 29.04.2024).
2. Hafner Marco, Erez Yerushalmi, William D. Phillips, Jack Pollard, Advait Deshpande, Michael Whitmore, Francois Millard, Shaun Subel, and Christian Van Stolk. The economic benefits of a more physically active population: An international analysis. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2019. URL: [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR4291.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR4291.html) (дата звернення: 29.04.2024).
3. Як перетворити 1\$ на 15\$ або особливості впливу фізичної активності громадян на економіку України. Доповідь. URL: <https://uifuture.org/publications/yak-peretvoryty-1-na-15-abo-osoblyvosti-vplyvu-fizychnoyi-aktyvnosti-gromadyan-na-ekonomiku-ukrayiny/> (дата звернення: 29.04.2024).
4. Falk G. E., Mailey E. L., Okut H., Rosenkranz S. K., Rosenkranz R. R., Montney J. L., Ablah E. Effects of Sedentary Behavior Interventions on Mental Well-Being and Work Performance While Working from Home during the COVID-19 Pandemic: A Pilot Randomized Controlled Trial. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 6401. URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6401> (дата звернення: 29.04.2024).

**ШМИГОЛЬ Р. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
кафедри освітнього і соціокультурного менеджменту та соціальної роботи  
Навчально-наукового інституту педагогічної освіти,  
соціальної роботи і мистецтва  
Черкаського національного університету  
імені Богдана Хмельницького  
м. Черкаси

**ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНОЇ ВІЗУАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

Візуалізація сьогодні стає провідною ідеєю навчання молодого покоління, тому надважливою є випереджальна підготовка вчителя до використання візуалізації у професійній діяльності. Це обумовлює особливу увагу до формування вмінь візуалізувати навчальний матеріал майбутнього фахівця різними засобами, у різний спосіб і на різних етапах освітнього процесу.

Враховуючи зміни, які відбуваються в системі освіти, зокрема, концепцію Нової української школи, де чітко зазначається, що: зростає частка проєктної, командної, групової діяльності у педагогічному процесі; крім класичних будуть використовуватися мобільні робочі місця, які легко трансформувати для групової роботи; виділятимуться окремі приміщення з відкритим освітнім простором – організація нового освітнього середовища потребуватиме широкого використання ІТ-технологій і нових мультимедійних засобів навчання [1].

Класифіковано засоби комп'ютерної візуалізації на засоби комп'ютерної візуалізації математичного призначення та засоби комп'ютерної візуалізації загального призначення, причому до других відносимо: офісні програмні продукти з об'єктами Smart-Art; програми для реалізації майндмепінгу; програми для створення інфографіки; сервіси для створення скрайбінг-презентацій. Водночас відкритим залишається питання про уміння майбутніх учителів використовувати засоби комп'ютерної візуалізації у професійній діяльності.

Враховуючи інформатизацію освіти, уміння візуалізувати навчальний матеріал стає одним із фахових у підготовці вчителя, їх формування є актуальною педагогічною проблемою, розв'язання якої передбачає, у тому числі, формування вмінь використовувати засоби комп'ютерної візуалізації. У науковій літературі поняття «уміння» трактують як: здатність, знання, засвоєння; як навичка в деякій справі; як здатність людини свідомо виконувати певну дію на основі знань, готовність застосування знання у практичній діяльності. Аналіз даного поняття дозволив зробити висновок про те, що уміння використовувати засоби комп'ютерної візуалізації – це здатність візуалізувати навчальний матеріал (поняття, об'єкти, моделі, їхні характеристики) у різний спосіб, у різних формах на основі інструментарію засобів комп'ютерної візуалізації. Вважаємо, що такі уміння характеризуються чотирма складовими: психологічною, предметною, технологічною та інформаційно-аналітичною.

Комп'ютерна візуалізація використовується для відображення складних моделей та даних у наукових дослідженнях. Це дозволяє вченим аналізувати та візуалізувати великі обсяги інформації, що сприяє кращому розумінню складних процесів та явищ.

Використання комп'ютерної візуалізації у процесі навчання може покращити засвоєння матеріалу та зробити навчання більш доступним та цікавим для учнів. Дослідження в цій області можуть охоплювати розробку інтерактивних навчальних програм, віртуальних екскурсій та інших методів використання комп'ютерної візуалізації в освіті.

Візуалізація допомагає зрозуміти складні концепції, адже багато понять у навчальних предметах можуть бути важкими для учнів зрозуміти лише за допомогою текстових пояснень. Використання комп'ютерної візуалізації дозволяє учням бачити концепції у вигляді графіків, діаграм, анімацій чи інтерактивних моделей, що полегшує їх розуміння та усвідомлення.

Візуальні матеріали можуть привернути увагу учнів і зробити навчання більш цікавим і захопливим. Коли учні бачать предмет матеріалу у вигляді відображення на екрані, це може сприяти збереженню їхньої уваги та підвищенню мотивації до вивчення.

Н. Білошапка акцентує увагу, що візуальні матеріали можуть покращити запам'ятовування і засвоєння інформації учнями. Відтворення концепцій у вигляді зображень допомагає утверджувати знання та зробити їх більш доступними для подальшого використання. Використання комп'ютерної візуалізації дозволяє вчителям працювати з різними стилями навчання учнів. Такі учні, які краще реагують на візуальні стимули, можуть з легкістю засвоювати матеріал за допомогою візуальних ресурсів. Використання візуалізації може також стимулювати творчість учнів та розвивати їхнє критичне мислення. Вони можуть аналізувати та інтерпретувати візуальні дані, порівнювати різні моделі та формулювати власні висновки [3].

Отже, використання комп'ютерної візуалізації у навчальному процесі є дієвим засобом покращення засвоєння матеріалу та залучення учнів до навчання, що робить його надзвичайно цікавим і актуальним у сучасній освіті.

#### Список використаних джерел:

1. Нова українська школа : Концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>
2. Білошапка Н. М. Візуалізація як інноваційний тренд у підготовці вчителя. *Професійна педагогіка і андрагогіка: актуальні питання, досягнення та інновації* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кривий Ріг, 20–21 листопада 2017 р. Кривий Ріг, 2017. С. 217–219.
3. Семеніхіна О. В., Безуглий Д. С., Білошапка Н. М., Стома В. М. Використання засобів комп'ютерної візуалізації як шлях модернізації професійної освіти України. *International scientific conference «Modernization of educational system: world trends and national peculiarities»*, Kaunas, february 23 rd, 2018. Kaunas, 2018. С. 51–54.

**ШПАЛЯРЕНКО Т. О.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
кафедри психології та соціальної роботи  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «ВІКТИМНОЇ ПОВЕДІНКИ» У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ**

Підлітковий вік є періодом життя людини, що відрізняється інтенсивністю процесів соціалізації та індивідуалізації. Дорослішання підлітків характеризується пошуками власного місця у суспільстві, системі соціальних стосунків, а також розширенням усвідомлення власних особливостей, здібностей з точки зору відповідності вимогам соціуму. Тому підлітку необхідно погоджувати свої потреби з очікуваннями оточуючих та вимогами соціальних норм. Необхідність такого погоджування часто пов'язана із значними труднощами, котрі й стають причиною виникнення комунікаційних суперечностей у розвитку підлітка. Ці суперечності можуть бути в гострій формі, зумовлюючи емоційні переживання, порушення у поведінці та взаєминах із дорослими та ровесниками [6; 9].

Поведінка є процесом взаємодії особистості з соціальним середовищем. Вона виконує ролі, що представляють їй потрібні позиції та статуси. Вид стосунків підлітка з оточенням формує індивідуальність характеру, цінностей, рольовий поведінковий репертуар та статус у групі. Слід зазначити, що поведінка, що відноситься до норм безпеки, розуміють як нормативно-схвальну, а поведінку, в якій прослідковуються різні відхилення – як аномальну.

Д. Рівман стверджує, що уперше термін «віктимна поведінка» виник на теренах кримінальної віктимології. Віктимологія (viktima – жертва, logos – вчення) у буквальному перекладі означає «вчення про жертву». Це загальна теорія, предметом дослідження якої є жертва будь-якого походження, як кримінального, так і не пов'язаного зі злочинами: жертви нещасних випадків, природних і техногенних катастроф, епіdemій, воєн та інших збройних конфліктів, політичних протистоянь, а також різних видів насилля та адиктивної поведінки [8].

Термін «віктимна поведінка» розуміється як свідомо або несвідомо легковажна, аморальна або протиправна дія та вчинки підлітка, як привід для вчинення злочину. Науковці-психологи до базових понять віктимології відносять поняття «віктимність або віктимогенність» – це набуті людиною фізичні, психічні та соціальні риси й ознаки, які можуть зробити її схильною до перетворення на жертву різних обставин, груп осіб, організацій тощо та віктимізація – процес набуття віктимності [2].

Дослідження кримінологів, соціологів, психологів показали, що віктимність є складним явищем не лише суб'єктивного, а значною мірою і об'єктивного характеру. На початку ХХ ст. (1920 р.) Ф. Верфелем вживається термін «віктимність» у значенні певного явища та способу дій особи, що провокує злочин.

У подальшому, поняття «віктимність» увійшло до наукового вжитку в ХХ ст. (Р. Гассер, О. Джуза, Г. Еленберг, Д. Рівман, А. Фаттах, Л. Франк, Г. Шнайдер та ін.) [1] у визначенні поведінки особи, що може бути не лише злочинною, а й легковажною, ризикованою, необачною, небезпечною для себе – тобто, віктимною. Дослідники розглядають таку поведінку як певне явище та спосіб дії певного індивіда – жертви злочину, потенційну чи актуальну здатність людини індивідуально чи колективно ставати жертвою соціально небезпечної поведінки. Віктимність існує у двох формах –



потенційній та реалізованій – і може бути зменшеною або збільшеною (процес віктимізації) [4]. Отже, під віктимністю людини розуміється сукупність якостей особистості, яка підвищує вірогідність того, що вона може стати жертвою злочину.

Єдиного теоретичного трактування понять «віктимність» та «віктимна поведінка» в науковій літературі не існує:

- А. Репецька виокремлює чотири різновиди віктимності: віктимогенна деформація як сукупність соціально-психологічних властивостей, пов'язаних з несприятливими обставинами соціалізації та незадоволеністю соціальної адаптацією; професійна або рольова; вікова – як біофізична властивість (сюди ж відносять людей з інвалідністю); віктимність-патологія тобто наявність патологічних станів [2; 5; 8];

- Д. Рівман, В. Устинов виділяють «нормальну», «середню» і «потенційну» віктимність, роблячи акцент на тому, що за певної життєвої ситуації будь-хто може стати жертвою, тобто не набуває віктимності, а просто не є невіктимним [8].

У психологічній літературі існують різні класифікації поняття «віктимна поведінка». Виокремлюють: випадкову віктимну поведінку; стійку віктимну поведінку й злісну віктимну поведінку. Випадкова часто пов'язана з необережністю, довірливістю, недосвідченістю. Це в основному пасивна форма поведінки. Стійка і злісна тісно пов'язані з активною, наполегливою, підвищеною, багатократною віктимізацією, яка характеризується і провокуючою поведінкою [7].

О. Хархан звертає увагу на те, що віктимна поведінка підлітків, як правило, є дезадаптивною, що вказує на захисні механізми в опануванні тривоги [11, с. 9]. Це пов'язано з віковими індивідуально-психологічними особливостями підлітків. Демонструючи віктимні стратегії, вони відчують труднощі у встановленні контактів, їм притаманна недовіра до світу, уникання контактів з іншими, відчуття безпорадності та засмученості, ніяковості або навіть сорому [3, с. 115]. Як результат, через сприймання себе як слабких, беззахисних, невмілих, вони частіше можуть стати жертвою.

На думку В. Терпелюка, «віктимну поведінку підлітків доцільно розглядати як складну систему взаємодії між підлітком і навколишнім оточенням (людьми, ситуаціями, обставинами), що характеризується неадекватними стратегіями, внаслідок чого відбувається перетворення підлітка з жертви потенційної в реальну. Віктимна поведінка підлітка може бути активною, коли він своїми діями (надмірною розв'язністю, конфліктністю, імпульсивністю тощо) провокує агресора, а також пасивною, коли ризик стати жертвою у підлітка зростає у зв'язку з його бездіяльністю в значущих ситуаціях (демонстрація надмірної сором'язливості, пасивності, безпорадності, страху тощо)» [10].

#### Список використаних джерел:

1. Віктимологія : навч. посіб. / В. В. Голіна, Б. М. Головкін, М. Ю. Валуйська та ін.; за ред. В. В. Голіни і Б. М. Головкіна. Харків : Право, 2017. 308 с.
2. Закалюк А. Курс сучасної української кримінології : у 3 книгах / за ред.: Практична кримінологія. Київ, 2007. 320 с.
3. Захарова Л. Г. Актуальні питання гендерного підходу до формування життєвих стратегій особистості. *Видання МДГУ ім. Петра Могили. Наукові праці. Педагогіка*. Вип. 23. Том № 36. С. 114–116.
4. Коць М. Психологічні детермінанти конфліктної поведінки підлітків. *Соціальна психологія*. 2007. № 1. С. 162–169.
5. Ломова Т. О. Особливості взаємозв'язку стратегії поведінки у конфлікті та соціальних очікувань особистості в малій соціальній групі. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: Педагогіка*. 2007. Вип. 1. С. 217–223.
6. Папуша В. В. Вплив батьківсько-сімейного виховання на віктимну поведінку підлітків. *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я* : Збірник матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. Тернопіль, 2014. С. 357–359.

7. Папуша В. В. Віктимна поведінка підлітка: форми прояву та їх аналіз. *Наука і освіта. Психологія*. 2016. № 11. С. 60–66.
8. Рівман Д. В., Устинов В. С. Віктимологія. 2004. 332 с.
9. Рептух Н. О. Фактори виникнення агресивної поведінки. *Практична психологія та соціальна робота*. 2009. № 2. С. 62–64.
10. Терпелюк В. Віктимна поведінка підлітків як соціально-педагогічне дослідження. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2017. 2 (351). С. 74–79.
11. Хархан О. М. Психологічні особливості віктимної поведінки підлітків : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2006. 20 с.

**ШПИЛЬОВА В. О.**

доктор економічних наук,  
професор кафедри освітнього  
і соціокультурного менеджменту та соціальної  
роботи  
Черкаський національний університет  
імені Б. Хмельницького  
м. Черкаси

**ДЗЮБАН В.**

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої  
освіти  
кафедри освітнього  
і соціокультурного менеджменту та соціальної  
роботи  
Черкаський національний університет  
імені Б. Хмельницького  
м. Черкаси

**ЛІДЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ  
ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Одним з найголовніших викликів сьогодення є підвищення ефективності та якості освітнього процесу, що є результатом ефективної роботи керівництва організації.

У сучасних освітніх організаціях освітній менеджмент набуває характеру управління установою та організацією в цілому, сприяє розвитку як організацій різного типу, так і ефективних керівників-лідерів, що прагнуть постійних змін і відповідають викликам часу.

У складних умовах сьогодення зростає роль нарощування лідерського потенціалу представників сфери освіти, лідерство є ключовим елементом інноваційного процесу й розвитку організації.

Формування лідерських якостей може забезпечити модернізаційні перетворення в системі освіти, впровадити нові технології, організувати ефективний освітній процес.

В умовах реформаційних освітніх змін і непередбачуваних викликів сучасності керівникові необхідно мати лідерські якості, оскільки вони є важливою складовою підвищення ефективності освітньої організації

Лідерські якості допомагають підвищити конкурентоспроможність, згуртувати навколо себе міцну команду, що дозволять йому організувати, управляти та спрямувати колектив на досягнення поставленої мети.

Ефективним лідером освітньої організації є керівник, спроможний стати лише інтелектуально розвинений індивід, який не боїться переосмислювати та змінювати усталені принципи моралі й соціальні норми, при цьому виражаючи повагу до традиційних засад колективу [1].

Лідерські якості керівника є інтегральним, професійно-особистісним, динамічним утворенням, що дозволять йому знаходити інноваційні підходи для вирішення соціальних завдань, брати на себе відповідальність за наслідки важливих рішень, вести колектив за собою та надихати на подолання перешкод і звершення планів. Складовими цього інтегрального утворення є: мотивація, бажання реалізуватися та досягти високого рівня професіоналізму в педагогічній професії, культура поведінки, критичне мислення,

гнучкість, креативність, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення, активна діяльність у освітньому просторі.

Актуальним сьогодні є питання лідерської компетентності керівника закладу вищої освіти, в якому ключі повинна здійснюватися управлінська діяльність в освіті – в системі управління освітніми процесами і освітніми установами (управління освітою) або в системі інноваційного управління організацією, за допомогою корпоративної освіти її персоналу. Для вирішення зазначеної проблеми виникає необхідність визначення інструментів і факторів підвищення ефективності управлінської діяльності в освітній організації [2].

Зараз існує безмежна кількість інструментів, технологій і факторів для того, щоб підвищити ефективність освітньої організації, яка значною мірою залежить від її керівників, які повинні бути моральним прикладом організації, вирізнятися ефективністю на особистому рівні, мати у собі набір усіх необхідних якісних характеристик, відповідні якості характеру та лідерські навички і здібності. Саме це є основою для виконання лідерських обов'язків.

Характерними рисами особистої ефективності керівництва є важливі складники, що визначають професійну самореалізацію лідера, структуру його мислення, особистісних особливостей і ціннісних орієнтацій, арсенал новітніх дієвих управлінських технологій [3].

Особиста ефективність та лідерська продуктивність – це важливі складники керівника організації, що включають:

- лідерське покликання, робота над особистим характером і побудова продуктивності, розуміння своєї ролі лідера, розвиток своїх лідерських навичок;
- робота над особистим характером передбачає розвиток особистих рис, (чесність, відвага, зрілість, наявність моральних якостей);
- підвищення продуктивності передбачає визначення та використання ресурсів і сучасних інноваційних процесів, щоб забезпечити успіх та підвищити ефективність освітньої організації.

Отже, процес організаційного розвитку сучасних освітніх організацій, лідерські якості керівника, чинники та інструменти підвищення ефективності передбачають суттєві якісні зміни в управлінській діяльності, покликані вирішувати складні завдання управління науково-освітньою діяльністю, що мають сприяти гармонізації інтересів і взаємостосунків людини, суспільства та держави.

#### Список використаних джерел:

1. Мармаза О. І. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 29. С. 289–297.
2. Жигір В. Сутність і зміст лідерської компетентності майбутнього менеджера освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах Чернігівського національного педагогічного університету*. 2015. № 130. С. 34–37.
3. Управлінське лідерство: виклики сьогодення : колективна монографія; за заг. ред. В. В. Толкованова. Хмельницький : ПП Мельник А. А., 2013. 600 с.
4. Jörg Bogumil (Hg.). Neue Steuerung von Hochschulen / J. Bogumil, G. Rolf. Heinze. Berlin, 2009. S. 168.

**ЮХИМЕНКО Н. В.**

практичний психолог вищої категорії  
Суботцівського ліцею  
Суботцівської сільської ради Кропивницького  
району  
Кіровоградської області

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ПІД ЧАС  
ВІЙНИ**

Повномасштабна війна рф проти нашої країни кардинально змінила життя всіх українців – і дітей, і дорослих. Багато дітей стали свідками або жертвами психотравмивних подій жахливого характеру (зокрема, фізичного, сексуального чи психологічного насильства); втратили своїх близьких (що загинули на фронті чи під обстрілами); значна кількість дітей стали вимушеними переселенцями й отримали психологічні травми, пов'язані з раптовим переміщенням, втратою власної домівки, звичного життя, кола друзів, браком підтримки від значущих дорослих, низькою соціальною підтримкою, із проблемами у школі. Психологічні травми (зокрема, і як реакція на відчуття спільної небезпеки) наші діти отримують не тільки від ракетних обстрілів, а й від очікування цих обстрілів, від перебування в укриттях. Породжена стресом війни психологічна травматизація дорослих негативно відбивається на дітях, спричиняє в них вторинну психологічну травму. Війна вплинула, зокрема, і на організацію навчання – більшість дітей навчаються онлайн. На жаль, війна стала для нас реальністю, у якій ми нині живемо; реальністю, яка змінила кожного.

У психологічній науці здійснено багато досліджень проблеми психологічного травмування під час екстремальної ситуації (якою є повномасштабна війна в Україні). І хоча в них накопичено багато цінної наукової інформації, емпіричного матеріалу, теоретичних узагальнень, спостерігається брак даних щодо особливостей переживання травми війни такою категорією дітей [1; 3]. Результати досліджень цієї проблеми, проведених за кордоном, не можуть бути екстрапольовані на українську вибірку. Основні причини: досліджувані пережили травмивні події різної інтенсивності та тривалості; важливу роль мають культурні, національні, кліматичні тощо відмінності. Окрім того, війна України проти рф – це перша в історії людства війна, яка настільки широко представлена в медіапросторі. Окрім емоційного стресу (захисної реакції, спрямованої на дію психічних чинників, що викликають сильні емоції), багато людей у нашій країні переживають *інформаційний стрес* – стан підвищеної психічної напруги з явищами функціональної вегетосоматичної та психічної дезінтеграції, емоційними переживаннями та порушеннями працездатності внаслідок несприятливої взаємодії людини з інформаційним середовищем (надлишок інформації, особливо негативної, або ж її нестача) [3].

У процесі здійснення психологічної роботи з батьками та їхніми дітьми під час воєнного стану було виявлено провідні психотравмивальні теми: страх (страх розлуки із близькими, страх втрати близьких, страх смерті, страх перед невідомим тощо), очікування ракетного обстрілу, переживання загибелі близьких, очікування нових втрат. Якщо сюди додати інформаційний стрес, вторинні психологічні травми, які накопичуються поступово, можна констатувати, що ми маємо справу з накопиченим стресом, основні особливості якого дослідив F. Parkinson [2]. На його думку, це стрес, який накопичується впродовж довгого часу (декількох місяців чи навіть років). Проблеми можуть виникати поступово, симптоми розвиватися непомітно; іноді вони чекають довгий час на якісь зміни в житті та маніфестують себе через вибухові реакції.

Ці реакції можуть поступово розвиватися в посттравматичний розлад і/або існувати у вигляді посттравматичного стресу (який характеризується розвитком окремих симптомів після стресової події, яка виходить за рамки нормального людського досвіду). F. Parkinson виділяє такі прояви накопиченого стресу: заглушення та витіснення реакцій (цей процес проявляється в послабленні емоційних реакцій; відстороненості від інших людей; нечуттєвості до почуттів і проблем оточення тощо); ізоляція (іноді люди закриваються, усамітнюються, уникають спілкування та спільної діяльності); гнів (дратівливість, плаксивість, капризність; іноді проявляється у спалахах гніву, крику, вереску, причини яких незначні тощо); депресія (у дорослих проявляється у зневірі в сенсі життя); нездатність чути чи розуміти (люди не можуть сфокусуватися на тому, що відбувається, не чують і не розуміють, що їм говорять; труднощі з концентрацією й ухваленням рішень); фізичні реакції (відчуття втомленості й апатії; психосоматичні реакції – головний біль, розлади сну, тривога тощо) [1]. Сучасні дослідження доповнюють цю картину накопиченого стресу. Наприклад, доведено, що психічний стан, спричинений стійкою, тривалою напругою та невизначеністю (яка характерна для подій війни), призводить до емоційної дезадаптації, дисфункції механізмів саморегуляції, зниження продуктивності пізнавальних процесів і загострення комунікативних проблем [3]. Як показує психотерапевтична практика, «травма війни» може проявлятися по-різному: в одних випадках – дитина виявляє явні ознаки внутрішнього страждання (тобто її переживання помітні «неозброєним» оком і проявляються в поведінці), а в інших – у своїй поведінці вона не проявляє занепокоєння, не говорить про переживання [1; 4]. Ця болюча (для самої дитини і для дорослих, які її оточують) тема витісняється зі свідомості, зокрема й тому, що дитина розуміє небажаність (заборонність) розмов про пережите.

У низці досліджень виявлено позитивні факти щодо наслідків перебування в екстремальній ситуації. Наприклад, науковці з Огайо (США) виявили, що більшість людей, які пережили війну, поступово пристосовуються до нової реальності, відновлюються, а деякі у відповідь на стресові обставини та події відчувають піднесення, немовби в них відкривається «друге дихання» [2]. Цей феномен пояснюється теорією S. Hobfoll, відповідно до якої травма може призвести як до втрати, так і до отримання важливих ресурсів. Адже наша психіка у процесі еволюції виробила механізми адаптації, виживання, які допомагають людям навіть у дуже складних ситуаціях продовжувати жити. Наприклад, в екстремальних ситуаціях, коли стрес «зашкалює» і людина переходить у режим виживання, для того, щоб вона могла ефективно діяти для виживання, «вимикаються» емоції [4]. А коли людина потрапляє в загрозову «невідомість» – виникає реакція «біжи в безпечне місце». Тобто завдання нашого мозку в цих ситуаціях так обмежити наші стратегії поведінки, щоб зекономити енергію для виживання в умовах небезпеки. Існують і нейропсихологічні механізми забування травматичних подій [4; 8]. Українці перевірили дію цих механізмів на собі: ми вже встигли забути багато важливих деталей, пов'язаних із війною. І такі реакції організму на життя у важких ситуаціях (під час війни також) є абсолютно нормальними, автоматичними й адаптивними [2].

Дослідники травм війни мають багато доказів того, що реакція психіки людини на події війни буває різною: від помірного та тимчасового стресу до важких психічних травм, які мають негативні наслідки для здоров'я, включаючи депресію, посттравматичний стресовий розлад тощо [1]. Оскільки психіка дітей більш пластична, ніж психіка дорослих, вони можуть пристосовуватися до навколишнього світу набагато легше та швидше за дорослих. І хоча стани тривожності та невизначеності в них виникають іноді частіше, ніж у дорослих, проте діти здатні пережити їх самостійно, без важких наслідків для психічного здоров'я. Але це можливо за наявності сприятливих зовнішніх чинників, зокрема, підтримки з боку родини та соціального оточення [1; 4].



У більшості дітей виявляють високу тривожність, емоційну напруженість, проблеми в комунікативній сфері (зокрема, високу невдоволену потребу в спілкуванні; труднощі у спілкуванні; порушення спілкування). Також у малюнках обстежених дітей зафіксовано ознаки, що свідчать про: падіння рівня активності, астеничний стан; знижений настрій; невпевненість у собі. У деяких дітей наявна підвищена тривожність водночас із проявами астенії, що свідчить про формування психастеничної акцентуації. Такі особливості загального психологічного стану дітей, їхньої емоційної сфери та сфери спілкування (які значно зменшують адаптивні здатності) можуть бути результатом довгого перебування в несприятливій ситуації та дають уявлення про ступінь виснаження дитячої психіки в умовах воєнного стану.

**Список використаних джерел:**

1. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків конфлікту : навч. посіб. Київ, 2018. Т. 2. 240 с.
2. Bandelow B., Michaelis S. Epidemiology of anxiety disorders in the 21<sup>st</sup> century. *Dialogues in Clinical Neuroscience*. 2015. № 17 (3). P. 327–335.
3. Bonnano G. A. Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American psychologist*. 2004. № 59. P. 21.
4. Children of War. Helping with Traumatic Stress. A Guide for Parents, Teachers & Group Workers. URL: [http://www.lifeinpalestine.org/files/palestine/english/trauma\\_english.pdf](http://www.lifeinpalestine.org/files/palestine/english/trauma_english.pdf)

**ЯРОШЕНКО А. А.**

докторка філософії із соціальної роботи,  
незалежна дослідниця  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0112-3112>  
м. Київ

**СЕМИГІНА Т. В.**

докторка політичних наук, професорка  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5677-1785>  
м. Київ

**ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ І ЗАРОБІТНА ПЛАТА: ВПЛИВ МАСИ ТІЛА НА ПРОФЕСІЙНІ ПЕРСПЕКТИВИ ТА ДОХОДИ**

**Вступ.** Гендерні стереотипи глибоко вкорінені в структуру суспільства і мають далекосяжні впливи на повсякденне життя (Yaroshenko & Semigina, 2022) [7], зокрема у професійній сфері. Вони формують не тільки соціальні очікування, а й позначаються на ставленні до працівників, стосунках між колегами, кар'єрному просуванні та на розриві в оплаті праці (Оніщик та ін., 2020) [9].

Одним з менш вивчених, але важливих аспектів, де гендерні стереотипи мають вирішальне значення, є вплив маси тіла (зовнішній образ) людини на її професійне життя. Саме цей аспект і перебуває у фокусі уваги нашої аналітичної роботи. На основі аналізу теоретичних конструктів та наявних досліджень визначається, як гендерні упередження і культурні норми впливають на економічні результати осіб з різною формою тіла. Важливо відзначити, що розглядаються не тільки такі очевидні аспекти, як дискримінація людини за вагою або переваги до «ідеальної» фігури, а й більш тонкі механізми, які можуть проявлятися непомітно, але мати відчутний вплив на кар'єрні траєкторії.

**Основна частина.** Для аналізу впливу гендерних стереотипів на взаємозв'язок між масою тіла працівника і професійними перспективами, а також оплатою праці, можна застосувати кілька теоретичних рамок. Насамперед, *теорію соціальної ідентичності*, розроблену Г. Таджфелом і Д. Тернером (Tajfel & Turner, 2004) [6]. Вона пояснює, як ідентичність особи в групі впливає на її поведінку та взаємодії. Ця теорія може допомогти зрозуміти, як гендерна ідентичність і фізичні характеристики, як-от маса тіла, формують професійне сприйняття та поведінку на робочому місці. В той час, як *теорія культурного капіталу* П. Бурдьє (Bourdieu, 1983) [2] може бути використана для аналізу того, як культурні відмінності у визначенні фізичної атрактивності впливають на професійні можливості та заробітну плату.

З іншого боку, варті уваги теорії, які дають змогу розглянути поведінку людини залежно від соціального оточення (Zastrow & Kirst-Ashman, 2012) [8]:

1) *теорія стигматизації* допомагає зрозуміти, як соціальні стигми (наприклад, пов'язані з ожирінням) впливають на самосприйняття особи та її взаємодії з іншими. Ця теорія корисна для аналізу, як сприйняття ваги впливає на професійні можливості та взаємодії на робочому місці;

2) *теорія об'єктивації* вивчає, як сексуалізація та об'єктивація жінок впливають на їхнє психологічне здоров'я та самоповагу. Ця теорія допомагає зрозуміти, як гендерні норми і стандарти краси впливають на професійні шляхи жінок з різною масою тіла.

У цілому, використання цих теорій дає змогу для багатогранного аналізу впливу гендерних стереотипів та маси тіла на професійне життя індивідів.

Слід відзначити, що останнім часом з'являється дедалі більше досліджень, які

доводять, що зайва вага, ожиріння знижують прихильність до роботи, продуктивність та заробіток працівника.

Так, Дж. Коулі (Cawley, 2004) [3] вважає, що негативна кореляція між вагою тіла і заробітною платою у жінок може бути пояснена з трьох позицій. Перша полягає в тому, що ожиріння знижує заробітну плату через зменшення продуктивності або дискримінацію на робочому місці. По-друге, низька зарплата є причиною ожиріння (наприклад, дешевші продукти). Третя категорія пояснень полягає в тому, що існують неспостережувані змінні, що спричиняють як ожиріння, так і низьку заробітну плату.

Науковець намагається визначити відмінності у співвідношенні між вагою та заробітною платою за ознаками статі, раси, етнічної приналежності. Одним з результатів дослідження був такий: вага впливає на зниження розміру заробітної плати у білих жінок порівняно з темношкірими та латиноамериканками. Для білих жінок різниця у вазі приблизно в 29 кг співвідноситься з різницею в заробітній платі на 9 %, що еквівалентно ефекту заробітної плати орієнтовно за отриманих додаткових 1,5 років навчання або 3 років досвіду роботи. Автор намагається знайти пояснення різниці в результатах у галузі соціології, а саме: ожиріння має більш негативний вплив на самооцінку білих жінок, ніж на самооцінку темношкірих і латиноамериканських жінок, тому що для останніх більша вага є маркером влади та стабільності (Cawley, 2004) [3].

В інших дослідженнях описано зв'язок між масою тіла і місцем на ринку праці. До основних причин нерівності доходів в залежності від фізичної форми працівників віднесено стереотипи роботодавців: (1) люди із зайвою вагою мають меншу продуктивність, схильні до прогулів, у них відсутній самоконтроль і сила волі; (2) фізично привабливі працівники більш здібні, ніж їхні колеги із зайвою вагою; (3) люди із зайвою вагою більш схильні до захворювань (Li et al., 2021)[4].

Порівнюючи дискримінацію роботодавців щодо чоловіків і жінок із зайвою вагою, дослідження А. Рейхерт (Reichert, 2015) [5] виявило: втрата ваги позитивно впливає на перспективи працевлаштування жінок, але не чоловіків, що пов'язано із зростанням продуктивності жінок після схуднення. На нашу думку, такий результат можна пояснити, з одного боку, збільшенням у жінок упевненості в собі, підвищенням самооцінки, оскільки об'єктивація і тиск гендерно несправедливих очікувань щодо того, як повинна виглядати жінка, може призводити до соціального виключення жінок із зайвою вагою, їхньої відмови від потенційно привабливих вакансій. З іншого боку, згідно із результатами іншого дослідження (Agerström & Rooth, 2011) [1], менеджери можуть з меншою ймовірністю запрошувати претенденток із зайвою вагою на співбесіду. Тому втрата ваги може покращити шанси знайти нову роботу, до якої жінка буде відчувати прихильність.

Інші виміри досліджуваної проблеми знаходимо в публікаціях, які описують ситуацію в контексті азійської культури. Так, результати опитування, проведеного в Китаї протягом 2010–2017 рр. (Li et al., 2021) [4], виявили, що форма тіла впливає на стан здоров'я, соціалізацію, спілкування з друзями, та, зрештою, на продуктивність і дохід працівників. Жінки стикаються з покаранням за зайву вагу, яке посилюється у разі їхнього вищого професійного рангу; чоловікам загрожує покарання за худорлявість, посилене нижчим професійним рангом, або, навпаки, нагорода за вагу – надбавка до зарплатні.

Науковці [4] відзначають, що вплив форми тіла на розмір доходу залежить від професії. У жіночій сфері послуг, продажів і клерків, де вимоги до професійного, інтелектуального і технічного рівня знань та навичок жінок не відрізняються надмірною вимогливістю, жінки зі стрункішим тілом можуть бути бажанішими працівницями для роботодавців і клієнтів, і мати вищий рівень доходу. Натомість жінки із зайвою вагою потерпають від значної дискримінації при працевлаштуванні та штрафних санкцій серед

менеджерів, професіоналів і технічного персоналу.

**Висновки.** Гендерні стереотипи, які формують очікування щодо фізичної форми, значно впливають на професійне сприйняття та оплату праці, зокрема серед жінок. Культурні відмінності у визначенні атрактивності також модулюють цей вплив, підкреслюючи необхідність розглядати гендер і вагу в контексті соціокультурних норм. Статистичні дані підтверджують, що дискримінація на основі ваги обмежує кар'єрні можливості та впливає на психологічний стан особистості, що вимагає активного втручання для забезпечення рівності та підтримки на робочому місці. Рекомендується розробка і впровадження політик, які б зменшили вплив стереотипів та покращили умови праці для всіх працівників, незалежно від їх маси тіла.

**Список використаних джерел:**

1. Agerström J., Rooth D.-O. The Role of Automatic Obesity Stereotypes in Real Hiring Discrimination. *Journal of Applied Psychology*. 2011, 96. 790–805.
2. Bourdieu P. The Forms of Capital. In: Richardson J. (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT : Greenwood, 1983. P. 241–258.
3. Cawley J. The Impact of Obesity on Wages. *Journal of Human Resources*. 2004, 39 (2). P. 451–474.
4. Li P., Chen X., Yao Q. Body Mass and Income: Gender and Occupational Differences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021, 18. P. 95–99.
5. Reichert A. R. Obesity, Weight Loss, and Employment Prospects: Evidence from a Randomized Trial. *Journal of Human Resources*. 2015, 50. P. 759–810.
6. Tajfel H. & Turner J. C. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: J. T. Jost & J. Sidanius, eds. *Political Psychology: Key Readings*. Psychology Press, 2004. P. 276–293.
7. Yaroshenko A. & Semigina T. Exploring Gender Stereotypes among Prospective Foster Families. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*. 2022, 25. 62–79.
8. Zastrow C. & Kirst-Ashman K. *Understanding Human Behavior and the Social Environment* (9th ed.). Belmont, CA : Brooks/Cole, Cengage Learning, 2012.
9. Оніщик Ю. В., Семігіна Т. В., Пожидаєва О. В. Подолання гендерної нерівності в Україні: політико-правовий, соціальний та освітній виміри. *Науковий вісник Південноукраїнського університету*. 2020, 4. С. 109–116.

## СЕКЦІЯ 4

# ТУРИЗМ, ЕНОТЕХНОЛОГІЇ ТА СЕРВІС В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ СЕГМЕНТІ

**БЛАГОПОЛУЧНИЙ О. М.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
спеціальність 051 Економіка  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КРАФТОВОГО ВИНОРОБСТВА ТА ЕНОГАСТРОНОМІЧНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

*Важливість крафтового виноробства в Україні, як приклад розвитку сучасного світового виноробства.*

Рух України в європейську спільноту надає можливість активного розвитку виноградарства України, зокрема розвитку крафтового виробництва вина та енотуризму.

Особлива увага в ЄС сьогодні приділяється саме невеликим крафтовим виробникам, які гарантують високу якість своєї продукції та її контроль на всіх етапах виробництва вина.

У 2022–2023 рр, незважаючи на війну в Україні, кількість крафтових вин в Україні, значно зросла і сьогодні вона складає 47 господарств. Значна кількість таких виробництв знаходиться в кращих зонах виноградарства та виноробства, які розташовані на півдні та заході України.

Сьогодні це не тільки Одеська, Миколаївська, Херсонська та Закарпатська області, а й інші області центральної, східної та північної частин України.

09.08.2023 р. в Україні був прийнятий Закон 9030 про спрощення діяльності малих виноробень. Згідно закону, “малий” винороб вже зараз виробляє вино та здійснює оптову торгівлю без отримання окремої ліцензії. Він має право виробляти вино як з власного, так і придбаного винограду, але виключно українського походження. Роздрібну торгівлю своїми винами винороб також здійснює без ліцензії.

Виноробство в Україні відомо ще за часів древніх греків і нараховує більш як 2,5 тис. років. Древні греки розуміли важливість теруару (сукупність ґрунтових та кліматичних особливостей місцевості), тому свої виноградники вони висаджували на півдні України та в Криму. Історично сучасний розвиток виноробства самостійної України розпочинається після здобуття незалежності в 1991 році. Саме після цього періоду, система господарювання була повністю змінена – від державних винних підприємств до акціонерних товариств та приватної форми власності. Найбільший розвиток винної галузі розпочинається після 2000 року. Саме в 2003–2005 роках починає формуватися нова форма власності – невеликі приватні виноробні, з орендованими або власними виноградниками, площею від 1 га, наприклад, в 2005 році була створена ТМ «Колоніст» (с. Криничне, Одеська обл.), яка започаткувала новий напрямок виноробства. Для консультації виробничих процесів був запрошений відомий французький енолог Олів'є Дога, який підійшов до процесів виробництва, маючи великий практичний досвід. А саме, була запроваджена витримка вина в нових французьких діжках, об'ємом 225 л, великий акцент було зроблено на місцевий сорт винограду «Одеський чорний», з якого вперше на цій виноробні було зроблено сортове червона сухе вино (до відома: сорт

Одеський чорний був введений в Інституті виноградарства ім. Таїрова наприкінці 60-х рр. ХХ століття шляхом схрещування 2-х технічних сортів винограду Алікант Буше та Каберне Совіньйон, тому має другу назву «Аліберне»). Сьогодні цей сорт винограду – єдиний місцевий червоний сорт України, представляє країну за кордоном на міжнародних конкурсах фестивалів, виставках.

Кожна виноробна країна має свої місцеві сорти винограду. Наприклад, в Аргентині – це Мальбек, в Чилі – це Карменер, в ПАР – це Пінотаж. У нашій країні – це сорт Одеський чорний.

*Економіка малої виноробні, її ефективність в загальному розвитку економіки України.*

Крафтове виноробство – це вид підприємницької діяльності, який має вплив на розвиток місцевої економіки, створює нові робочі місця, впливає на економічно-соціальний розвиток території.

Крафтове виноробство – це складова частина самобутньої української, національної, еногастрономічної культури, яка сьогодні викликає велику зацікавленість у всьому світі.

Під час війни, в умовах воєнного стану, для України актуально популяризувати національний український продукт, як розвиток традиційних звичаїв і цінностей. Саме таку національну місію крафтові винороби виконують, відкриваючи свої підприємства. Це суттєва складова нашого національного та етнічного капіталу.

За останні роки починається активний зріст саме крафтового виробництва вин. Велику роль в його розвитку відіграє Всеукраїнська організація виноробів та сомельє (заснована в 2003 р.), яка з 2015 року започаткувала щорічний Всеукраїнський дегустаційний конкурс «Сорт і теруар. Мікровиноробство». Мета такого конкурсу – визначення кращих вин від крафтових виноробів, шляхом проведення професійної, «сліпої» дегустації наданих вин. Така рейтингова дегустація дає можливість малим виноробам визначити краще своє вино, робити акцент на його виробництво, презентувати його на міжнародних конкурсах, що в кінцевому підсумку популяризує українське вино в світі.

Вже 2 роки поспіль цей Конкурс проходить в Академії праці, соціальних відносин і туризму.

Економічна ефективність крафтового виноробства базується на залученні в процес виробництва жителів віддалених від економічно розвинених регіонів країни, невеличких селищ чи містечок. Сьогодні у зв'язку з глобальним потеплінням клімату на планеті, виноградна лоза може рости і приносити гарні результати на всій території України. Тому мікровиноробство буде відігравати суттєву роль у наповненні місцевих бюджетів.

Крафтове виноробство – це «гра на довго». Адже лоза дає перші результати на 3–5 рік від посадки. А з віком якість винограду буде ставати ще краще. Вино народжується на винограднику, тому суттєву увагу спочатку треба приділити питанню вивчення типів ґрунтів, експозиції виноградника, кліматичних особливостей місцевості, подальшого напрямку виробництва вина.

Сьогодні вже декілька крафтових виноробень скористалися грантами від ЄС та отримали фінансову допомогу на посадку винограду або на закупівлю обладнання для виноробства.

Адже як сказав відомий американський письменник та бізнесмен Роберт Кіосакі, у своїй книзі «Багатий тато, бідний тато»: «Недостатньо щось зробити добре або навіть краще за всіх, це важливо піднести громадськості в потрібному світлі».



Тобто, коли починати щось робити, треба намагатися зробити це як найкраще та тримати «руку на пульсі», вивчаючи сучасний світ виноробства, актуальність сортів винограду та типів вин.

*Можливості та вектори розвитку еногастрономічного туризму в Україні, як найпопулярнішого виду туризму в світі. Переваги розвитку еногастрономічного туризму.*

Еногастрономічний туризм (з грец. «енос» – вино, «гастрономія» – їжа) – пізнання країни через пізнання її національних страв і напоїв.

Еногастрономічні тури, смакування традиційних страв та напоїв стали візитівкою багатьох країн. Україна, яка має більш ніж 2,5 тис. років історії виноробства має створити продукт, який міг би конкурувати з країнами – лідерами в галузі еногастрономічного туризму.

Сьогодні такі маршрути – це інновація для України, яка сприяє комплексному розвитку територій через підтримку місцевих виробників, збереження культурної спадщини, загальному розвитку сільської місцевості.

Сьогодні в Україні Одещина – найперспективніший в цьому плані виноробний регіон.

Українська Бессарабія – це не тільки якісні українські вина, які відомі вже в багатьох країнах світу, а й унікальна локальна кухня за місцевими традиційними рецептами. Цей регіон є багатонаціональний, що створює чудові умови для розвитку еногастрономічного туризму. Сьогодні тут проживає 130 представників різних національностей.

Еногастрономічний тур на Одещину пропонує відвідування конкретної виноробні з дегустацією вин та підбором місцевих сирів, оглядову екскурсію по місцевості (наприклад: Білгород-Дністровська фортеця, міста Ізмаїл та Болград та ін.), екскурсію по виноградниках (з акцентом на особливий український теруар), збір винограду та чавлення його ногами на «Святі Молодого вина» (наприклад, в с. Криничне, ТМ «Колоніст»), екскурсію по виноробних цехах, відвідування винних підвалів, повноцінний обід та вечерю страв національної місцевої кухні та багато ін.

Такий тур може мати наступний маршрут: Київ – Одеса – с. Шабо – с. Криничне – Ізмаїл – Болград – Одеса – Київ. Маршрут кільцевий. Тривалість – 2 дні.

Мета такого туру – пізнавальна, гастрономічна, винна.

Зміст програми туру – екскурсійний, з наявністю винного гіда.

Вперше програми еногастрономічних турів по Україні були розроблені в 2007 році Всеукраїнською Асоціацією виноробів та сомельє разом з Інститутом туризму ФПУ. Програма турів була презентована представникам ЗМІ в червні 2007 р. З того часу Асоціація здійснила більше як 50 еногастрономічних турів Україною (Крим, Закарпаття, Одещина, Херсонщина).

Такий вид туризму сьогодні є найпопулярнішим в світі, тому Україна повинна бути завжди в тренді. У нас є чим пишатися! Наприклад, наш борщ внесений ЮНЕСКО в культурну спадщину людства, наші вина продаються на всіх континентах. І це, не зважаючи на тяжкі умови війни, в яких сьогодні працюють наші винороби. Віримо в Перемогу! Слава Україні!

**КОВАЛЬОВА І. А.**

доктор сільськогосподарських наук,  
член-кореспондент НААН України,  
директор ННЦ «ІВіВ ім. В. Є. Таїрова»  
м. Одеса

**ГЕРУС Л. В.**

доктор сільськогосподарських наук,  
зав. лабораторії генетичних ресурсів винограду  
ННЦ «ІВіВ ім. В. Є. Таїрова»  
м. Одеса

**ЕКОЛОГІЧНЕ ВИНОГРАДАРСТВО УКРАЇНИ – СТАНОВЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Екологічна безпека нашої планети є найбільш актуальним питанням сьогодення. У сільському господарстві використовується велика кількість хімічних речовин, у тому числі пестицидів, що забруднюють навколишнє середовище. Мінімізація їх використання є завданням для науковців-аграріїв всього світу.

Виноградарство є однією з галузей сільського господарства, де найбільше використовуються препарати захисту рослин від шкідників і хвороб. Класична схема захисту виноградників рекомендує 12–14 обприскувань, а для закритого ґрунту ця цифра сягає 18–20. Звісно, про екологічну безпеку продукції тут не йдеться. Оскільки не існує імунних культурних сортів винограду, альтернативою може стати перехід до використання у насадженнях сортів нового покоління, рівень стійкості яких до патогенів і шкідників був би не нижче відносного, тобто ураження патогенами спостерігається, однак ні на життєдіяльність рослини, ні на кількість чи якість урожаю не впливає.

Вирішенням питання поповнення сортименту винограду високоадаптивними сортами вже багато років займаються селекціонери ННЦ «ІВіВ ім. В. Є. Таїрова». Основою сучасного автохтонного генофонду, який налічує близько 150 сортів і форм столового, технічного та підщепного напрямку використання, стала ампелографічна колекція, яку почав створювати засновник інституту – Василь Єгорович Таїров. Саме кращі європейські сорти стали основою для реалізації першої селекційної програми «Стійкість», основним завданням якої було створення сортів-аналогів кращих європейських сортів з рівнем адаптивних властивостей, що дозволять вирощування виноградної культури у Північному Причорномор'ї – зоні «ризикованого виноградарства». Було отримано сорти Одеський чорний та Сухолиманський білий, які не поступаються європейським аналогам за якістю продукції, при цьому мають вищі адаптивні властивості.

Наступним етапом становлення українського сортименту винограду стала селекційна програма «Стійкість плюс якість». Результатом стала група сортів і форм, які отримані поступовим насиченням простих міжвидових гібридів з високим рівнем стійкості проти абіотичних і біотичних стресорів, однак з недостатньо високими якісними характеристиками продукції, сортами-донорами якості, які переважно відносяться до виду *Vitis vinifera*. отримано ряд столових та технічних сортів і форм, що сполучили у собі достатній рівень адаптивності та якості продукції. Деякі з них представляють невелику цінність, як промислові сорти, однак стали незамінною ланкою у створенні сортів новітнього покоління, що стали основою нової селекційної програми «Екологічний виноград». Сучасні сорти 5–7 покоління схрещування у своїй розрахунковій генетичній формулі мають 85–90 % генів нестійкого виду *Vitis vinifera*,

що є носієм ознак якості продукції, і 10–15 % генів, що відповідають за наявність механізмів стійкості проти несприятливих факторів середовища. Рівень їх стійкості проти основних хвороб винограду грибної етіології – мілдью, оїдіуму, чорної плямистості та гнилей ягід – не нижче 6 балів за 9-бальною шкалою стійкості навіть у епіфітотійні за розвитком патогенів роками. А у роки зі сприятливими для виноградної рослини умовами рівень їх стійкості сягає 7,5–8 балів. Це такі нові сорти як Ярило, Одеський жемчуг, Заграва, Персей. Завершується комплексне дослідження селекційних форм Таїрян, Чарівний, Шакотіс, Калісто, Рояна, Південна Пальміра та ін.

Розпочато розробку селекційної програми «Кишмиш України», основою якої на сьогодні є зібраний у колекції генофонд безнасієних сортів, що включає близько 35 сортозразків різного генетичного та географічного походження. В тому числі й Кишмиш таїровський – перший безнасієний сорт селекції ННЦ «ІВіВ ім. В. Є. Таїрова».

У рамках селекційної програми «Веселка» було виділено ряд столових сортів з різноманітним забарвленням ягоди – від молочно-білого, біло-рожевого, темно-рожевого до червоно-фіолетового та чорного.

Також виділено 56 клонів 25 винних сортів, 43 клони 21 столових та 13 клонів 6 підщепних сортів, що виділені в 22 господарствах Одеської, Миколаївської, Херсонської, Закарпатської областей та АР Крим. Значна кількість клонів виділена на багаторічних насадженнях виноградарських регіонів України з сортів Каберне Совіньйон, Аліготе, Шардоне, Совіньйон білий, Совіньйон зелений, Піно чорний, Ріслінг рейнський, Мюллер Тургау, Італія, Карабурну, Шасла біла та інші. Також виділені клони сортів власної селекції: Рубін таїровський, Мускат одеський, Оригінал, Одеський сувенір та інші. Клони пристосовані до умов виноградарських регіонів України та дають можливість підтримувати генетичну сталість сортів.

**МЕЛЕСИК С. В.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри туризму  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»  
м. Київ

**СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ПРОБЛЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ  
ТУРИСТИЧНИХ ДЕСТИНАЦІЙ В УКРАЇНІ**

Згідно з визначенням UNWTO, сталий туризм – це «туризм, що повністю враховує його нинішній і майбутній економічний, соціальний та екологічний вплив, задовольняючи потреби відвідувачів, промисловості, навколишнього середовища та приймаючих громад» (UNWTO, 2005, р. 12). Тобто сталий туризм має забезпечувати оптимальне використання природних ресурсів, підтримку соціально-культурних особливостей громад і довгострокові економічні вигоди для всіх зацікавлених сторін.

Провідні туристичні організації, такі як UNWTO, GSTC, розробили системи індикаторів і критеріїв оцінки рівня сталості розвитку дестинацій. Наприклад, Глобальна рада зі сталого туризму (GSTC) запропонувала 4 групи критеріїв сталого розвитку дестинацій:

- 1) ефективне управління сталістю;
- 2) максимізація економічних вигод для місцевих громад;
- 3) збереження культурної спадщини;
- 4) зменшення негативного впливу на довкілля.

Багато країн вже успішно впроваджують цілі сталого розвитку в управління дестинаціями:

Хорватія розробила систему сертифікації готелів і курортів за критеріями сталості.

Фінляндія прийняла Стратегію сталого туризму та створила мережу сталих дестинацій.

Нова Зеландія створила ряд інструментів для моніторингу впливу туризму та реалізує сталі практики через партнерство влади і бізнесу.

Словенія реалізує Зелену схему сталого туризму, яка передбачає екологічний рейтинг і промоцію сталих дестинацій.

На жаль, в Україні поки бракує чіткої державної політики щодо сталого розвитку туристичних територій. На національному рівні відсутні стратегія та програма дій з визначеними пріоритетами, цілями та індикаторами оцінки прогресу. Дестинації переважно розвиваються хаотично, орієнтуючись на короткострокові економічні вигоди. При цьому недостатньо уваги приділяється екологічним і соціокультурним аспектам розвитку.

Проблемами також є:

- низька екологічна свідомість і поінформованість місцевих жителів та бізнесу;
- слабка співпраця влади, підприємців і громадськості у прийнятті рішень щодо розвитку дестинацій;
- недосконала законодавча база з питань сталого туризму;
- відсутність фінансових стимулів для впровадження сталих практик;
- нестача кваліфікованих кадрів та експертів зі сталого розвитку;
- недостатнє залучення місцевих жителів до туристичної діяльності та планування;
- сезонність попиту та низька якість туристичних сервісів.

Натомість в Україні перехід до моделі сталого туризму поки відбувається досить повільно. Для прискорення цього процесу необхідні скоординовані дії держави, місцевої влади, бізнесу та громад щодо стратегічного планування, імплементації та моніторингу сталого розвитку дестинацій.

**Список використаних джерел:**

1. Bramwell B., Higham J., Lane B., Miller G. Twenty-five years of sustainable tourism and the Journal of Sustainable Tourism: Looking back and moving forward. *Journal of Sustainable Tourism*. 2017, 25 (1). P. 1–9.
2. Shykina O. V., Nezdoyminov S. G. Monitoring of tourist flows as an instrument of the sustainable development of tourism in the region. *Bulletin of Social and Economic Research*. 2015, (58). P. 57.
3. Yar'omenko S. H., Shykina O. V., Hnatyshyna N. V. Sustainable development of tourism in the world and in Ukraine. *Market Infrastructure*. 2020, 43. P. 137.
4. Zaitseva V., Tsviliy S., Bublei G. Regulation of sustainable development of tourism in the regions. *Scientific Journal of Polonia University*. 2017, 23 (4). P. 157–164.

**МІХО М. К.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
спеціальність 242 «Туризм»  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СТАН РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД**

Формування та розвиток ринку праці у 2024 році знаходиться в складному становищі, що обумовлено процесами змін у соціальній, економічній, політичній, туристичній та інших важливих сферах суспільства. Але також ці аспекти стають вагомими параметрами, що впливають на досягнення задоволення та добробуту населення, ефективного регулювання національної економіки. На думку Д. В. Крилова, для будь-якої людини ринок праці є «елементом сучасної економічної системи, від якого залежать темп і вектор макроекономічної динаміки, добробут населення та стан багатьох інших соціальних процесів» [1].

Д. В. Крилов також вважає, що належне функціонування ринку праці передбачає, окрім організації злагодженої та ефективної взаємодії працівників різних сфер і роботодавців, наявність інституцій для захисту інтересів учасників ринку (профспілок, об'єднань працівників тощо) та державного посередництва і регулювання, що допомагає у розв'язанні питань соціального партнерства. Така система дозволяє забезпечувати паритетність і прозорість, а також регулювати відносини у сфері зайнятості за допомогою правових норм, економічних інструментів, прогнозування та розв'язування проблем [1].

Ринок праці проходить через складний період. І хоча багато хто прогнозує, що Україна після відновлення та кінця війни зможе покращити стан ринку праці, але це спекуляції. Наразі маємо дві основні причини таких наслідків – війна та пандемія. Хоча період після основної частини пандемії показав, що більшість компаній на ринку праці готові до змін, але ніхто не був готовий до війни. Також з важливих факторів можна виділити: відсутність авіаперельотів, часткове закриття кордонів (для чоловіків), міграція населення та багато іншого.

За даними job-сайтів станом на травень 2024 року ситуація на ринку праці загострюється: вакансій стає все більше, кількість шукачів суттєво не збільшується. Водночас уже третій місяць поспіль середній розмір заробітної плати не змінюється й тримається на рівні 20 тисяч гривень. При цьому саме в категорії «Сфера обслуговування» четвертим у рейтингу за кількістю вакансій є готельно-ресторанний бізнес і туризм, що продемонстрували зростання на 18 % [2].

За даними дослідження НАК (Національного агентства кваліфікації), попит на сферу обслуговування станом на квітень–травень 2024 року є значним, хоча більшість пропонуваніх вакансій – це вакансії сфери торгівлі (продавці-консультанти, менеджери та інші). При цьому спостерігається дуже низький попит саме на туристичну сферу. Менше ніж 50 вакансій за такими професіями як «Аніматор», «Туристичний агент», «Менеджер ділового туризму», «Менеджер з туризму» та інші. Це демонструє важку ситуацію для спеціалістів цієї сфери, більшість з яких зараз вже знайшли роботу в інших професійних сферах або працюють за фахом за кордоном [3].

За даними YouControl, в Україні все ще є туристичні компанії, що займаються як внутрішнім туризмом, так і зовнішнім. Внутрішній туризм в Україні має різні напрями. Навіть під час воєнного стану, залишається попит на медичний туризм. Українські лікарі



є фахівцями високої категорії, при цьому послуги медичних закладів вважаються високоякісними. Крім того, в порівнянні з європейським ринком, ціни на медичні та оздоровчі послуги в Україні нижче на 40–70 %. На міжнародному ринку мають попит такі послуги української медицини як: стоматологія, пластична хірургія, кардіологія, реабілітаційна медицина, лікування репродуктивної системи. Екологічний туризм також є цікавим, особливо серед жителів мегаполісів. Можливість відпочити від постійного шуму та поринути в унікальний етнос невеликих міст і селищ приваблює все більше клієнтів. Крім того, такий туризм стимулює розвиток інфраструктури та економіки сільської місцевості. Мають популярність також промислові та ділові тури, що дозволяють відвідати об'єкти індустріального сектору. Індустріальні тури нерідко стають майданчиками для переговорів і пошуку партнерів, популяризують українські підприємства на світовому ринку [4].

Серед глобальних світових трендів у сегменті туристичних послуг слід відзначити також підвищення ролі Інтернету у формуванні споживчих переваг, поєднання ділових поїздок з дозвіллям, формування нових підходів до туризму через використання штучного інтелекту та доповненої реальності [5].

На думку Д. В. Крилова, одними з найважливіших завдань післявоєнної відбудови має стати стабілізація ринку праці, що доцільно врахувати у Державній програмі відновлення економіки. Розв'язувати наявні проблеми, що перешкоджають нормальному функціонуванню ринку праці, можливо діями, спрямованими на збалансування, зокрема:

- 1) забезпечення безпеки суспільства та унеможливлення воєнних дій у майбутньому;
- 2) відновлення соціальної інфраструктури та житлового фонду, що дозволить повернути тисячі переселенців додому;
- 3) зниження рівня інфляції та запровадження комплексу дій щодо відновлення економічного розвитку країни;
- 4) допомога середньому та малому бізнесу, що постраждав внаслідок повномасштабного вторгнення й обмежив або взагалі припинив свою діяльність;
- 5) надання допомоги вразливим верствам населення та формування бази робочих місць для працівників з обмеженими можливостями;
- 6) адаптація ринку освітніх послуг до потреб ринку праці, чого можна досягти на основі «запровадження комплексу стратегічного прогнозування та планування потреб у потенційних випускниках та їх державна підтримка»;
- 7) підвищення ефективності розподілу трудових ресурсів, зниження диференціації доходів, підвищення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму [1].

Отже, війна та пандемія дуже сильно впливають на ринок праці в цілому, особливо сильно – на сферу туризму. Одним з рішень є саме фокусування на розвитку внутрішнього туризму, оскільки багато внутрішніх переселенців можуть і не знати, які пам'ятки та туристичні об'єкти знаходяться в новому місці перебування чи проживання. Для цього потрібно, щоб були досвідчені фахівці з організації туризму, гіді та інші працівники цієї сфери, що забезпечать розвиток туризму в регіонах, а також допоможуть з адаптацією до нових реалій в цих місцях. Такий підхід не тільки допоможе відродити туризм в Україні, але й підвищить зацікавленість у туризмі як сфері професійної діяльності, що призведе до покращення стану туристичного ринку праці, а також не дасть втратити Україні фахівців з туризму, які мають відіграти ключову роль у відновленні та подальшому розвитку країни.

**Список використаних джерел:**

1. Крилов Д. В. Сучасні аспекти розвитку праці в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія «Економіка та управління»*. 2023. № 9. URL: [https://www.researchgate.net/publication/373289960\\_Sucasni\\_aspekti\\_rozvitku\\_rinku\\_praci\\_v\\_Ukraini](https://www.researchgate.net/publication/373289960_Sucasni_aspekti_rozvitku_rinku_praci_v_Ukraini) (дата звернення: 06.05.2024).
2. Ринку праці бракує рук, середня зарплата не росте: хто потрібен і скільки платять? *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2024/05/7/713336/> (дата звернення: 06.05.2024).
3. Дайджест НАК квітень. *Національне агентство кваліфікацій*. URL: [https://drive.google.com/file/d/1IqiXQR4MhmP4nzsEaut03gtHSVRW9PXE/view?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR1JTKIxlmfkv8Efj-ES2oNLb9pwQFIXB7U61-uTuKdbqabpatYLVlwJnDg\\_aem\\_AUQh5JSWYtvD3SY31neWLecWgt0cOzgGFOil67AY3gVoIpacDnX29kcFm\\_zCJeuOm5hzMvPg9WsxvOn9v7mmS6qc](https://drive.google.com/file/d/1IqiXQR4MhmP4nzsEaut03gtHSVRW9PXE/view?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR1JTKIxlmfkv8Efj-ES2oNLb9pwQFIXB7U61-uTuKdbqabpatYLVlwJnDg_aem_AUQh5JSWYtvD3SY31neWLecWgt0cOzgGFOil67AY3gVoIpacDnX29kcFm_zCJeuOm5hzMvPg9WsxvOn9v7mmS6qc) (дата звернення: 06.05.2024).
4. Аналіз ринку туроператорів України. *YouControl*. URL: <https://blog.youcontrol.market/analiz-rinku-turopieratoriv-ukrayini/> (дата звернення: 06.05.2024).
5. Гаврилюк С. П., Сокол Т. Г., Міхо О. І., Хорошенюк А. П. Тенденції розвитку операційної діяльності туристичних підприємств в Україні. *Вчені записки «КРОК»*. 2022. № 2 (66). С. 96–106. DOI: 10.31732/2663-2209-2022-66-96-106 (дата звернення: 06.05.2024).

**МІХО О. І.**

ст. викладач кафедри спеціальних туристичних дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РОГОВА А. С.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
спеціальність 242 «Туризм»  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»  
м. Київ

**ЕКОЛОГІЧНИЙ ТУРИЗМ НА ПРИРОДООХОРОННИХ ТЕРИТОРІЯХ  
УКРАЇНИ**

Концепція екотуризму є відносно новою та почала розвиватися у 80-х роках ХХ ст. Існує кілька визначень екотуризму, які у свій час дали різні екологічні організації, але найбільш відповідним, з нашої точки зору, є визначення Міжнародного товариства екотуризму ТІЕС (2015): «Екотуризм визначається як відповідальна поїздка до природних територій, яка має на меті зберегти навколишнє середовище, підтримати добробут місцевого населення та передбачає інтерпретацію та екологічну освіту» [1]. Основні типи екологічного туризму: екотуризм у межах природоохоронних територій (акваторій); екотуризм на території культурного ландшафту.

До природно-заповідного фонду України належать 11 категорій природоохоронних територій: природні території та об'єкти – природні заповідники, біосферні заповідники, національні природні парки, регіональні ландшафтні парки, заказники, пам'ятки природи, заповідні урочища; штучно створені об'єкти – ботанічні сади, дендрологічні парки, зоологічні парки, парки-пам'ятки садово-паркового мистецтва [2].

На території України розташовано 56 Національних природних парків, 5 Біосферних заповідників, 19 природних заповідників [3]. Національні природні парки України представляють собою унікальні території, де зберігається природна краса та біорізноманіття країни. Ці об'єкти стають все більш популярними серед прихильників екологічного туризму, який орієнтований на відпочинок у природному середовищі з мінімальним впливом на нього. Важливість національних природних парків для екологічного туризму в Україні полягає не тільки у збереженні природних ландшафтів і видів, але й у вихованні екологічної свідомості населення, розвитку місцевих громад та підвищенні економічної привабливості регіонів. Екологічний туризм у національних парках України відкриває великі можливості для ознайомлення з унікальними природними комплексами, які містять рідкісні види флори та фауни, а також заповідні зони з особливим природоохоронним режимом.

У зв'язку із воєнними діями природоохоронні території України мають різний ступінь доступності, що обумовлено питаннями безпеки. Завдяки дослідженням національної онлайн-платформи ЕкоСистема [4] доцільно виділити такі рівні доступності Національних природних парків і заповідників України: «доступно», «частково обмежено», «тимчасово обмежено/закрито», «окуповано».

Доступними для відвідування та рекреаційної діяльності туристів є наступні природоохоронні території (НПП) за областями: Ківерцівський НПП «Цуманська пуша» (Волинська обл.), НПП «Зачарований край», «Синевир» (Закарпатська обл.), Галицький,

Карпатський, «Гуцульщина», «Синьогора» (Івано-Франківська обл.), «Білоозерський» (Київська обл.), «Північне Поділля», «Сколівські Бескиди», «Королівські Бескиди» (Львівська обл.), «Бузький Гард», природний заповідник «Єланецький степ» (Миколаївська обл.), НПП «Дермансько-Острозький» (Рівненська обл.), природний заповідник «Михайлівська цілина» (Сумська обл.), Кременецький ботанічний сад, НПП «Кременецькі гори», природний заповідник «Медобори» (Тернопільська обл.), «Подільські Товтри» (Хмельницька обл.), «Вижицький» (Чернівецька обл.).

У січня 2022 р. в Україні було прийнято рішення про створення трьох нових національних природних парків: «Холодний яр» на Черкащині, «Куяльницький» на Одещині та «Пуща Радзівіла» в Рівненській області. Загалом, це більше 50 тисяч гектар цінних природних ділянок, які тепер охоронятимуть. Серед них є унікальні степові та лучні території, букові праліси та старовікові ліси.

Серед основних видів рекреаційної діяльності на території Національних природних парків виділяють традиційні для більшості природоохоронних територій, наприклад: походи, екостежки, скандинавська ходьба, веломандрівки, кінні прогулянки, сплави, риболовля, спостереження за птахами (birdwatching tour), фотоподорожі (спостереження за дикою природою), кемпінги. Підвищують зацікавленість серед туристів такі види діяльності як: пригодницькі перегони, парапланеризм, повітроплавання, кайтсерфінг, скелелазіння, спелеотуризм, археологічний туризм, культурні події, гео- та етноандрівки.

Більшість Національних природних парків України станом на травень – червень 2023 року є частково або тимчасово обмеженими для відвідування, тобто діють обмеження щодо території відвідування та/або послуг, які надаються. Часткові обмеження можуть стосуватись заборони відвідування лісів, прикордонних територій, територій, які раніше були окуповані та заміновані. До цієї категорії належать наступні НПП за областями: «Кармелюкове Поділля» (Вінницька обл.), «Прип'ять-Стохід», Черемський природний заповідник, Шацький НПП (Волинська обл.), Поліський природний заповідник, Природний заповідник «Древлянський» (Житомирська обл.), Карпатський біосферний заповідник, Ужанський НПП (Закарпатська обл.), НПП «Верховинський», природний заповідник «Горгани» (Івано-Франківська обл.), НПП «Голосіївський» (м. Київ), «Бойківщина», Яворівський НПП, природний заповідник «Розточчя» (Львівська обл.), Нижньодністровський НПП (Одеська обл.), НПП «Пуща Радзівіла», Нобельський НПП, Рівненський природний заповідник (Рівненська обл.), НПП «Дністровський каньйон» (Тернопільська обл.), НПП «Слобожанський» (Харківська обл.), «Мале Полісся» (Хмельницька обл.), Канівський природний заповідник, НПП «Холодний яр» (Черкаська обл.), «Хотинський», «Черемоський» (Чернівецька обл.). Обмеження є тимчасовими (варто перевірити перед початком подорожі) і часто пов'язані із необхідністю попередньо узгоджувати свій візит та отримувати дозвіл від адміністрації парку або прикордонних служб.

До категорії «тимчасово закриті» належать: Природний заповідник «Дніпровсько-Орільський» (Дніпропетровська обл.), НПП «Святі гори» (Донецька обл.), НПП «Залісся» (Київська та Чернігівська обл.), Чорнобильський радіаційно-екологічний біосферний заповідник (Київська обл.), Дунайський біосферний заповідник (Одеська обл.), НПП «Пирятинський», НПП «Нижньосузьський» (Черкаська та Полтавська обл.), Гетьманський національний природний парк, НПП «Деснянсько-Старогутський» (Сумська обл.), НПП «Гомільшанські ліси», «Дворічанський» (Харківська обл.).

Окуповані природоохоронні території України: НПП «Меотида», Український степовий природний заповідник (Донецька обл.), НПП «Великий Луг», Приазовський НПП (Запорізька обл.), Луганський природний заповідник, НПП «Кремінські ліси» (Луганська обл.), «Білобережжя Святослава» (Миколаївська обл., Кінбурнський

півостров), Азово-Сиваський НПП, Біосферний заповідник «Асканія-Нова» імені Фрідріха Едуардовича Фальц-Фейна, НПП «Джарилгацький», «Олешківські піски», Чорноморський біосферний заповідник (Херсонська обл.).

Але проблема недоступності частини природоохоронних територій України. Однією з найважливіших екологічних проблем в Україні під час війни стало забруднення повітря, води та ґрунту. Постійні бомбардування та обстріли міст і населених пунктів призвели до викиду великої кількості токсичних хімічних речовин у навколишнє середовище. Україна стоїть на межі екологічної катастрофи. Державною екологічною інспекцією було задокументовано 4822 факти заподіяння шкоди довкіллю внаслідок воєнних дій, було нанесено збитків майже на загальну суму 2,427 трлн грн [5]. Українська екосистема є інтегрованою та взаємопов'язаною із екосистемами інших територій. У глобалізованому світі неможливо «закрити» двері та залишатись ізольованими від екологічних проблем.

#### Список використаних джерел:

1. What Is Ecotourism? The International Ecotourism Society (TIES). URL: <https://ecotourism.org/what-is-ecotourism>
2. Закон України «Про природно-заповідний фонд України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-12#Text>
3. Національний природний парк «Гуцульщина» Офіційний сайт. URL: <https://hutsulshchyna-park.in.ua>
4. Природно-заповідний фонд України. Парки і заповідники. URL: <https://wownature.in.ua/parky-i-zapovidnyky>
5. ЕкоЗагроза. Офіційний ресурс Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України. URL: <https://ecozagroza.gov.ua/>

**ПАВЕЛЬЧУК Є. М.**

кандидат географічних наук,  
завідувач кафедри спеціальних туристичних  
дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВОРОНЮК І. Л.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої  
освіти  
спеціальність 242 «Туризм»  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ХАРАКТЕРИСТИКА СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ В ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ**

За останні десятиліття відбулися значні зміни не тільки в особистому, але й у робочому просторі людей. Це стало наслідком впливу різних факторів: психологічних, соціально-економічних і технологічних. Розширення інформаційних і комунікаційних технологій, глобалізація інформації, підвищення вимог до професіоналізму працівників, ріст конкуренції в торгівлі, збільшення складності завдань, розширення функцій та необхідних навичок, зростання кількості людей, що займаються сферою надання послуг, інтенсивність комунікацій, збільшення кількості форс-мажорних ситуацій – усе це вимагає від працівників індустрії туризму швидкості, гнучкості та креативності у прийнятті рішень.

Зміни, які відбулися в останні десятиліття у соціокультурному середовищі, суттєво збільшили ризик виникнення фізіологічного та психологічного стресу, що може призвести до розвитку професійних захворювань та емоційного вигорання працівників індустрії туризму, що у свою чергу неефективно відобразиться у туристичних компаніях.

Кожен стан людини є наслідком її діяльності, яка впливає на його формування і зміни. Одним з таких станів є стрес, який може мати як позитивний, так і негативний вплив на діяльність людини. У наш час, коли відчуття психічного напруження стало нормою, важливо розуміти, що стрес є невід’ємною частиною нашого життя. Однак не кожна негативна ситуація є причиною стресу. Більше того, стрес пов’язаний не з реальною силою дії, а з тим, як людина оцінює її вплив на себе.

Поняття стрес-менеджменту з’явилося в західній культурі й у даний час є інструментом, що широко використовується для управління стресом у бізнес-сфері. У Європі та Америці багато людей звертаються за допомогою до психологів і психоаналітик, оскільки вважають, що стрес може негативно впливати не тільки на здоров’я, а й на економічні показники роботи, особливо в умовах частих сімейних проблем, напружених відносин на роботі та інформаційних перевантажень [1].

Стрес-менеджмент (англ. stress-management – управління стресом) – це розумне керування своїм станом і поведінкою під час сильної фізичної або психологічної напруги. Цей надмірний тиск часто значно знижує продуктивність працівника та впливає на його емоційний, фізичний та інтелектуальний стан. Ненормовані навантаження виснажують сили персоналу, необхідні для професійної та особистісної діяльності. Постійне перенапруження провокує стан хронічної втоми, що супроводжується втратою інтересу до роботи та нездатністю відновитися навіть після тривалого відпочинку [3].

Управління стресом – це внесення постійних змін у життя людини, якщо вона перебуває в тривожних станах чи дискомфортних, для неї, ситуаціях за допомогою



різних технік і методів. Управління стресом включає запобігання стресу шляхом догляду за собою та релаксації, а також управління своєю реакцією на подразники.

Індустрія туризму є однією з важливих сфер світової економіки, яка стрімко розвивається. Зокрема, в цю сферу включають низку послуг таких як: розміщення, харчування, трансфер, розваги тощо. Ця сфера насичена великою кількістю кваліфікованих і досвідчених працівників, від яких очікується емпатія, привітність і доброзичливість.

Працівники індустрії туризму взаємодіють з великою кількістю людей. Дивлячись на таку специфіку діяльності, у персоналу може виникати відчуття вигорання, пригнічення та стрес, через велике робоче навантаження, очікуване від особи, яка надає сервісні послуги.

Часто метою компанії є отримання вищого прибутку, споживач завжди стає центром уваги будь-якої туристичної компанії. Така поведінка керівництва призводить до ігнорування прав працівників, і в багатьох випадках, до них не ставляться так, як того вимагає закон.

Інколи, щоб оптимізувати вартість витрат туристичної компанії, співробітники змушені працювати протягом тривалого часу. Іноді повинні працювати понаднормово або із додатковим навантаженням [2].

Якщо організм не отримує достатньо часу для відновлення ресурсів і відпочинку, висока ймовірність того, що він не зможе працювати та виконувати робочі обов'язки належним чином. Відсутність визнання чи винагороди, наприклад, хвали чи підвищення за наполегливість, завжди провокує знервованість, відчуття образи та несправедливості, негатив який породжує стрес і занепокоєння. Недостатня продуктивність співробітників також провокує стрес, оскільки вони відчувають, що їхні результати праці не відповідають встановленим показникам, визначеним керівництвом.

У результаті туристична компанія, яка неспроможна запропонувати якість і цінність своїм споживачам, призводить до втрати прибутку. Тому для підприємства стає обов'язковим кроком знайти шляхи вирішення проблем, що призводять до вигорання та стресу їхніх працівників. Щодо сучасних проблем, з якими стикається індустрія туризму, може виявитися життєво важливим для керівництва створити способи контролю та запобігання стресу та його причинам у спробі підвищити загальну продуктивність компанії.

Щоб зменшити негативні наслідки стресу та покращити ефективність праці туристичної компанії, можна використовувати системний підхід до управління, який включає процес націленого впливу на співробітників туристичної компанії з метою навчання їх адаптуватися до стресових ситуацій, уникнення або зменшення джерел стресу та опанування методів його зменшення.

Існує велика кількість підходів до виділення видів менеджменту туристичної компанії. О. Кузьмін, М. Гончар відносять стрес-менеджмент до видів менеджменту в рамках класифікаційної ознаки – за реагуванням на відхилення, до якої ще включають гармонійний менеджмент і ризик-менеджмент.

Як зазначають вітчизняні науковці, стрес-менеджмент – це система управління підприємством, націлена на подолання небажаних відхилень, які є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування підприємства. Тобто йдеться насамперед про ситуації, у яких туристична компанія, її підрозділи, колективи, працівники зазнають стресу через дію екстремальних чинників, які викликають вагомий негативні наслідки, оскільки не є природними для функціонування туристичної компанії [4].

Застосування стрес-менеджменту в індустрії туризму є дуже важливим для підтримання здоров'я та ефективності працівників і забезпечення якісного

обслуговування споживачів туристських послуг. Ефективний стрес-менеджмент повинен бути комплексним і системним, заснованим на сучасних методах менеджменту, включаючи розробку та реалізацію спеціальної стратегічної програми в туристичній компанії [5]:

- діагностика стресових ситуацій на індивідуальному рівні з урахуванням різноманітних реакцій людини на стрес;
- вивчення прийомів пом'якшення негативних впливів, з урахуванням власних «слабких місць»;
- засвоєння методів швидкої та ефективною нейтралізації фізіологічних реакцій організму на зміни зовнішнього середовища.

**Список використаних джерел:**

1. Гончар М. Ф. Сутність та характеристика інструментів стрес-менеджменту на підприємствах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 17 (1). С. 60–64.
2. Державний комітет статистики України. 2020. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Дмитренко Ю. Стрес-менеджмент. 2021. URL: <https://capital360.com.ua/pravy-la-efektyvnosti/stres-menedzhment/>
4. Кузьмін О. Є. Стрес-менеджмент у системі управління підприємством. *Бізнес Інформ*. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stres-menedzhment-u-sistemi-upravlinnya-pidpriemstvom>
5. Самолюк Н. М., Самолюк Н. Н. Професійні стреси: причини та методи запобігання. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 165–175.

**ПОДЕРНЯ А. О.**

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського)  
рівня  
спеціальність 242 – Туризм  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»  
м. Київ

**МІХО О. І.**

ст. викладачка кафедри спеціальних туристичних  
дисциплін  
Академії праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### **ІНФРАСТРУКТУРНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МІСЕ-ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ**

Світовий досвід розвитку ділового туризму демонструє більшу стійкість цього виду туризму в порівнянні з рекреаційним туризмом навіть у період пандемії та загального скорочення подорожей показники ділового туризму зменшились у кількісному відношенні, але у відсотковому не змінились: 2019 р. – 11%, 2021 р. – 11% [1, с.22].

У науковій літературі замість термінів «діловий туризм» і «бізнес-подорож» часто вживається термін «МІСЕ-туризм». МІСЕ акронім від англ. Meetings (зустрічі, переговори, презентації) – Incentive (заохочувальні подорожі, мотиваційні програми) – Conferences/Conventions (конференції, форуми, конгреси) – Events/Exhibitions (виставки, спеціальні події).

Діловий туризм в Україні визнано пріоритетним на державному рівні, але розвивається він не рівномірно у різних регіонах. Зовнішніми факторами впливу, безумовно, є зовнішня агресія та безпекова ситуація. Але внутрішнім важливим фактором є нерівномірне інфраструктурне забезпечення ділового туризму в регіонах України.

Основні компоненти інфраструктури МІСЕ-туризму можуть бути об'єднані у наступні групи (Див. Табл. 1).

Таблиця 1.

#### **Інфраструктура МІСЕ-туризму**

Назва групи	Компоненти
Бізнес - інфраструктура	виставкові центри, конгрес-центри, конгрес-холи, конференц-центри, конференц-зали, бізнес-центри, офісні центри та інші приміщення для проведення МІСЕ-заходів
Інфраструктура розміщення	готелі ділового призначення, конгрес-готелі, готельно-офісні комплекси та інші заклади розміщення
Інфраструктура харчування	ресторани, кафе, бари та інші заклади ресторанного господарства, які мають банкетні зали, кейтеринг
Транспортна інфраструктура	аеропорти, вокзали, шляхи сполучення, авіакомпанії, бізнес-авіацію, оренда автомобілів
Інфраструктура розваг	музеї, театри, кіно-концертні зали, культурно-мистецькі центри, розважальні комплекси, тематичні парки, видовищні шоу тощо
Інша інфраструктура	Банки, платіжні системи, страхові компанії, заклади охорони здоров'я, побутових послуг тощо

*Джерело: складено авторами на підставі [2]*

Виставкові центри відіграють ключову роль при виборі місця проведення масштабних МІСЕ-подій. В Україні на даний час існує два типи виставкових комплексів:

- виставкові комплекси, що функціонують незалежно від виставкових організацій, здають в оренду свої виставкові приміщення для проведення виставок та інших масштабних заходів, наприклад виставковий центр «Київ Експо Плаза»;
- виставкові комплекси, які одночасно є організаторами виставкових заходів певного тематичного спрямування, наприклад «Міжнародний виставковий центр» (МВЦ Київ).

За даними порталу «Конференц-сервіс в Україні», до початку повномасштабної агресії була доступна така кількість конференц-залів (Табл. 2).

Таблиця 2.

### Конференц-зали в регіонах України

Область/місто	Кількість залів	Кількість місць при столах	Кількість «театральних» місць	Кількість банкетних місць
Вінницька обл.	66	10509	11055	10935
Волинська обл.	21	350	982	665
Дніпропетровська	84	10665	11418	10620
Донецька	5	425	710	450
Закарпатська	13	399	935	814
Запорізька обл.	26	620	1480	1340
Івано-Франківська	8	568	1000	540
Київська	104	3376	8118	3846
Кіровоградська	5	84	200	50
Луганська	3	80	80	0
Львівська	151	12563	14260	13690
м. Київ	318	15977	33987	19756
Миколаївська	59	10243	10835	10064
Одеська	163	13579	17760	15084
Полтавська	15	505	722	415
Рівненська	3	60	180	100
Сумська	3	20	100	80
Тернопільська	17	1082	1770	815
Харківська	50	1307	3185	1881
Херсонська	8	330	580	600
Хмельницька	4	200	206	200
Черкаська	9	210	740	180
Чернівецька	6	115	330	400
Чернігівська	13	183	305	50

Загалом	1154	83450	120938	92575
---------	------	-------	--------	-------

*Джерело: сформовано авторами на підставі [3]*

Отже, до п'ятірки лідерів за кількістю конференц-залів увійшли м. Київ, Одеська, Львівська, Київська, Полтавська області. Найнижчі показники в Сумській та Рівненській областях.

Проведений аналіз закладів розміщення, які надають в оренду конференц-зали, показав, що більшість таких готелів зосереджено в Київській, Львівській, Івано-Франківській, Одеській, Закарпатській областях. При цьому в Київській області практично кожен третій готель може надавати послуги з проведення конференцій. Але наявність конференц-залу або кількох не перетворює автоматично заклад розміщення на готель ділового призначення. Не менш важливим є місце розташування готелю неподалік від адміністративних, громадських та виставкових центрів, доступними мають бути служби фінансового забезпечення: банківські відділення, пункти обміну валюти тощо. У номерному фонді мають привалювати одномісні номери із окремою зоною для роботи; мають бути апартаменти, якщо діловий турист приїжджає із сім'єю. Послуги харчування мають надаватися у ресторані та барі, доступна послуга доставки їжі у номер. У готелі має бути паркінг.

Різновидом бізнес-готелю, який спеціалізується на проведенні конференцій та конгресів, є конгрес-готель. Прикладами таких готелів є Конгрес-готель «Пуца» та відкритий у 2017 році 4-зірковий конгрес-готель Mercure Kyiv Congress із найбільшим у Києві конгрес-холлом загальною площею 5000 м<sup>2</sup>. Аналізуючи ринок конгрес-готелів, узагальнюємо:

- більшість конгрес-готелів зосереджено у столиці та великих містах України;
- більшість конгрес-готелів відповідають щонайменше 4 зіркам;
- конгрес-готелі розташовані у центрі міста для зручності контингенту, який обирає цей тип готелів;
- гості, які обирають цей тип готелю, – це переважно бізнес-контингент, які приїхали до міста у справах;
- перелік послуг, окрім проживання, що надаються конгрес-готелями: надання конференц-залів із необхідним технічним обладнанням, організація кавабрейків/обідів/вечерь/бізнес-ланчів/банкетів, організація трансферу.

Отже, стійкість та перспективи розвитку МІСЕ-туризму у світі є визнаним фактом. Держава має намір підтримувати його й в Україні. Найближчим часом м. Київ залишиться центром проведення політичних ділових подій. Але проведення інших МІСЕ-подій різного масштабу потребує інфраструктурного забезпечення всіх компонентів у західних та центральних регіонах України. За результатами проведеного аналізу дві найбільші групи – інфраструктура розміщення та бізнес-інфраструктура – наразі найкраще представлені у Київській та Львівській областях. Місцеві органи влади та громадськість можуть стати ініціаторами створення інфраструктури для розвитку МІСЕ-туризму у своїх областях, включаючи цей вид туризму як пріоритетний у регіональні програми розвитку на майбутні роки.

#### **Список використаних джерел:**

1. International Tourism Highlights, 2023 Edition – The Impact of COVID-19 on Tourism (2020–2022). URL: <https://tourismecotedivoire.ci/wp-content/uploads/2023/12/Tourism-Highlights.pdf> DOI: 10.18111/978928442450-4
2. Андренко І. Б. Діловий туризм: навчальний посібник / І. Б. Андренко: Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ, 2014. 165 с.
3. Конференц-сервіс в Україні. URL: <https://conference-service.com.ua/>

**СОКОЛ Т. Г.**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри спеціальних туристичних  
дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**АБРОСІНА А. С.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої  
освіти  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»  
м. Київ

**МОТИВАЦІЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ ТУРИСТИЧНИХ  
ПОДОРОЖЕЙ**

Туризм вже давно є не лише розвагою, але й важливою частиною життя людини. Кожна особа, рано або пізно, відчуває потребу відправитися в подорож. Прагнення отримати нові враження та відпочити від повсякденності часто стає основною мотивацією для вибору туристських маршрутів і напрямків.

Основною складовою будь-якої туристичної поїздки є мотивація, яка є одним з найважливіших факторів при прийнятті рішення щодо подорожі та вибору туристичного продукту та його компонентів. Туристична мотивація виступає як фундаментальна основа для ефективного планування, розробки та впровадження туристичного продукту. Розуміння туристичних мотивів є ключовим для забезпечення відповідності між попитом і пропозицією та підвищення конкурентоспроможності підприємства через задоволення потреб туриста в конкретному туристичному продукті. Виявлення, розуміння та використання туристичних мотивів повинні стати стратегічним підходом для туристичного підприємства, орієнтованого на визначення ринкових потреб і створення таких видів туристичного продукту, які відповідають вимогам різних сегментів ринку.

Мотиви подорожей є одними з ключових елементів системи туристичної діяльності та вважаються визначальними компонентами попиту, визначаючи вибір поїздки та програми відпочинку [1, с. 63]. Туристичні мотиви, як ключовий компонент попиту, повинні бути в центрі уваги при розробці турпродукту з розрахунком на те, що він зможе задовольнити туристичний попит. При цьому важливо мати двоєдиний підхід: по-перше, глибоке вивчення і використання мотивів споживача для орієнтації на них у виробництві туристичного продукту; по-друге, активний вплив на існуючі мотиви та їх формування [2, с. 212].

Мотивація визначається різними чинниками, такими як: час подорожі, тривалість відпочинку, напрямок подорожі, вид туризму, фінансові витрати та характер планованих дій під час подорожі. Ці аспекти мають величезний вплив на рішення туриста щодо планування, обрання та здійснення подорожі.

Мотивація подорожі та вибору туристичного продукту глибоко індивідуальна і залежить від багатьох факторів, таких як: фізіологічні та психологічні особливості людини, її система цінностей, рівень освіти і культурний фон. Ці мотиви можуть включати потребу відпочити і розважитися, бажання пізнавати нові культури та традиції, або навіть прагнення здійснити пригоду і випробувати себе у нових умовах [3, с. 172].

При виборі туристичного продукту туристи часто керуються різноманітними мотивами, які можуть об'єднуватися у складні комплекси. Ці мотиви впливають на їхнє



рішення і визначають кінцевий результат. Отже, при виборі подорожі може мати значення не лише один мотив, але й кілька одночасно. Розподіл головних і вторинних цілей відпочинку допомагає класифікувати мотиваційні результати таким чином:

1. Єдиний чітко переважаючий і обґрунтований мотиваційний результат. Тут турист обирає один головний мотив, який стає вирішальним при виборі туристичного напрямку. Наприклад, це може бути спортивний інтерес, такий як катання на лижах або розважальний інтерес, пов'язаний з бажанням приємно провести час на курорті. Інші мотиви, такі як оздоровчий аспект або культурний інтерес, можуть бути вторинними і не мати вирішального значення.

У цьому випадку, групу мотивацій при виборі такої поїздки можуть складати наступні мотиви:

- спортивний інтерес: катання на лижах та участь у спортивних змаганнях;
- розважальний інтерес: цікаві знайомства та приємне проведення часу на курорті;
- оздоровчий інтерес: здорове повітря та активний відпочинок.

Цей позитивний комплекс вражень може значно впливати на вибір туристом даного місця відпочинку протягом тривалого часу.

2. У випадку, коли один мотив має переважаючу значимість, а інші виступають вторинними, рішення про вибір туристичного напрямку може бути прийняте залежно від конкретних обставин під час подорожі. Наприклад, пізнавальні тури в популярні країни, такі як Франція, часто надають туристам можливість самостійно обирати екскурсії та розваги.

Групу мотивацій при виборі такої поїздки можуть складати наступні мотиви:

- пізнавальний: бажання відвідати відомі пам'ятки країни, такі як Ейфелева вежа чи Лувр;
- престижно-іміджевий: бажання підтвердити свій соціальний статус шляхом подорожі в престижну країну;
- культурно-розважальний: інтерес до культурних подій та розваг, які пропонуються у країні.

Хоча мотиви поїздки можуть бути чітко визначені пізнавальними цілями, можуть існувати різні напрями туру. Так, на вибір пізнавальної подорожі до Франції або Італії можуть вплинути різні обставини. Однак, як правило, турист не обирає повторний візит до того ж місця з однаковими пізнавальними цілями.

3. При виборі пляжного відпочинку часто можна спостерігати ситуацію, коли один основний мотив виходить на передній план, але існують кілька чітко визначених супутніх мотивів. Наприклад, вибір конкретного пляжного курорту та рівня відпочинку часто залежить від компанії, наявних фінансів і попереднього досвіду подорожей. Зазвичай для пляжного відпочинку достатньо кількох днів, після чого його можна розширити різноманітними розвагами, екскурсіями та іншими активностями.

Серед мотивів, які впливають на вибір пляжного відпочинку, можна виділити наступні [4, с. 67]:

- пляжно-оздоровчий: бажання скористатися морським повітрям і корисними властивостями морської води для зміцнення здоров'я;
- пляжно-активний і спортивний: інтерес до активного відпочинку на морі, який включає різноманітні розваги та спортивні заняття;
- транжирно-купівельний: можливість витратити кошти на придбання різноманітних товарів, таких як: легкий одяг, пляжні аксесуари, сувеніри та інше;
- розважальний: інтерес до різноманітних розваг і розважальних заходів, які можна отримати під час відпочинку на пляжі.

Ці мотиви можуть взаємодіяти та впливати на рішення туриста щодо вибору конкретного місця для відпочинку та програми подорожі.

Варто відмітити, що зростає популярність туристських маршрутів, спрямованих на покращення фізичного та психічного здоров'я. Це може включати спа-курорти, йога-тури, медичний туризм для отримання операцій або інших медичних процедур. Зростає також усвідомлення впливу туризму на навколишнє середовище, тому туристи все більше віддають перевагу екологічно чистим місцям і сталому туризму. Це включає екотури, добровільні робочі місії для екологічного збереження та відповідальне споживання туристських послуг. Туристи шукають не лише традиційні відпочинкові місця, а й незвичайні та унікальні досвіди. Це може включати відвідування необхідних або вимираючих культур, участь у місцевих святкуваннях і традиціях, а також надання можливості спілкуватися з місцевими жителями.

Туристи стають більш свідомими щодо соціальних проблем і бажають сприяти позитивним змінам у відвідуваних країнах. Це активно впливає на зміни у мотивах подорожей в бік їх соціальної значущості та спонукає туристичні компанії активно впроваджувати проекти з соціальної відповідальності та підтримувати місцеві спільноти.

#### **Список використаних джерел:**

1. Сучасні тенденції розвитку індустрії туризму та гостинності у конкурентному середовищі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків / колектив авторів; Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова. Харків, 2020. 232 с.

2. Мельниченко С. В. Брендинг у туристичному бізнесі: теоретичні аспекти. *Туризм в умовах глобалізації: особливості та перспективи розвитку*. Харків: ВД «ІнЖЕК», 2012. С. 211–224.

3. Ліхновська Г. С. Мотиваційні фактори стійкого розвитку туристичної галузі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. № 15. С. 172–176.

4. Фрей Л. В., Гаращенко Д. В. Сучасні тенденції та новітні тренди в туризмі після COVID-19. 2020. № 2. С. 67–73.

**СОКОЛ Т. Г.**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри спеціальних туристичних  
дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**КУЗЬМЕНКО Н. Г.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої  
освіти  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»  
м. Київ

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ В  
ЧАСИ ВІЙНИ ТА ЗАВДАННЯ ЙОГО ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ**

Готельне господарство України – це складний і багатогранний сектор економіки, який суттєво впливає на розвиток туризму та прибутковість державного бюджету. Саме готельні підприємства виконують одну з найважливіших функцій у сфері обслуговування туристів, забезпечуючи їх сучасним житлом і побутовими послугами. Для туриста гарний готель – це візитна картка країни, він створює її імідж іноді в більшій мірі, ніж десятки інших чинників.

У готельному господарстві України на сучасному етапі існують численні проблеми, які впливають на його розвиток. Серед них можна виділити низьку конкурентоспроможність готельних послуг, недостатньо розвинуту інфраструктуру, проблеми управління та кадрові проблеми. Але в останні роки готельне господарство країни найбільше страждає внаслідок війни. Повномаштабне російське вторгнення негативно вплинуло на всі сектори української економіки. Чи не найбільше постраждали туристичний і готельний бізнес. Останній у перші місяці війни взагалі обвалився майже на 90 % [1].

Численні заклади були зруйновані або серйозно пошкоджені. Готелі в таких ключових містах, як Київ, Харків і Маріуполь, зазнали прямих атак, що призвело до значних збитків, а в деяких випадках і до повного знищення. Дані щодо точної кількості повністю зруйнованих або частково зруйнованих готелів в Україні недоступні, однак, згідно з публічними звітами, загалом це 12 готелів із загальною кількістю 982 номери [2]. Руйнування готелів не тільки має глибокий вплив на місцеву економіку та туристичний сектор, але й створює серйозну гуманітарну проблему. Оскільки багато готелів використовуються як притулки або тимчасове житло для переміщених цивільних осіб, втрата цих закладів ще більше погіршує і без того жахливу гуманітарну ситуацію в Україні. Відбудова та реставрація готельної інфраструктури в Україні стане ключовим аспектом відновлення у постконфліктний період.

Проблемою є також низький коефіцієнт завантаженості українських готелів у наслідок воєнної загрози. І хоча протягом 2023 року заповнюваність готелів поступово зростала, однак вони ще не повернулися до довоєнного рівня, який спостерігався у 2021 році. У період з січня по вересень 2023 року середня заповнюваність готелів Києва становила 24 %, знизившись порівняно з 49 %, зафіксованими за аналогічний період 2021 року. На готельному ринку Львова середня завантаженість за дев'ять місяців 2023 року показала мінімальне значення, зміни в порівнянні з попереднім роком, залишившись на рівні 54 %. Середній рівень заповнюваності готелів Одеси за перші три

квартали 2023 року склав лише 24 %, що помітно нижче порівняно з тим самим періодом довоєнного 2021 року, коли цей показник був удвічі вищим.

Нестабільна ситуація з безпекою в цьому регіоні значною мірою сприяла зниженню попиту, що спонукало до зміщення переваг туристів у бік гірських курортів навіть протягом літнього сезону. Так 2023 рік, а саме літні місяці, виявилися виключно вдалим для готельєрів Буковеля. Протягом перших трьох кварталів 2023 року середній рівень заповнюваності готелів тут становив 57 %, а протягом літнього сезону різко зріс до 88 %. Згідно з даними Hotel Matrix, середня заповнюваність готельного ринку України у 2023 році склала 30,79 %, що на 3,45 % більше, ніж у 2022 році, але на 15,37 % менше, ніж у постковідному 2021 році [3].

Крім вже названих, серед основних проблем розвитку готельної галузі України в часи війни можна виділити наступні:

– готелі стикаються з додатковими проблемами через збої в ланцюгах постачання. Дефіцит палива та інші фактори спричинили збої в логістичних процесах, перешкоджаючи готелям закуповувати основні товари та послуги, такі як: їжа, постільна білизна та сервісні матеріали. Це не тільки впливає на якість обслуговування гостей, але й створює труднощі в роботі готельних закладів загалом;

– зміни в роботу закладів розміщення внесла й комендантська година. Через обмеження в часі дещо ускладнюється процес поселень і виселень, основне навантаження припадає на денну зміну. Деякі готельні послуги недоступні під час повітряних тривог. Це окремий пункт у роботі об'єктів, які запровадили посилені стандарти безпеки. Вони передбачають оповіщення гостей про повітряні тривоги та їх завершення, облаштування, де це можливо, безпечних місць/укриттів, у яких люди можуть перечекати небезпеку;

– утримання та найм кваліфікованих працівників стає важким, а управління основними поставками, послугами та матеріально-технічним забезпеченням також становить труднощі. Якість сервісу теж погіршується внаслідок еміграції за кордон або мобілізації кваліфікованого персоналу;

– зміна маршрутів турів. Військові дії призвели до зміни маршрутів турів, особливо на прикордонних територіях, та закриття повітряного простору. Внаслідок чого був втрачений інтерес до певних регіонів і змінилось фокусування на інші туристичні напрямки. Невизначеність, пов'язана з обмеженнями на поїздки під час військових дій, також створює проблеми для операторів готелів щодо прогнозування попиту, керування бронюванням і підтримки ефективності роботи;

– військові конфлікти часто призводять до скасування бронювань, фестивалів, концертів, культурних подій і турів, створюючи невизначеність як для туристів, так і для підприємств гостинності;

– в умовах війни прибутковість на вкладені кошти в країні зменшилася. Однак через збільшення попиту та здорожчання собівартості будівництва поступово зростатиме капіталізація. Майже всі партнери, які планували будувати готельні комплекси на сході, переорієнтувалися на захід України та продовжують працювати над проектами. Інвестиційні ризики зараз дуже тісно пов'язують з безпековою ситуацією;

– відсутність ефективної державної підтримки малому та середньому туристичному й готельно-ресторанному бізнесу стримує його розвиток і створює додаткові проблеми власникам малих готелів.

Після перемоги головним завданням стане відновлення економічної активності в зонах колишніх активних бойових дій і відновлення готельного господарства як у найбільш постраждалих регіонах, як і в цілому по Україні. Це потребує проведення ретельної оцінки поточного стану готельної галузі України, включно з масштабами шкоди, завданої війною, і розробки комплексного плану із зазначенням кроків,

необхідних для її відновлення та вдосконалення. Такий план має включати завдання ремонту та відбудови пошкоджених готелів, щоб вони відповідали стандартам безпеки та якості; податкові пільги, субсидії або інші механізми фінансової підтримки для стимулювання зростання галузі; пошук партнерства з міжнародними мережами готелів, туристичними агентствами та іншими зацікавленими сторонами, щоб залучити досвід, інвестиції та передовий досвід в українську готельну індустрію; підтримку місцевого бізнесу, популяризацію культурної спадщини та збереження навколишнього середовища; підвищення якості освітніх програм з готельного менеджменту та вдосконалення поточних пропозицій, що має вирішальне значення для розвитку індустрії туризму і гостинності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Як працює готельний та туристичний бізнес в Україні в умовах війни  
URL: <https://visitukraine.today/uk/blog/2824/resilience-and-innovation-how-the-hotel-and-tourism-business-in-ukraine-works-in-the-context-of-war>

2. Понад 12 готелів постраждали в Україні через війну.  
URL: <https://interfax.com.ua/news/general/886309.html>

3. Кількість гостей у п'ятизіркових готелях зростає попри війну.  
URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/06/13/701093/>

**СОКОЛ Т. Г.**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри спеціальних туристичних  
дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ОРЕЛ Я. О.**

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої  
освіти  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»  
м. Київ

**НАПРЯМИ ВІДНОВЛЕННЯ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ У  
ПОВОЄННИЙ ЧАС (З УРАХУВАННЯМ СВІТОВОГО ДОСВІДУ)**

У світовій практиці туризму існує багато прикладів швидкого відновлення сфери туризму після масштабних військових конфліктів [1].

До таких країн належить Єгипет, для якого характерні високі темпи розвитку туризму завдяки наявності унікальних історичних пам'яток та особливостям морських узбережь Синайського півострова та провінції Хургада. У 1967–1970 рр. тут було розпочато військові дії з метою повернення захопленого Ізраїлем Синайського півострову. Конфлікт було завершено в 1979 р. підписанням мирної угоди. Ізраїль вивів свої війська з Синайського півострова в 1982 році. Сфера туризму почала відновлюватися, пропонуючи пізнавальні тури та відпочинок на узбережжі, і уже 2019 р. Єгипет відвідувало майже 15 млн туристів, а частка туризму в економіці країни досягла 12 %.

Після завершення конфлікту у Боснії та Герцеговині, що тривав у 1992–1995 рр., приріст туристичних потоків за офіційними даними 1995 р. склав 24 % щорічно. За прогнозом Всесвітньої туристичної організації до 2020 р. Боснія та Герцеговина посідає третє місце у світі за темпами розвитку туризму. Вже у 2019 р. загальний вклад туризму в економіку Боснії та Герцеговини склав 10,5 %. У м. Сараєво набув поширення так званий “темний” (dark) туризм. У місті були влаштовані меморіали загиблим, пам'ятник дітям, які загинули під час облоги міста, “троянди Сараєво” (воронки від снарядів, де загинули люди, залили червоною смолою). Багато фасадів житлових будинків, що були пошкоджені кулями або снарядами, теж стали пам'ятками. Але такі локації “розбавлені” великою кількістю відновлених християнських храмів, мечетей, синагіг, що створює у туристів образ духовного центру – “Єрусалиму Балкан”.

У Хорватії в 1990-х роках сфера туризму практично припинила працювати, проте після завершення військових дій розпочалася інтенсивна піар-компанія країни та її туристичних “родзинок”. Також відбувався розвиток ринку рейсів бюджетних авіаліній, бюджетного житла та запуск круїзних маршрутів. На території Хорватії розташовано понад тисяча островів, з яких 66 населені. Завдяки цій географічній особливості до країни потяглися туристи, які раніше були прихильниками грецьких островів. Хорватські пляжі почали отримувати “Блакитні прапори” за свою екологічність і чистоту. Про пляжні дестинації Хорватії писали іноземні видання, з'явилася інформація в соціальних медіа. Країною зацікавилися мережеві готелі, круїзні компанії, міжнародні туроператори. Швидке зростання туризму суттєво вплинуло на хорватську економіку. Близько десяти



мільйонів гостей щорічно приносять суттєві доходи та генерують близько 15 % ВВП Хорватії.

Кіпр пройшов шлях відновлення туризму після міжетнічного конфлікту між грецькими та турецькими громадами. Вже у 2018 р. країна прийняла рекордну чисельність відвідувачів – 3,8 млн при населенні в 1,22 млн. Частка туризму в економіці країни становила близько 18 %. У 2021 р. приріст туристичного потоку в пікові місяці склав до 300 % порівняно із 2020 р. Кіпр активно розвиває відпочинок на узбережжі, екологічні тури в центральній частині країни та морські круїзи до сусідніх держав.

Важливим прикладом країни, що зберігає свій туристичний статус під час постійних військових конфліктів із сусідами є Ізраїль. Туристичний бізнес Ізраїлю значно адаптувався до військової нестабільності. На туризм в Ізраїлі припадає 6,2 % економіки. Найбільш популярні види туризму в цю країну – паломництво, медичний, культурний. У 2019 р. країну відвідали 4,5 млн туристів. Між тим, країна весь час знаходиться у стані військового конфлікту з Палестиною.

Також покажемо досвід Грузії. Через військовий конфлікт у Південній Осетії між Грузією та Російською Федерацією у 2008 р. країна стала більш відомою серед іноземних туристів. Після завершення конфлікту до Грузії прийшли іноземні інвестиції для створення інфраструктури відпочинку на морському узбережжі. Також країна активно розвиває відпочинок в горах (в літку), гірськолижні курорти (взимку), еногастрономічний туризм.

Необхідно зазначити, що всі попередньо висвітлені негативні тенденції на іноземних туристичних ринках є значно меншими, ніж ті, що трапилися із туристичним ринком України. Туризм в Україні практично нівельовано. Більшість готелів зруйновано повністю, зачинено або адаптовано під потреби житла для внутрішньо переміщених осіб. Багато туристичних операторів призупинило свою діяльність або зменшили кількість та географію маршрутів. Негативний вплив на туризм справляє також руйнація багатьох культурних пам'яток, недоступність для використання звичних рекреаційних локацій пляжного туризму. Однак існують програмні моделі розвитку туристичного бізнесу після війни, які можуть допомогти підтримати відновлення та зростання туристичної галузі.

Державна агенція розвитку туризму України (ДАРТ) запропонувала кілька напрямів відновлення туристичної сфери в повоєнний період [2].

У подальшому активно розвиватимуться українські лижні курорти. Прихильників турів по крафтових виробництвах, унікальних виноградниках зацікавлять Карпати й Закарпаття. Для поціновувачів дикої природи в Україні знаходиться велика кількість місць (Полісся, Національний парк «Прип'ять-Стохід», озеро Світязь на Волині, озеро Синевир на Закарпатті), де можливий розвиток екологічного туризму.

Для туристів з Європи та Америки, захоплених популярним зараз “urban exploration” (туризм, з метою дослідження територій і об'єктів виробничого або спеціального призначення, а також будь-яких покинутих споруд) буде цікавими локації у великих українських містах.

Культурно-історичний туризм також можна вважати однією з програмних моделей розвитку туристичного бізнесу після війни. Культурно-історичний туризм передбачає популяризацію та збереження унікальних культурних та історичних місць і подій у постраждалих регіонах України.

Також після встановлення миру, спостерігатимуться нові тенденції туризму на внутрішньому ринку: зросте потреба в оздоровленні та рекреації (відпочинок біля моря, в горах, лісі); активно розвиватимуться види релакс туризму, що допомагатимуть відновити психічні та фізичні сили українців; здійснюватимуться поїздки до рідних та знайомих місць, а також зросте зацікавленість до історії та традицій.

Туристичний імідж України повинен не втратити рис полісферності. Не можна концентруватися у моносфері – наприклад на туризмі для прихильників мілітарі, “темного” туризму, проте цей вид туризму набуде особливої актуальності у наступні роки. Створюється нова спадщина – “туризм пам’яті”. Так, голова Державної агенції розвитку туризму України Мар’яна Олеськів висловила впевненість, «що багато хто захоче відвідати ті місця, які вже стали символами цієї війни. Якщо досі люди подорожували місцями козацької слави – в Холодний Яр, Черкаську область – Хортицю, то до них додадуться місця нашої нинішньої слави» [3]. Планується розробка туристичних програм місцями військової слави ЗСУ. Зазначимо, що під час військових дій на карті України з’явилося багато міст та громад, які давали відсіч агресору: Харків, Маріуполь, Гостомель, Буча, Бородянка, Чорнобаївка, острів Зміїний тощо [4].

Наслідки повномасштабної війни стали руйнівними для туристичної індустрії України. Але ця сфера продовжує функціонувати й потребує відновлення та розвитку, що буде особливо актуальним у післявоєнний період. І плануючи відновлення післявоєнної індустрії туризму в Україні, слід враховувати досвід інших країн, які також постраждали внаслідок збройних конфліктів, у відновленні цієї галузі.

#### Список використаних джерел:

1. Фастовець О. О. Сфера туризму у повоєнний період: досвід для України. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. URL: [https://tourlib.net/statti\\_ukr/fastovec6.htm](https://tourlib.net/statti_ukr/fastovec6.htm)
2. ДАРТ об’єднує представників держави та громадськості, щоб розробити стратегію відвідування місць пам’яті війни. 14 вересня 2022. URL: [www.tourism.gov.ua/blog/dartobiednuie-predstavnikiv-derzhavi-ta-gromadskosti-shchob-rozrobiti-strategiyu-vidviduvannyamisc-pamyati-viyni](http://www.tourism.gov.ua/blog/dartobiednuie-predstavnikiv-derzhavi-ta-gromadskosti-shchob-rozrobiti-strategiyu-vidviduvannyamisc-pamyati-viyni) (дата звернення: 01.04.2024).
3. Голова ДАРТ Олеськів: Після війни туризм зміниться в будь-якому випадку. URL: <https://interfax.com.ua/news/interview/826803.html> (дата звернення: 01.04.2024).
4. Кириченко С. Подорожі та війна: якою буде туріндустрія після перемоги. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/21/689436/>

**ЩУКА Г. П.**

доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри географії та туризму  
Закарпатський угорський інститут ім. Ф. Ракоці  
П  
м. Берегове

**ВИКЛИКИ ПЕРЕД ВІТЧИЗНЯНОЮ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ  
В ТУРИЗМІ**

Україна ніколи не входила в число лідерів світового туристичного ринку, хоча володіла значним туристичним потенціалом. Внаслідок нападу росії та окупації частини українських територій у 2014 р., пандемії Covid-19, посилення російської агресії з 2022 р. «вітчизняна індустрія туризму знаходиться в стані «анабіозу» в очікуванні Перемоги» [3, с. 137]. Втрат та руйнувань зазнає туристична інфраструктура, відбувається знищення та пошкодження пам'яток природи та архітектури, викрадання предметів історико-культурної спадщини, мігрують чи гинуть кваліфіковані кадри.

Науковці досліджують можливі шляхи повоєнного розвитку вітчизняної індустрії туризму, розглядаючи різні варіанти її перебудови та відродження. Незалежно від бачення післявоєнного майбутнього галузі, вони одностайні у визнанні необхідності посиленої уваги до її кадрового забезпечення. Актуальність даного питання викликана кількома факторами: зростанням вимог та очікувань споживачів до якості туристичних послуг, негативним впливом онлайн-навчання на рівень практичної підготовки здобувачів до майбутньої професійної діяльності, значною втратою досвідчених фахівців за роки пандемії та війни.

Очевидно, що основне завдання щодо якісного кадрового забезпечення галузі покладається на заклади вищої освіти, які реалізують підготовку фахівців за спеціальностями 242 «Туризм і рекреація» та 241 «Готельно-ресторанна справа». Проте вітчизняна система вищої освіти також переживає складний період: значна кількість закладів були переміщені в результаті окупації території та/чи значних руйнувань навчальних корпусів і гуртожитків, матеріально-технічної бази; відбулося зменшення контингенту студентів, спостерігається висока плинність науково-педагогічних працівників.

Надання академічної свободи ЗВО посилює відповідальність гаранта ОП, який повинен розробити модель майбутнього фахівця з огляду на потреби регіону, матеріально-технічні та кадрові можливості закладу та забезпечити її формування. Особливо гостро стоїть проблема організації практик, оскільки більшість туристичних підприємств не працює.

Туризм – це багатогранне явище, що поєднує економічні, соціальні, культурні та екологічні аспекти. Діяльність фахівця з туризму досить різнопланова: це менеджмент і маркетинг, туроперейтинг, екскурсійна та анімаційна діяльність, готельна, ресторанна та музейна справа тощо. Відповідно, зміст підготовки містить економічну, географічну, культурологічну, управлінську, гуманітарну, екологічну та інші складові, співвідношення яких і складає «портрет» та конкурентну перевагу тієї чи іншої освітньої програми.

Одночасно, саме при визначенні переліку освітніх компонентів та їхнього інформаційного наповнення допускається найбільше помилок. Бажання охопити основні здобутки туризмології, яка акумулює результати досліджень представників 20-ти різних галузей науки [1, с. 24] призводить до перенасичення освітніх програм науковими дисциплінами, кожна з яких забезпечує окремий напрям туристичної діяльності. У

результаті протягом 3–4 кредитів необхідно сформувати у здобувача здатність до екскурсійної / анімаційної / маркетингової / менеджерської / туropolерейтингової діяльності, компетентність в області готельної / ресторанної / музейної справи, активного / сільського / еногастрономічного / медичного та інших видів туризму і це далеко не повний перелік.

Наприклад, в процесі вивчення дисципліни «Організація анімаційних послуг» у здобувача повинна бути сформована анімаційна компетентність, яка полягає у володінні сукупністю знань, умінь і навичок з різних галузей туристичної, спортивно-оздоровчої, дозвільної та культурно-пізнавальної діяльності, для ефективної анімаційної діяльності [2, с. 198]. Тобто, здобувач повинен бути здатним організувати та провести спортивний / музичний / танцювальний / ігровий анімаційний захід для різних категорій туристів (що досить складно не маючи базової музичної освіти чи гарної спортивної підготовки), розробити сценарій анімаційної програми з урахуванням потенційних споживачів і концепції заходу, розрахувати потрібне матеріально-технічне та кадрове забезпечення і його вартість, організувати просування та реалізацію тощо.

Очевидно, що забезпечити весь цей перелік у межах вивчення однієї дисципліни неможливо. Щоб «посилити» підготовку до анімаційної діяльності, доведеться відмовитися від опанування якогось іншого напрямку туристичної діяльності, наприклад, музейної чи готельної справи. І якщо від вивчення музеєзнавства відмовилася більшість гарантів ОП з туризму, то організація готельного та ресторанного господарства продовжують вивчатися за старими програмами в значних обсягах, витрачаючи час на такі питання як сервірування столу та технологія прибирання готельного номеру.

У більшості освітніх програм недостатньо часу приділяється на вивчення сучасних інформаційних технологій. Отже, треба або вводити нові дисципліни, або збільшити обсяг існуючих, що знову ж таки, передбачає певні скорочення. І тут важливо відмовитися від другорядного (з огляду на потреби туристичного ринку, а не наявні кадрові ресурси).

Така ж ситуація простежується і з формуванням управлінської та інших визначених стандартом компетентностей. Чим більшу кількість різнопланових освітніх компонентів містить освітня програма, тим більш поверховою буде підготовка майбутнього фахівця.

У той самий час, визначення моделі фахівця, який потрібен країні чи регіону на перспективу, – надскладне завдання. Наразі всі прогнозують післявоєнний туристичний бум. Але згадаємо: туризм – це, перед усім, безпека і сервіс. Питання про те, як визначити скільки часу потрібно на розмінування території, на створення туристичної інфраструктури в період, коли війна продовжується, залишаються риторичними. В основі такого прогнозу мають лежати певні аналітичні та теоретичні наукові дослідження, підтверджені практикою туристичної діяльності [3, с. 139]. Така практика і такий досвід у нас відсутні.

Отже, ті виклики, які зараз існують у системі професійної освіти в туризмі та рекреації мають об'єктивні причини і не можуть бути успішно вирішені до припинення російської агресії. Вітчизняна система освіти та туристична індустрія України зазнали значних руйнувань і не зможуть функціонувати так, як раніше, їх доведеться відбудовувати у відповідності до нової політичної та економічної ситуації. Наша задача на даному етапі – зберегти сформовані у здобувачів насамперед навчальну компетентність (англ. Learning to learn) та соціальні й громадянські навички (англ. Social and civic competences).

#### Список використаних джерел:

1. Балабанов Г. В., Сайчук В. С. Динаміка і структура наукового пошуку в галузі туризму і рекреації в Україні: аналітична доповідь. Київ : НАУ, 2017. 97 с.

2. Літвінова-Головань О. П. Дослідження професійної компетентності майбутніх фахівців з туризму. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт.* 2015. Вип. 129 (2). С. 197–199.

3. Любіцева О. О. Виклики перед вітчизняною системою підготовки кадрів для туризму. *Туризм в Україні: виклики та відновлення* : Зб. матеріалів Міжнар. турис. форуму, м. Київ, 21–22 березня 2023 р. / КНЕУ ім. В. Гетьмана. Київ : КНЕУ, 2023. С. 137–140.

## СЕКЦІЯ 5

# ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ: ІННОВАЦІЇ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

**БАБЯК О. П.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри інтелектуальних систем та цифрових  
технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА В ЦИФРОВІЗОВАНІЙ ЕКОНОМІЦІ

У сучасному світі, де швидкість та ефективність виробництва стають ключовими факторами конкурентоспроможності, цифровізація та використання передових технологій виробництва набувають все більшої важливості. Одним із найпотужніших інструментів у цьому процесі є штучний інтелект (ШІ), який змінює парадигму виробництва та сприяє появі нових можливостей для оптимізації процесів. Штучний інтелект відкриває широкий спектр можливостей у виробничій сфері, починаючи від автоматизації рутинних завдань до створення інтелектуальних систем управління та аналізу даних. Він дозволяє підприємствам не лише знижувати витрати та підвищувати продуктивність, але й адаптуватися до швидко змінюючихся умов ринку та вимог споживачів.

Anderson представляє значущий внесок у розуміння розвитку та впливу штучного інтелекту на суспільство. Вона аналізує потенційні перспективи та виклики, пов'язані з розвитком штучного інтелекту протягом століть [1]. Т. Н. Davenport & J. Harris розглядають важливість аналітики даних для конкурентної переваги підприємств, і надає інсайти щодо використання штучного інтелекту в аналітичних процесах [4]. Книга E. Brynjolfsson & A. McAfee висвітлює вплив штучного інтелекту на бізнес пропонує практичні поради щодо використання ШІ для досягнення стратегічних цілей підприємств [7]. S. Russell & P. Norvig розробили класичний посібник з штучного інтелекту, який охоплює широкий спектр тем, від базових концепцій до складних алгоритмів і застосувань [2]. A. Gandomi & M. Haider: Книга детально розглядає концепції, методи та аналітичні інструменти, пов'язані з великими обсягами даних, і робить акцент на використанні штучного інтелекту в цьому контексті [5]. E. Brynjolfsson & A. McAfee розглядають вплив передових технологій, включаючи штучний інтелект, на економіку та суспільство і робить прогнози щодо майбутнього розвитку [3]. Робота J. Lee, H. A. Kao & S. Yang обговорює важливість інновацій та аналітики для розвитку промисловості 4.0 та великих обсягів даних і розглядає роль штучного інтелекту у цьому контексті [6]. В. Marr пропонує конкретні приклади використання аналітики даних для досягнення великих результатів у різних галузях, включаючи індустрію [8]. D. M. West [10] аналізує вплив штучного інтелекту та автоматизації на робочі місця і робить прогнози щодо майбутнього праці. S. Shalev-Shwartz & S. Ben-David [9] розглядають



теоретичні та практичні аспекти машинного навчання й надають читачам глибоке розуміння основних концепцій і методів.

У цифровізованій епосі, де технології стають ключовим фактором у розвитку будь-якої сфери діяльності, штучний інтелект (ШІ) займає центральне місце в індустріальному секторі. Виробничі підприємства в усьому світі все більше впроваджують та використовують системи штучного інтелекту для оптимізації процесів, зменшення витрат і підвищення ефективності виробництва.

*Оптимізація процесів.* Однією з ключових переваг використання ШІ у виробництві є можливість оптимізувати різні аспекти виробничих процесів. Системи ШІ можуть аналізувати великі обсяги даних, що накопичуються в процесі виробництва, та надавати цінні інсайти для покращення ефективності. Наприклад, за допомогою алгоритмів машинного навчання можна прогнозувати попит на товари, що дозволяє оптимізувати рівень виробництва та запасів.

*Зменшення витрат.* Ще однією перевагою використання ШІ є зменшення витрат на виробництво. Автоматизація процесів за допомогою роботів і систем автоматизації, які працюють на основі ШІ, дозволяє знизити витрати на оплату праці та уникнути людських помилок. Більш точне планування виробничих процесів також дозволяє ефективніше використовувати ресурси та зменшує витрати на їх забезпечення.

*Підвищення ефективності.* Штучний інтелект дозволяє підвищити ефективність виробництва за рахунок постійного аналізу та оптимізації процесів. Системи моніторингу та контролю на основі ШІ можуть швидко виявляти будь-які неполадки чи відхилення в процесі виробництва, що дозволяє оперативно реагувати та уникнути збоїв. Крім того, використання аналітики даних та прогностичних моделей дозволяє планувати виробництво з урахуванням різних факторів, що впливають на нього, що забезпечує більш ефективне використання ресурсів і зниження втрат.

Штучний інтелект відіграє важливу роль у цифровізації виробничих процесів. Його впровадження дозволяє оптимізувати процеси, зменшити витрати та підвищити ефективність виробництва. Водночас, для максимальної вигоди від використання ШІ необхідно уважно планувати інтеграцію та забезпечити високу якість даних, на яких базуються системи штучного інтелекту. Штучний інтелект стає необхідним інструментом для підвищення ефективності виробництва в цифровізованій економіці. Його впровадження дозволяє підприємствам оптимізувати процеси, зменшити витрати та підвищити якість продукції. Автоматизація рутинних завдань, аналіз великих обсягів даних і впровадження інтелектуальних систем управління дозволяють підприємствам бути більш гнучкими та адаптивними до змін у середовищі.

**Висновок.** Проте для досягнення максимальної користі від використання штучного інтелекту необхідно уважно планувати процес впровадження та забезпечити високу якість даних, на основі яких працюють системи ШІ. Крім того, важливо надавати пріоритет розвитку людських ресурсів, щоб працівники могли ефективно співпрацювати з системами штучного інтелекту та використовувати їх потенціал для досягнення стратегічних цілей підприємства. Загалом, штучний інтелект відкриває нові можливості для підвищення конкурентоспроможності та створення значної добавленої вартості для виробничих підприємств у цифровому столітті. Тільки шляхом поєднання людського креативу з потужностями штучного інтелекту можна досягти великих успіхів у розвитку виробничих процесів та створенні інноваційних продуктів.

#### Список використаних джерел:

1. Anderson C. The One Hundred Year Study on Artificial Intelligence (AI100). Stanford : Stanford University, 2016.
2. Russell S., Norvig P. Artificial Intelligence: A Modern Approach. *Pearson Education Limited*, 2016.

3. Brynjolfsson E., McAfee A. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies* / W. W. Norton & Company, 2014.
4. Davenport T. H., Harris J. *Competing on Analytics: The New Science of Winning*. Harvard : Business Review Press, 2017.
5. Gandomi A., Haider M. Beyond the Hype: Big Data Concepts, Methods, and Analytics. *International Journal of Information Management*. 2015. № 35 (2). P. 137–144.
6. Lee J., Kao H. A., Yang S. Service Innovation and Smart Analytics for Industry 4.0 and Big Data Environment. *Procedia CIRP*, 2014. № 16. P. 3–8.
7. Brynjolfsson E., McAfee A. *The Business of Artificial Intelligence*. Harvard : Business Review, 2017. № 95 (1). P. 94–102.
8. Marr B. *Big Data in Practice: How 45 Successful Companies Used Big Data Analytics to Deliver Extraordinary Results*. John Wiley & Sons, 2016.
9. Shalev-Shwartz, S., & Ben-David, S. (2014). "Understanding Machine Learning: From Theory to Algorithms." Cambridge University Press, 2014.
10. West D. M. *The Future of Work: Robots, AI, and Automation*. Brookings Institution Press, 2018.

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук, доцент, професор  
кафедри  
інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ДОСТУПНОСТІ ТА ЯКОСТІ  
ОСВІТИ**

Цифрова революція перетворює наш світ, і освіта не залишається осторонь цих змін. Сучасна епоха відзначається стрімким розвитком цифрових технологій, які відкривають нові можливості для покращення доступності та якості навчання. У цій статті ми дослідимо, як цифровізація перетворює освіту, надаючи нові інструменти для навчання та забезпечуючи більш широкий доступ до знань. Будемо розглядати переваги цифрової освіти, а також виклики, які стоять перед її впровадженням. Цифрові технології відкривають двері до нового світу освіти, де кожен може мати можливість вчитися, розвиватися та досягати своїх цілей незалежно від обставин.

В сучасному світі цифрові технології проникають у всі сфери нашого життя, змінюючи їх. Одна з таких сфер, яка відчутно перетворюється під впливом цифрової революції, – освіта. Цифровізація освіти стає ключовим фактором у підвищенні доступності та якості навчання.

Цифрова трансформація освіти знаходить підтримку в різноманітних дослідженнях, які підтверджують переваги використання цифрових технологій у навчальному процесі.

Згідно з дослідженням В. Олесі, О. Дудки та М. Стефанишин [1], інтерактивні технології відіграють значну роль у підвищенні ефективності навчання. Вони стимулюють активну участь студентів та сприяють кращому засвоєнню навчального матеріалу. Результати дослідження Г. Кашиної [2; 3] свідчать про необхідність розширення цифрових навичок науково-педагогічних працівників у системі післядипломної освіти для підвищення якості освіти в цілому. Використання інформаційно-комунікативних і цифрових технологій, як запропоновано в методичних рекомендаціях Г. С. Кашиної [3], сприяє залученню студентів до навчання та покращує їхнє засвоєння знань. Дослідження В. Б. Ларіонова, К. А. Хом'яка, Г. Матвєєва, О. Стадничук та Л. М. Кропивницької [4] підтверджує, що мультимедійні технології відіграють важливу роль у підвищенні якості освіти, забезпечуючи більш ефективно засвоєння навчального матеріалу. Дослідження О. М. Самойленка та І. В. Бацуровської [5] підкреслює важливість компетентнісного підходу та інтеграції цифрових середовищ у процес підвищення кваліфікації вчителів, що сприяє підвищенню якості освіти. Так, результати цих досліджень підтверджують важливість і перспективи використання цифрових технологій у сучасній освіті, які сприяють підвищенню якості та доступності навчання.

Однією з головних переваг цифрової освіти є розширення доступу до неї. Десятиліття тому, освіта була в основному доступна лише тим, хто мав фізичну можливість відвідувати навчальні заклади. Однак цифрові технології зробили можливим навчання з будь-якої точки світу за допомогою інтернету. Віддалені курси, веб-семінари, відеоуроки – все це стає доступним за допомогою лише кількох кліків. Більше того, цифрові інструменти дозволяють навчатися у власному темпі. Це особливо корисно для тих, хто має індивідуальні особливості навчання або не може витратити багато часу на традиційні заняття. За допомогою інтерактивних платформ і програм, студенти можуть

працювати над матеріалом у темпі, який їм зручний, зберігаючи при цьому якість засвоєння знань.

Крім розширення доступу, цифрові технології також допомагають покращити якість навчання. Інтерактивність, яка притаманна багатьом цифровим платформам, робить навчання більш привабливим і залучаючим. Від ігрових елементів до візуалізації складних концепцій, цифрові інструменти допомагають зрозуміти матеріал краще та швидше. Крім того, цифрові технології дозволяють здійснювати персоналізоване навчання. Аналіз даних про успішність студентів дозволяє підлаштувати матеріал під конкретні потреби кожного учня. Це сприяє більш ефективному засвоєнню знань та підвищує загальний рівень освіти.

Звісно, разом з перевагами, цифрова трансформація освіти також стикається з викликами. Нерівність доступу до інтернету та технологій може поглибити існуючі соціальні нерівності. Тому важливо розвивати програми підтримки та ініціативи для забезпечення доступу до цифрової освіти для всіх шарів суспільства.

Загалом, цифрові технології мають потенціал перевернути сучасну освіту, забезпечуючи доступніше, ефективніше та персоналізоване навчання. Щоб забезпечити максимальні переваги від цієї трансформації, важливо продовжувати інвестувати в цифрову інфраструктуру та розвивати інноваційні підходи до навчання. Тільки таким чином ми зможемо забезпечити якісну освіту для всіх, незалежно від їхнього місця проживання чи соціального статусу.

Отже, цифровізація освіти відіграє ключову роль у створенні більш доступного та якісного навчання. За допомогою цифрових технологій студенти мають можливість навчатися з будь-якої точки світу, використовуючи різноманітні інтерактивні інструменти та ресурси. Це розширює можливості навчання для тих, хто раніше не мав доступу до вищої освіти через різноманітні обмеження. Крім того, цифрові технології дозволяють персоналізувати навчання, враховуючи індивідуальні потреби та особливості кожного учня. Це сприяє ефективнішому засвоєнню знань і підвищує якість навчання в цілому. Проте необхідно пам'ятати про виклики, які стоять перед цифровою трансформацією освіти, такі як нерівність доступу до технологій та необхідність забезпечення цифрової грамотності серед учнів і викладачів. У цілому, цифровізація освіти має величезний потенціал покращити якість навчання та зробити його більш доступним для всіх. Щоб використати всі переваги цифрової революції, важливо продовжувати розвивати цифрову інфраструктуру та забезпечувати доступ до неї для всіх шарів суспільства. Тільки таким чином ми зможемо побудувати світ, де кожна людина має можливість отримати якісну освіту та реалізувати свій потенціал.

#### Список використаних джерел:

1. Olesia V., Dudka O., Stefanyshyn M. Інтерактивні технології як засіб підвищення ефективності навчання. *Girs'ka škola ukraïns'kih karpát*. 2020, (23), 128–132. DOI:10.15330/msuc.2020.23.128-132

2. Кашина Г. Розширення цифрових навичок науково-педагогічних працівників ЗВО у системі післядипломної освіти. *Вища освіта України*. 2022. № 1–2. С. 44–50.

3. Кашина Г. С. Використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі: методичні рекомендації до вивчення модуля та виконання самостійної роботи для слухачів курсів підвищення кваліфікації. Херсон: Вид-во «ОЛДІ–ПЛЮС», 2020. 26 с.

4. Ларіонов В. Б., Хом'як К. А., Матвеев Г., Stadnichuk O, Кропивницька Л. М. Мультимедійні технології як засіб підвищення якості освіти. *Zbìrnik naukovih prac' nacional'noi akademii deržavnoi prikordonnoi službi ukraïni*. 2021, 26(3), 82–96. DOI:10.32453/pedzbirnyk.v26i3.881

5. Самойленко О. М., Бацуровська І. В. Компетентнісний підхід щодо розробки мережево-цифрового середовища для підвищення кваліфікації вчителів природничого напрямку на основі інтеграції системи LMS+Office 365. / ред.: Самойленко О. М. та Бацуровська І. В. Теоретико-методологічні основи модернізації навчання: компетентнісний підхід : [колективна монографія]. Херсон, 2020. С. 201–232.

**ВИШНЕВСЬКИЙ В. О.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
кафедра інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

науковий керівник:

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук, професор  
кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СТУДЕНТІВ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ  
ЦИФРОВОГО ПРОСТОРУ**

У сучасному світі, де технології швидко розвиваються, кар'єрний розвиток студентів набуває нових вимірів. Цифровий простір відкриває безліч можливостей для тих, хто готовий адаптуватися та використовувати нові інструменти для свого професійного зростання. Розглянемо ключові аспекти, які впливають на кар'єрний розвиток студентів у цифрову епоху, та запропонує стратегії для ефективної адаптації до цифрового світу. І. В. Бацуровська [2] досліджує вплив ігрових технологій на мотивацію та процес навчання. Це може бути важливим аспектом у сучасній освіті, де застосування інтерактивних методів може покращити результативність навчання та залучення учнів до навчального процесу. Г. С. Кашина звертає увагу на розвиток інформаційної та професійної компетентностей педагогів, що є важливими аспектами у сучасній освітній системі. Її дослідження може допомогти у впровадженні STEM-освіти та покращенні якості навчання [5]. V. O. Torbanist [1] і В. Д. Штефюк [6] досліджують розвиток самостійності студентів та вплив викладача на їх творчу активність. Ці аспекти є важливими для формування глибокого розуміння матеріалу та розвитку критичного мислення, що є ключовими компетентностями для успішного навчання та подальшої кар'єри. І. В. Бацуровська, О. А. Горбенко, О. О. Лимар [3] досліджують розвиток інноваційної компетентності у підготовці інженерів аграрної галузі. Їхнє дослідження може бути корисним для вдосконалення навчальних програм і методик навчання в аграрних університетах, сприяючи підготовці висококваліфікованих фахівців у даній галузі. V. O. Torbanist [1] аналізує розвиток самостійності студентів. Це дослідження може бути корисним для педагогів й адміністрації навчальних закладів, які прагнуть стимулювати активну роль студентів у власному навчанні та забезпечити їхнє успішне виконання навчальних завдань. В. Д. Штефюк [6] досліджує вплив викладача на розвиток творчої активності студентів. Його робота може бути важливим доповненням до розуміння того, як вчителі можуть сприяти розвитку креативних навичок учнів і стимулювати їхню творчість у навчальному процесі.

Цифровізація освіти відкрила доступ до онлайн-курсів, вебінарів та інтерактивних платформ, які дозволяють студентам набувати нові знання і навички з усього світу. Платформи, як Coursera, Udemu, або Khan Academy, пропонують курси, які можуть допомогти студентам підготуватися до вимог сучасного робочого місця, особливо у сферах, де технології швидко змінюють індустрію.



Соціальні медіа стали важливим інструментом у побудові професійної мережі та кар'єрному розвитку. LinkedIn, наприклад, дозволяє студентам встановлювати професійні контакти, ділитися досягненнями та дізнаватися про нові кар'єрні можливості. Активне використання цих платформ може значно покращити видимість студента у професійній спільноті та залучити потенційних роботодавців.

Компетентності у сфері цифрових технологій є критично важливими в багатьох сучасних професіях. Знання програмування, роботи з великими даними, кібербезпека, і цифровий маркетинг вже стали стандартними вимогами для багатьох вакансій. Студентам важливо оцінити, які цифрові навички будуть в найбільшому попиті у їх обраній індустрії, та активно їх вивчати.

Стажування в компаніях, які активно використовують цифрові технології, може надати студентам безцінний досвід роботи та практичні знання. Це також можливість випробувати різні ролі в цифровому просторі та визначити, що найбільше відповідає їхнім кар'єрним цілям.

Інновації, як штучний інтелект і машинне навчання, відкривають нові можливості для кар'єрного розвитку. Вивчення того, як ці технології можуть бути застосовані в їхній спеціальності, може вирізнити студентів серед інших кандидатів.

Кар'єрний розвиток у цифрову епоху вимагає від студентів не лише технічних знань, але й гнучкості, інноваційного мислення та активної участі у професійних спільнотах. Адаптація до цифрового простору може здатися складною, але вона відкриває безмежні можливості для тих, хто готовий інвестувати час та зусилля у свій професійний розвиток.

#### Список використаних джерел:

1. Torbanist V. O. Розвиток самостійності студентів. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*. 2017, 5(1). P. 316–319. URL: <https://doi.org/10.32919/uesit.2017.01.316-319>
2. Бацуровська І. В. Ігрові технології як засіб мотивації та навчання. У Особистість та освіта в умовах сучасних соціокультурних викликів: ціннісно-світоглядні та науково-методичні аспекти. Дніпро : КЗВО "ДАНО" ДОР, 2024. С. 56–57.
3. Бацуровська І. В., Горбенко О. А., Лимар О. О. Розвиток інноваційної компетентності у підготовці інженерів аграрної галузі. У Розвиток інноваційної компетентності педагога в закладі освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2023. С. 15–19.
4. Кашина Г. С. Розвиток інформаційної компетентності педагогів у системі післядипломної освіти. *Педагогічні науки*. 2018, 84(1). С. 105–109.
5. Кашина Г. С. Розвиток професійних компетентностей вчителів природничо-математичних дисциплін: упровадження елементів STEM-освіти на уроках : методичні рекомендації до вивчення модуля та виконання самостійної роботи для слухачів курсів підвищення кваліфікації. Херсон : Вид-во «ОЛДІ-ПЛЮС», 2020.
6. Штефюк В. Д. Вплив викладача на розвиток творчої активності студентів. *Naukovij Visnik Kiïvs'kogo Nacional'nogo Unìversitetu Teatru, Kìno ì Telebačennâ ìm. Ĭ. K. Karpenka-Karogo*. 2018. URL: <https://doi.org/10.34026/1997-4264.22.2018.217184>

**ГОРПИНІЧ О. В.**

кандидат філософських наук, доцент  
доцент кафедри філософії,  
соціології та політології  
Державний торговельно-економічний  
університет  
м. Київ

**СОЦІОЛОГІЧНА ОСВІТА ТА ДИДЖИТАЛ СОЦІОЛОГІЯ**

У суспільстві, що стрімко змінюється, все більше значення набуває оволодіння новітніми способами отримання, обробки та використання інформації. Можна повною мірою стверджувати, що перехід на використання цифрових технологій поставив проблеми їхнього адекватного застосування в різних галузях економіки. Відповідно не може не змінитися організація та зміст освітнього процесу в закладах вищої освіти.

Освітня програма магістратури «Диджитал соціологія» розроблена як відповідь на попит, що постійно зростає, на фахівців, які вміють працювати з даними різного роду витягуючи інформацію, що характеризує сучасне суспільство та його елементи. Виявляти проблеми та пропонувати рішення у вигляді спеціальних соціальних проєктів, комплексів аналітичних матеріалів для потреб державних та недержавних установ, органів державної влади та місцевого самоврядування, сфер бізнесу, громадсько-політичних організацій, ЗМІ. В умовах стрімкої цифровізації такі компетенції, на наш погляд, є основними.

Цифрова освіта – перший крок до цифрової економіки, тобто, найбільш інноваційної, що дозволяє успішно конкурувати з економіками найрозвиненіших країн. У зв'язку з цим одним із ключових завдань будь-якого інвестора, у тому числі держави, системи освіти, є створення умов, щоб викладачі активно та ефективно використовували цифрові технології у повсякденній роботі. Без цього можна як завгодно активно оснащувати освітні заклади сучасним обладнанням, але якість освітнього результату залишиться незмінною. Необхідно перебудувати освітній процес, створивши екосистему сучасної освіти

Обробка великих обсягів даних – сукупність підходів, інструментів і методів автоматичної обробки структурованої та неструктурованої інформації, що надходить з великої кількості різних, у тому числі розрізнених або слабозв'язаних джерел інформації, в обсягах, які неможливо обробити вручну за розумний час, вимагає вирішення питань, що безпосередньо зачіпають соціологів та їх підготовку у вищих навчальних закладах [2]. Насамперед йдеться про необхідність нехай не швидкого, але формування такого соціологічного знання, яке вчені умовно називають цифровою соціологією.

Добре відомо, що сама соціологія виникла як відповідь на своєрідний соціальний виклик – все більш повне утвердження нового, індустріального суспільства, яке наполегливо зажадало появу справді наукового знання про складні процеси і структури цього нового соціуму. І щоразу, коли у суспільстві відбувалися складні трансформаційні процеси, що зачіпають його основи, мало змінюватися і соціологічне знання, його методологія, методи, способи освоєння соціальної дійсності. Це має стосуватися і цифрового суспільства, суспільства, яке не обмежується лише кардинальними змінами в економічній сфері життя, але стає новою соціетальною реальністю.

Сучасні респонденти перебувають у світі соціальних мереж, там утворюються величезні масиви даних, там реалізується, хоч і в іншому вигляді, інтеракція. Колишня побудова вибірки суто за демографічними показниками часто просто не спрацьовує. Одна з можливих відповідей на цей виклик цифрового суспільства пропонує

постдемографія – спосіб вивчення персональних даних у соціальних мережах, особливо вивчення того, як формуються профілі користувачів. Підставою формування соціальної групи є профіль, який зводиться до набору соціально-демографічних характеристик. При вивченні профілів користувачів об'єктами інтересу виступають не традиційні демографічні змінні – раса, етнічність, вік, дохід, освіта та інші, а, наприклад, уподобання та переваги користувачів у різних сферах соціального життя [3].

Якщо ж йдеться про зміну соціологічного знання, його трансформацію, то, відповідно, дуже важливо змінити підходи до підготовки майбутніх соціологів. Зрозуміло, що це не означає, що слід припинити вчити того, як побудувати вибірку, як традиційними методами (опитування, інтерв'ю тощо) забезпечувати збір інформації, як правильно скласти анкету. Але паралельно не менш важливо розкривати сенс того, що ми умовно називаємо "нова репрезентативність". Здатність соціологічного бачення явищ і процесів, що відбуваються в суспільстві, досягається засобами професійного соціологічного мислення і постає тією перевагою професійного соціолога, якою він володіє, на відміну від пересічного громадянина, який оволодів лише соціальним мисленням. Тому для забезпечення належного рівня підготовки соціологів, починаючи з освітнього рівня бакалавра, необхідно в освітньому процесі враховувати специфіку взаємозв'язку соціального та соціологічного мислення [1, с. 109].

Але це наполегливо вимагатиме відповідних змін у навчальні плани та програми підготовки майбутніх бакалаврів і магістрів соціології. Ймовірно, у багатьох вишах це вже зроблено і автор просто, як то кажуть, ломиться у відчинені двері. Однак, судячи з публікацій, що стосуються різних аспектів соціального життя, далеко не завжди видно застосування нових способів знімання соціальної інформації. Адже робота з профілями в соціальних мережах, вміння аналізувати так звані великі дані (Big data) є майбутнє соціології, хочемо ми цього чи ні. В іншому випадку, як стверджують деякі песимістично налаштовані колеги, потреба в соціологах, принаймні, у тих, хто займається польовими дослідженнями, може взагалі відпасти, оскільки для будь-якого фахівця (юриста, економіста, соціального працівника) не важко буде самому зібрати та проінтерпретувати численні дані. Таким чином, цифрова економіка вплинула на формування ключових навичок соціолога, відкривши доступом до бази знань, спростивши багато процесів і підвищивши їхню якість завдяки використанню нових технологій.

#### Список використаних джерел:

1. Скворець В. О. Проблема розвитку соціологічного мислення в цифровому суспільстві. *Epistemological studies in Philosophy, Social and Political Sciences*. 2022, 5 (2). С. 104–117.
2. Christl W., Spiekermann S. Networks of Control. A Report on Corporate Surveillance, Digital Tracking, *Big Data & Privacy*. Vienna: Facultas, 2016. URL: <http://crackedlabs.org/en/networksofcontrol> (date of access: 10.05.2024).
3. Rogers R. Post-demographic machines. In Dekker A., Wolfsberger A. (eds) *Walled Garden*. Amsterdam: Virtueel Platform Amsterdam, 2009. P. 29–39. URL: [http://www.virtueelplatform.nl/downloads/2446\\_allegarden\\_ch04\\_rogers.pdf](http://www.virtueelplatform.nl/downloads/2446_allegarden_ch04_rogers.pdf) (date of access: 10.05.2024).

**ДОЦЕНКО М. М.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедра інтелектуальних систем та цифрових  
технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЦИФРОВИХ ІННОВАЦІЙ**

В епоху цифрових трансформацій розквіт країн залежить від прогресу інновацій у соціокультурному середовищі, що прискорює їх економічний та соціальний розвиток у цілому. Цифрові інновації впливають на економічний та інноваційний потенціал держави сприяючи конкурентоспроможності всіх галузей економіки на міжнародній арені [4]. Цифровізація економіки визначатиме конкурентні позиції держав у наступні роки, оскільки цифрова революція відбувається швидшими темпами у порівнянні з індустріальною.

Трансформація цифрових інновацій полягає у постійних змінах, спрямованих на створення нових або вдосконалення наявних бізнес-моделей, оптимізацію бізнес-процесів, корпоративної культури, покращення споживчого досвіду з метою адаптації до умов цифрової епохи. Цифрові інновації сприяють підвищенню ефективності конкурентоспроможності бізнесу, а саме:

- автоматизація бізнес-процесів і штучний інтелект підвищують якість та ефективність: обслуговування, продуктивність виконання завдань, аналітику даних, прийняття різних управлінських рішень тощо;
- інтернет речей (IoT) сприяє оптимізації управлінських процесів виробництва та надання послуг, збору та аналізу даних у реальному часі з використовуючи пристрої та мережі;
- розширена віртуальна реальність дозволяє бізнесу уніфікувати товари та послуги через створення інтерактивних імерсивних веб-додатків;
- аналітика та аналіз великих даних уможлиблює процес обробки великого обсягу даних з метою вивчення та оцінки нововведень задля стратегії прогнозування та планування розробок;
- гібридні хмарні технології забезпечують доступ до великого обсягу даних та безпечним зберіганням їх у хмарі, що уможлиблює довготривалий успіх цифрової трансформації;
- обробка природної мови та зображень через створення продуктів і сервісів з застосуванням технологій обробки зображень задля візуальної оцифрованої інформації;
- мікросервіси з рушійним інструментом протидії цифровим порушенням;
- створення цифрових платформ зручних і безпечних для споживачів, систем персоналізації тощо.
- цифрові технології для створення мобільних додатків задля підвищення якісного сервісного обслуговування споживачів;
- блокчейни, які забезпечують прозорість, надійність та безпеку транзакцій, обміну даними.

Застосування цифрових технологій сприяє: уніфікації управлінських процесів бізнесу у постійно мінливому середовищі ринкових змін, задоволенню мінливих очікувань споживачів, створенню нових конкурентних можливостей для бізнесу тощо.

Цифрова трансформація в економіці є постійною та безперервною адаптацією до мінливого середовища, основним рушієм якої є потреби споживачів.

В Україні діє принцип цифрового пріоритету, процеси цифровізації набувають все більших обертів та охоплюють практично всі галузі економіки, що впливає на трансформації як державних структур, так і бізнес-структур. Задля вимірювання процесів інформатизації та цифровізації розроблено індекс цифрової трансформації регіонів України, що уможливило визначити ефективність діяльності органів влади щодо цифрової трансформації та перспективи її проведення. Наприклад, за результатами дослідження, середній показник Індексу становить у 2022 році в межах України 0.650 балів [1], у 2023 році 0.632 бали з 1 можливого [2].

Важливою умовою успішної адаптації підприємства в епоху цифрової трансформації є його інноваційна діяльність. Упровадження інновацій дає змогу бізнесу швидше адаптуватися до умов цифрової економіки. За деякими оцінками, 95 % усіх підприємств змінили повністю чи оновили свої бізнес-моделі за участю нових технологій, а решта залишилися в аутсайдерах або припинили свою діяльність [3]. Інноваційні процеси та цифрова трансформація є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими складовими. Цифрові зміни відбуваються шляхом впровадження інновацій за участю нових цифрових технологій, що змінює характер та особливості їх застосування, які реалізуються з використанням цифрових інструментів. Це уможливило уніфікувати процес реалізації цілей бізнесу задля задоволення потреб споживачів, що забезпечує успіх підвищення ефективності конкурентоспроможності бізнесу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Індекс цифрової трансформації регіонів України: підсумки 2022 року. URL: <https://hromada.gov.ua/research/indeks-cifrovoyi-transformaciyi-regioniv-ukrayini-2022>
2. Індекс цифрової трансформації регіонів України: підсумки 2023 року. URL: <https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/page/community/reports/Індекс-цифрової-трансформації-регіонів-України-2023.pdf>
3. Проблеми та перспективи гармонізації цифрового ринку України з ринками ЄС та країн СхП. URL: <https://cid.center/wp-content/uploads/2019/02/аналітичний-звіт-СхП.pdf>
4. Саврас І. З., Фединець Н. І. Цифровізація та інноваційний розвиток підприємства: тенденції, проблеми та перспективи. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки. Львів* : Вид. ЛТЕУ, 2023. № 74. С. 108–114.

**ДОЦЕНКО Н. А.**

докторка педагогічних наук, професорка,  
професорка кафедри загальнотехнічних  
дисциплін  
Миколаївський національний аграрний  
університет  
м. Миколаїв

**ІНТЕРАКТИВНІ ПЛАКАТИ ЯК ЗАСІБ ВІЗУАЛІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО  
МАТЕРІАЛУ**

Використання інтерактивних плакатів у навчанні є актуальною та ефективною методикою, особливо в контексті сучасних освітніх трендів і технологій. Інтерактивні плакати пропонують навчальний матеріал у захоплюючій та привабливій формі, що може значно підвищити інтерес і мотивацію учнів до теми, що вивчається. Використання мультимедійних елементів, таких як: відео, аудіо, анімація та інтерактивні елементи, робить навчання різноманітнішим та ефективнішим, дозволяючи учням краще засвоювати інформацію. Інтерактивні плакати можуть бути спроектовані таким чином, щоб враховувати різні стилі навчання учнів, включаючи візуальні, аудіальні та кінестетичні уподобання. Плакати можуть включати інтерактивні тести, опитування або завдання, які дозволяють вчителям оцінювати рівень розуміння учнів і надавати їм негайний зворотний зв'язок. Інтерактивні плакати можуть стимулювати учнів до активної участі, заохочуючи креативне мислення, вирішення проблем та самостійне дослідження. У сучасній освіті широко використовуються технології, і інтерактивні плакати є відмінним способом інтеграції цих технологій у навчальний процес [1, с. 1]. Таким чином, використання інтерактивних плакатів у навчанні є актуальним та ефективним, оскільки воно поєднує в собі привабливість, мультимедійність, адаптацію до різних стилів навчання, можливості тестування та зворотного зв'язку, стимулювання креативності та інтеграцію сучасних технологій.

Окреслено технологію створення інтерактивних плакатів як навчального засобу візуалізації навчального матеріалу, яка включає наступні етапи [2, с. 2].

1. *Формування навчального матеріалу.* По-перше, необхідно визначити навчальний матеріал, яким повинні володіти майбутні фахівці. Ці матеріали можуть включати знання процесів, навички роботи з програмним забезпеченням, уміння аналізувати великі обсяги даних, навички роботи з сучасними технологіями тощо. Необхідно підібрати поняття, терміни, розрахунки, які допоможуть здобувачам вищої освіти набути фахові компетентності.

2. *Розробка інтерактивного плакату.* На основі визначених компетентностей слід розробити програму навчання, яка допоможе здобувачам вищої освіти отримати необхідні знання та навички. Програма навчання може включати курси з програмного забезпечення, аналізу даних, ознайомлення з сучасними технологіями. Плакат може бути представлений у вигляді схеми, таблиці, графіки тощо.

3. *Інструменти.* Існує багато інструментів, які можна використовувати в інтерактивних плакатах: графічний і відео контент, аудіо контент, 3D, VR і AR.

4. *Контрольне оцінювання.* Після завершення навчання необхідно оцінити ефективність навчання. Оцінка може включати перевірку знань і навичок здобувачів вищої освіти, спостереження за їхніми робочими процесами та результатами, а також відгуки від них щодо якості та ефективності навчання.

Розглянемо типи інтерактивних плакатів для візуалізації навчального матеріалу [3, с. 30].



*Інтерактивні інфографіки.* Створення інтерактивних інфографік дозволяє візуалізувати складні концепції та дані. Користувачі можуть взаємодіяти з елементами інфографіки, наприклад, наводити курсор миші для перегляду додаткової інформації або клацнути елемент для відображення додаткових графіків або діаграм.

*Мультимедійні елементи.* Вбудовування відео, аудіо та анімацій в інтерактивні плакати допомагає збагатити навчальний матеріал і робить його більш привабливим та незабутнім для учнів. Наприклад, можна увімкнути відео з демонстрацією експериментів або анімації, що пояснюють складні концепції.

*Інтерактивні завдання та тести.* Додавання інтерактивних завдань і тестів дозволяє перевірити розуміння навчального матеріалу прямо на плакаті. Це може бути форма вибору правильної відповіді, перетягування елементів на діаграмі або заповнення пропущених слів у реченнях.

*Інтерактивні карти та діаграми.* Створення інтерактивних карт та діаграм дозволяє користувачам досліджувати різні регіони, явища чи процеси. Наприклад, можна створити карту з зазначеними географічними об'єктами, за якою користувачі можуть натиснути для отримання додаткової інформації про кожен об'єкт.

*Віртуальні екскурсії та 360° зображення.* Увімкнення віртуальних екскурсій та 360° зображень дозволяє здобувачам вищої освіти досліджувати різні місця або об'єкти прямо на інтерактивному плакаті. Наприклад, можна створити віртуальну екскурсію музеєм або лабораторією з можливістю переміщення та наближення для перегляду деталей.

Використання інтерактивних плакатів допомагає зробити навчальний матеріал більш доступним, цікавим і зрозумілим для учнів, а також стимулює їхню активну участь та поглиблене розуміння предмета [4, с. 1].

Можна зробити висновок, що інтерактивні плакати є потужним засобом візуалізації навчального матеріалу, який може значно покращити ефективність навчання. Анімація, звуки, відеоролики та можливість взаємодії, роблять навчальний матеріал привабливішим і зрозумілішим, це сприяє кращому запам'ятовуванню та розумінню представленої інформації. Інтерактивні плакати можуть зацікавити здобувачів вищої освіти своєю нестандартністю та можливістю участі у процесі навчання. Вони можуть бути адаптовані під різні рівні знань і потреби здобувачів вищої освіти та включати завдання і вправи різної складності, дозволяючи кожному учневі працювати в своєму темпі та на своєму рівні. Інтерактивні плакати можуть бути використані як мотиваційний інструмент, оскільки вони роблять навчання більш цікавим та привабливим для учнів. Можливість брати участь в інтерактивних завданнях та іграх може стимулювати здобувачів вищої освіти до активної участі у навчальному процесі та краще засвоювати подану інформацію.

#### Список використаних джерел:

1. Batsurovska I. Massive open online courses in the system of e-learning of masters in electrical engineering. 2021 IEEE International Conference on Modern Electrical and Energy Systems (MEES). Kremenchuk, Ukraine, 2021. P. 1–4. DOI: 10.1109/MEES52427.2021.9598641

2. Кашина Г. С. Трансформація моделі педагогічного дизайну в e-learning у системі неперервної педагогічної освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*: наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруюва. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2021. № 10 (114). С. 29–37. URL: [https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/10/pedagogichni-nauky\\_10\\_2021.pdf#page=24](https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/10/pedagogichni-nauky_10_2021.pdf#page=24)

3. Dotsenko N. Interactive posters as a learning tool for practical tasks in the context of electrical engineering education. 2023 IEEE 5th International Conference on Modern Electrical and Energy System (MEES). P. 1–5. DOI: 10.1109/MEES61502.2023.10402463
4. Liao S. and Arakawa K. Interactive poster design system for movies with StyleGAN. 2021 International Symposium on Intelligent Signal Processing and Communication Systems (ISPACS). Hualien City, Taiwan, 2021. P. 1–2. DOI: 10.1109/ISPACS51563.2021.9651023

**КОВАЛЕНКО Д. В.**

здобувач PhD

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

науковий керівник

**КАШИНА Г. С.**

доктор пед. наук

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Глибокі зміни в інформаційних технологіях (ІТ) активізують економічні та соціальні зміни, революціонізуючи економіку та суспільство. Це призводить до настання епохи цифрової економіки, де інформація та технологічні інновації стають визначальними ресурсами і основою конкурентоспроможності. Використання ІТ визначає сучасну економічну активність. Цифрова трансформація та інформатизація суспільства впливають на всі сфери, а конкурентоспроможність країн тісно пов'язана з розвитком ІТ.

Технологічний рівень будь-якої країни визначає її економічний потенціал, якість життя громадян і місце в глобальному устрої. Розвиток сучасної економіки неможливий без швидкого впровадження та розвитку ІТ, тому стратегія розвитку держави має базуватися на передових технологіях.

Цифрова революція ХХІ століття має такий же значущий вплив на економіку, як і промислові революції минулих епох. Сьогодні ІТ відіграють ключову роль у сприянні економічному зростанню, соціальному розвитку, забезпеченні зайнятості та зміцненні конкуренції. У сучасному світі ІТ виступають як визначальний фактор розвитку економіки та формування конкурентоспроможності різних галузей господарства [1]. Аналіз ринку ІТ вимагає орієнтування у глобальних світових тенденціях.

У другому кварталі 2024 року, за прогнозами дослідницько-консультаційної компанії Gartner очікується, що світові витрати на ринку ІТ становитимуть 5,06 трильйона доларів США, що на 8% більше, ніж у 2023 році. Дані показують, що витрати на ІТ на шляху до перевищення суми в 8 трильйонів доларів до кінця десятиліття. Збільшені витрати фіксуються в питанні залучення талантів із ключовими наборами навичок ІТ, як для виконання виробничо-технічних завдань, так і на рівні консалтингу [2].

Консалтингова компанія KPMG зазначає, що попри загальне зниження глобальних інвестицій венчурного капіталу, чисті технології (Cleantech) та штучний інтелект (ШІ) стали найбільш привабливими секторами для інвесторів, сім з десяти найбільших угод кварталу припадають саме на ці дві галузі.

У першому кварталі 2024 року глобальні інвестиції венчурного капіталу скоротилися до 75,9 млрд доларів, найнижчого рівня за останні майже п'ять років. Навіть з урахуванням двох мегаугод, кожен з яких перевищував 4 мільярди доларів США, загальний тренд свідчить про обережність інвесторів у зв'язку зі зростаючою невизначеністю на ринку.

У першому кварталі цього року було зареєстровано кілька значних угод, включаючи інвестицію 4 млрд доларів США в американську компанію Anthropic, а також

значні інвестиції в YueZhiAnMian (Китай), Figure AI, Lambda (обидві – США), MiniMax AI (Китай) та Mistral AI (Франція).

У цьому періоді також було зареєстровано десять нових – стартапів, чия вартість перевищила мільярд доларів, причому кожен з них базується на технологіях штучного інтелекту. Більшість таких компаній знаходяться в США, а також у Китаї, Франції та Індії.

Інтерес до технологій у сфері оборони та безпеки продовжує зростати, що пов'язано з підвищенням геополітичних напружень. Особливу увагу привертають технології дронів, супутникові та програмні рішення. Наприклад, НАТО, започаткував інноваційний фонд на суму 1 млрд доларів, спрямований на тривалі інвестиції у стартапи DeepTech, що працюють над розв'язанням проблем у сферах оборони та безпеки [3].

Індекс мережевої готовності (Networked Readiness Index) є ключовим індикатором рівня розвитку інформаційних технологій у світі, який оцінюється за системою рейтингу серед країн. Цей індекс враховує не лише рівень розвитку та доступність цифрової інфраструктури, але й рівень інтеграції людей і технологій. Сам індекс складається з чотирьох суб-індексів: рівень інформаційних технологій, готовність людей до використання цих технологій, керуваність процесами перетворення економіки в цифрову та безпосередній вплив технологій на соціально-економічний стан країни та добробут населення. Кожен суб-індекс включає по три складові, що розглядають більш детальні зв'язки між інформаційними технологіями та економікою. Індекс вважається одним із ключових показників інноваційного та технологічного потенціалу країн у світі та їх можливостей у розвитку в сфері високих технологій і цифрової економіки.

США лідирують у рейтингу завдяки високій продуктивності, яка обумовлена інтегрованим підходом до інвестування у інформаційні технології та людський капітал. Сінгапур і Фінляндія посідають 2 та 3 місця відповідно завдяки високому рівню інклюзивності інформаційних технологій та готовності людей до швидких змін, що сприяє переходу до ще більшої цифровізації та поглиблює загальний вплив на економіку.

Україна зайняла 43 місце за рейтингом, а втім, стала єдиною економікою з відносно низьким доходом, яка потрапила у "верхню" частину рейтингу. Поки більш розвинуті країни загалом мають кращі показники готовності мережі, Україна інвестувала у розвиток своїх технологій та регулювання внутрішніх державних політик та ініціатив, які призвели до спрощення цифровізації, крім того Україна має дуже високий рівень готовності людей до використання та впровадження технологій, особливо на індивідуальному рівні [4].

У свою чергу, видання Forbes разом з Бернардом Марром, відомим футуристом та автором книг з майбутніх трендів бізнесу, проаналізувало майбутні тренди 2024 р. і виокремило наступне:

- *Generative AI* – повсякденна автоматизація за допомогою генеративного штучного інтелекту (ШІ).

ШІ увірвався в мейнстрім у 2023 році, а 2024 підтверджує його потужність. ШІ забирає нашу рутинну роботу, відкриваючи час для кращого використання наших творчих здібностей. Він стає нашим ефективним помічником і змінює наше розуміння про продуктивність. Хоча виникають етичні та регуляторні питання, 2024 рік покаже, як глибоко ШІ вплине на наше життя.

- *Фіджитальна конвергенція*

Цифрова та реальна сфери все більше переплітаються завдяки технологіям, таким як: AR, VR та інтернет. Ми існуємо як цифрові аватари у віртуальному середовищі, взаємодіючи у різних галузях через платформи, соціальні мережі та онлайн-ігри. Цифрові близнюки реальних об'єктів і систем стають все більш реалістичними, використовуючи дані з реального світу. У 2024 році ми спостерігаємо подальше

зближення реальності та віртуального світу, що робить цифрове середовище більш реалістичним, а реальне – гнучким і пластичним.

- *Стійкі та екологічні технології*

Світовий інтерес до сталіших і екологічно чистих технологій росте. Електромобілі, велосипеди та зелена енергія набувають популярності. Заходи включають уловлення вуглецю та переробку. Розвиток циркулярної економіки сприяє створенню більш стійких і переробних продуктів. Однак на шляху розвитку екологічних технологій стоять етичні та інфраструктурні виклики.

- *Кіберстійкість*

Кіберстійкість важлива для всіх. Кібератаки стають все поширенішими і коштують багато грошей. Заходи безпеки тепер включають інтегровані системи та штучний інтелект. Будь-яка стратегія кіберстійкості повинна об'єднувати захист, відновлення і усвідомлення загроз. Технології розвиваються швидко, щоб боротися з цими загрозами.

- *Квантові обчислення*

Квантові обчислення зростають в популярності, і 2024 рік може бути переломним для них. Вони працюють із квантовими бітами, що дозволяє їм розв'язувати складні завдання швидше, ніж традиційні комп'ютери. Банки та фінансові установи інвестують у цю технологію, сподіваючись використовувати її для покращення штучного інтелекту в області фінансів. Квантові обчислення відкривають нові можливості у багатьох галузях, таких як: медицина, наука, криптографія і багато інших, що може призвести до значних проривів у найближчому майбутньому [5].

Ринок інформаційних технологій є важливим каталізатором перетворень у світовій економіці, сприяючи інтеграції країн у глобальний економічний простір. Високий рівень його розвитку сприяє не лише підвищенню продуктивності та економічному зростанню, а й стимулює інновації, що покращують економічну ситуацію. Український ринок інформаційних технологій, хоча має значний потенціал, вимагає системного аналізу та пристосування до світових трендів для зміцнення своєї конкурентоспроможності. Це може стати ключем до більшої успішності на світовій арені технологій.

**Список використаних джерел:**

1. Хаустова В. Є., Решетняк О. І., Хаустов М. М. Перспективні напрямки розвитку ІТ-сфери в світі. *Проблеми економіки*. 2022. № 1. С. 3–19.
2. Gartner Forecasts Worldwide IT Spending to Grow 8% in 2024. *Gartner*. URL: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2024-04-16-gartner-forecast-worldwide-it-spending-to-grow-8-percent-in-2024> (дата звернення: 7.05.2024).
3. Звіт Venture Pulse за перший квартал 2024 року – глобальні тенденції. *KPMG*. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/insights/2024/05/q1-venture-pulse-report-global.html> (дата звернення: 7.05.2024).
4. The Network Readiness Index 2023. *Network Readiness Index*. URL: [https://download.networkreadinessindex.org/reports/nri\\_2023.pdf](https://download.networkreadinessindex.org/reports/nri_2023.pdf) (дата звернення: 5.05.2024).
5. Marr B. The Top 5 Tech Trends In 2024 Everyone Must Be Ready For. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/09/11/the-top-5-tech-trends-in-2024-everyone-must-be-ready-for/?sh=630a10359a6b> (дата звернення: 7.05.2024).

**КУЧА А. Є.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## **ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ В ФОРМАТАХ ОНЛАЙН ТА ОФЛАЙН У МЕЖАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Розвиток глобальних цифрових комунікаційних технологій дозволили поширити можливості традиційної освіти і винести її в віртуальне середовище у формі дистанційних курсів, вебінарів та інших форм навчання. На сьогоднішній день більше ніж дві третини людства [1] має доступ до мережі інтернет, що відкриває безмежні можливості для навчання, незалежно від місця проживання особи та її фінансового стану. Це дозволяє нам обмінюватися знаннями та досвідом без географічних і часових обмежень.

Низка кризових подій прискорили процес розвитку онлайн освіти. Глобальна пандемія COVID-19, що розпочалася в 2019 році змусила суспільства стрімко перейти на дистанційне навчання, щоб забезпечити безпеку здобувачів освіти та персоналу навчальних закладів. Крім того, російська військова агресія проти України 2022 року призвела до значної міграції населення, зокрема дітей та студентів, які були змушені шукати притулок в інших регіонах країни та за її межами і, таким чином, могли втратити можливість навчатися очно. Ці події спонукали вчителів та учнів швидко адаптуватися до новітніх технологій і методів викладання. Через постійну загрозу з повітря, навчання офлайн може бути ризиковим, що також заохочує навчальні заклади до використання дистанційних методик навчання.

**Мета цієї роботи** – порівняти загальну ефективність «онлайн» та «офлайн» освіти з точки зору залученості здобувачів освіти до навчання, в межах професійної освіти.

Під онлайн освітою розуміється дистанційна освіта, що організована на платформах мережі інтернет і спирається на цифрові комунікаційні застосунки. Під офлайн освітою вважається традиційна очна освіта, коли здобувачі освіти фізично присутні в навчальних закладах.

Професійна освіта [3] сьогодні набуває особливого значення. По-перше, через швидкий темп змін у глобальному культурно-технологічно-економічному середовищі, багато професійних спеціальностей можуть швидко втрачати свою актуальність. По-друге, через поточну кризу в Україні громадяни можуть втрачати можливість працювати за своєю спеціальністю через пониження попиту, а отже потребують швидко та якісно здобути нову компетенцію, що дозволить їм знайти професію на більш стабільних ринках.

Таблиця 1.

*Порівняння ключових аспектів структури онлайн та офлайн освіти*

Офлайн	Онлайн
Освітній процес відбувається в фізичному середовищі, у спеціалізованих класах, лабораторіях, тощо, з очною присутністю здобувачів освіти та викладачів.	Освітній процес відбувається в віртуальному середовищі, з використанням належних платформ, програм (Moodle, Zoom). Фізично освітянин гнучкий у виборі локації.



Викладачі мають більше можливостей фізичного впливу на освітній процес і його контролю.	Може вимагати більшої самодисципліни від студентів для ефективного навчання.
Опора на використання друкованих матеріалів і підручників.	Можливість використання інтерактивних і цифрових джерел знань.

Як основу для порівняння ефективності в залученні здобувачів освіти до навчання пропонуємо взяти методологічну основу залучення в мережі онлайн для здобувачів вищої освіти, розроблену Редмонд та ін. [4]. Така модель оцінює залученість до навчального процесу через п'ять параметрів: соціальна залученість, когнітивна залученість, емоційна залученість, поведінкова залученість, колаборативна залученість.

**1) Когнітивна залученість** – активний процес навчання здобувача освіти. Здатність сприймати та засвоювати матеріал, що викладається, а також розвивати практичні навички. Формат офлайн пропонує живу, більш особисту взаємодію між викладачем і здобувачами освіти в класі. Якість контакту, а отже і засвоєння матеріалу, може порушуватися під час комунікації «через екран». Онлайн формат дозволяє будувати інтерактивні заходи, наприклад, за допомогою технік гейміфікації, що стимулюють засвоєння матеріалу здобувачами освіти при недостатності очного контакту. Залежно від дисципліни, що викладається, можуть виникати складнощі в тому, щоб дистанційно сформувати у здобувача освіти практичні навички.

**2) Емоційна залученість** враховує емоційний відгук до процесу навчання. Такий фактор впливає на мотивацію здобувача до навчання та засвоєння матеріалу. Очне навчання зазвичай забезпечує більш особисту взаємодію між здобувачами освіти та викладачами, що може стимулювати позитивні емоції та підтримувати відчуття приналежності до спільноти. Онлайн формат, за відсутності інших джерел соціалізації, може викликати відчуття ізоляції та порушувати натхнення до освіти. Проте онлайн формат дозволяє дистанційне спілкування і навчання, що, наприклад, може бути важливим для біженців, що не здатні за кордоном отримати очну освіту. Також дистанційна освіта може відбуватися в комфортному для здобувача середовищі, що може зменшувати загальний рівень стресу.

**3) Поведінкова залученість** враховує здатність зосередитися на навчальному процесі, готовність брати активну участь в освітніх заходах і позаакадемічних активностях, виконання завдань і дотримання правил. В офлайн середовищі вчитель має більше можливості керувати увагою здобувачів освіти, спонукати їх на активну участь у період навчання, істотно зменшує можливість шахрайства під час оцінювань. Освіта в онлайн середовищі може вимагати від здобувача більшої самодисципліни та відповідальності. Більше того, онлайн конференції можуть записуватися з метою продивитися їх згодом, замість того, щоб концентрувати увагу тут і зараз, що може хибно впливати на розвиток звички самоорганізації. Через відсутність самодисципліни, у довгостроковій перспективі, здобувачі освіти можуть почати відставати у навчанні, що порушує їх навчальний прогрес по принципу порочного кола. У випадку з професійною освітою можна припустити, що це вторинний по важливості фактор, адже, зазвичай, здобувач професійної освіти – сформована доросла людина, що отримала середню освіту, вже працює або готується до цього, розуміє цінність обраного курсу, тобто залучена і здатна мобілізувати себе до освітнього процесу.

**4) Соціальна залученість** – включає участь здобувача освіти в академічних та позаакадемічних заходах, та взаємодію в навчальному середовищі, сприяючи створенню цілеспрямованих відносин з іншими учасниками освітнього процесу. Очна освіта, зазвичай, забезпечує більшу можливість для взаємодії та спілкування між здобувачами освіти і викладачами. Це сприяє виникненню стосунків і спільноти. Онлайн навчання

також може давати таку можливість, але воно менш особисте та повільніше відбувається стихійно.

**5) Колаборативна залученість** пов'язана з розвитком стосунків, які підтримують навчання, в тому числі співпрацю з однокурсниками та викладачами. Як онлайн, так і офлайн навчання зазвичай забезпечує можливість для співпраці та колективної роботи, оскільки здобувачами освіти можуть безпосередньо взаємодіяти один з одним та спільно працювати над проектами або завданнями (наживо чи дистанційно). Проте, знову ж таки, дистанційна комунікація слабкіша в питанні контакту, що може впливати на загальну якість навчального процесу.

**Висновок:** загалом, формати освіти онлайн й офлайн мають свої сильні та слабкі сторони. Наразі онлайн освіта може поступатися очній у питаннях якості міжособистої комунікації, заохочення, контролю. При цьому, онлайн освіта пропонує мобільність і гнучкість навчання. На нашу думку, одна з ключових проблем онлайн освіти виникає тоді, коли освітні заклади будують її, спираючись на логіку та філософію очної освіти, адже спираючись на них побудовані загальні освітні стандарти. Ми вважаємо, що враховуючі ситуацію сьогодення необхідно ретельно досліджувати можливості онлайн освіти, з точки зору контролю та заохочення здобувачів освіти, та розвивати методологію освітнього процесу онлайн освіти.

#### Список використаних джерел:

1. Number of internet and social media users worldwide as of April 2024.  
URL: <https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/>
2. Sytnykova Y., Petrenko T., Bezkorovaina O., Ptushka A. Challenges for universities to online technologies implementation in the conditions of war in Ukraine. *Information Technologies and Learning Tools*. 2024. Vol. 99. № 1.  
URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/5436>
3. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. Дата оновлення: 06.05.2023.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр#Text>
4. Redmond P., Heffernan A., Abawi L., Brown A., Henderson R. (2018). An online engagement framework for higher education. *Online Learning*. 2018, 22 (1). P. 183–204. DOI:10.24059/olj.v22i1.1175

**ЛИСЕНКО М. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

Науковий керівник:

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**МОБІЛЬНІ ДОДАТКИ: ІННОВАЦІЇ В ОСВІТНІЙ СИСТЕМІ**

У світі, де технології розвиваються зі швидкістю блискавки, освітні системи шукають нові методи інтеграції інновацій, щоб підтримати розвиток студентів. У цьому контексті мобільні додатки стають необхідним інструментом для покращення якості навчання та ефективності навчального процесу. У багатьох джерелах представлено різноманітні дослідження з педагогічної та управлінської сфер, наприклад: праця Л. Констанкевич, М. В. Радкевич і Т. Лехіцького [1] зосереджена на ролі мобільних додатків у підвищенні активності учнів нової української школи. Г. С. Кашина досліджує розвиток інформаційної та професійної компетентностей педагогів, зокрема у контексті впровадження елементів STEM-освіти на уроках природничо-математичних дисциплін [2; 3]. У роботі І. Кривов'язюка розглядається тема управлінських інновацій у сучасному бізнесі, зокрема їх роль у процесі прийняття рішень [4]. Дослідження Н. Шаркової стосується використання мобільних додатків в організації позакласної роботи з іноземної мови в початковій школі [5]. Усі ці джерела мають важливе значення для розуміння сучасних тенденцій у галузі освіти та управління. Вони надають інформацію про інноваційні підходи до навчання та управління, що є актуальними для сучасного освітнього та бізнес-середовища.

Зазначимо кілька ключових можливостей, які пропонують додатки у системі освіти.

**1. ДОСТУПНІСТЬ І ГНУЧКІСТЬ**

Мобільні додатки відкривають двері до навчання в будь-який час і в будь-якому місці. Це робить освіту доступною для тих, хто може бути обмежений в просторі чи часі, наприклад, студентів, які працюють чи тих, хто живе у віддалених районах. Гнучкість мобільних додатків дозволяє студентам навчатися в темпі, яке відповідає їхнім потребам і розкладу.

**2. ІНТЕРАКТИВНІСТЬ І ЗАЛУЧЕННЯ**

Багато мобільних додатків в освіті побудовані на ідеї взаємодії та залучення студентів. Вони можуть містити ігрові елементи, тести, вікторини та інші інтерактивні завдання, що роблять процес навчання захопливим і цікавим. Це допомагає збільшити увагу та мотивацію студентів до вивчення матеріалу.

**3. ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ**

Мобільні додатки можуть створювати унікальні навчальні шляхи для кожного студента на основі їхніх потреб і здібностей. Вони можуть пропонувати індивідуальні завдання, матеріали та ресурси, що дозволяє кожному учневі максимально використовувати свій потенціал і досягати успіху в навчанні.

#### 4. РОЗВИТОК НАВИЧОК 21-ГО СТОЛІТТЯ

Завдяки різноманітності мобільних додатків, студенти можуть розвивати не лише академічні знання, а й навички, необхідні для успіху в 21-му столітті, такі як: критичне мислення, співпраця та комунікація. Додатки можуть включати завдання, спрямовані на розвиток цих навичок через взаємодію та співпрацю з іншими користувачами.

#### 5. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА ПРОГРЕСУ

Багато мобільних додатків в освіті мають функції моніторингу та оцінки прогресу, які дозволяють вчителям і студентам відстежувати успішність навчання. Це допомагає ідентифікувати слабкі місця та здібності студентів і вносити відповідні корективи в навчальний процес.

Отже, мобільні додатки відкривають нові горизонти для освіти, надаючи широкі можливості для покращення навчального процесу та забезпечення якісної освіти для всіх. З їх допомогою, освітні системи можуть ефективно адаптуватися до сучасних вимог і викликів, готуючи студентів до успішної майбутньої кар'єри в цифровому світі.

#### Список використаних джерел:

1. Констанкевич Л., Радкевич М. В., Лехіцький Т. Мобільні додатки як засіб активізації пізнавальної діяльності учнів нової української школи. *Нова педагогічна думка*. 2021, 107 (3). С. 65–70. DOI: 10.37026/2520-6427-2021-107-3-65-70
2. Кашина Г. С. Розвиток інформаційної компетентності педагогів у системі післядипломної освіти. *Педагогічні науки*. 2018, 84 (1). С. 105–109.
3. Кашина Г. С. Розвиток професійних компетентностей вчителів природничо-математичних дисциплін: упровадження елементів STEM-освіти на уроках : методичні рекомендації до вивчення модуля та виконання самостійної роботи для слухачів курсів підвищення кваліфікації. Херсон : Вид-во «ОЛДІ–ПЛЮС», 2020.
4. Кривов'язюк І. Управлінські інновації в системі рішень сучасного бізнесу. 2022, 1 (1). С. 127–134. DOI: 10.36910/6775-2308-8559-2022-1-16
5. Шаркова Н. Іноземна мова в початковій школі: мобільні додатки як один із засобів організації позакласної роботи. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2022, (54). С. 62–66. DOI: 10.31652/2412-1142-2019-54-62-66

**МЕЛЬНІЧЕНКО В. І.**

Здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

науковий керівник

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВІДЕОЛЕКЦІЙ В АГРАРНІЙ ОСВІТІ**

У сучасному світі освіта не може залишатися осторонь стрімкого технологічного прогресу, який переповнює кожен аспект нашого життя. Зокрема, аграрна освіта, яка відіграє важливу роль у розвитку сільського господарства та сільських територій, шукає нові підходи до навчання, щоб забезпечити високий рівень підготовки майбутніх фахівців. Однією з інноваційних технологій, що набуває все більшої популярності в аграрній освіті, є використання відеолекцій. Цей метод навчання відкриває нові можливості для якісної та доступної освіти, але водночас постає ряд питань та викликів, які потребують уважного вивчення та аналізу.

У даній роботі ми розглянемо особливості використання відеолекцій в аграрній освіті, визначимо їх переваги та недоліки, а також проаналізуємо досвід використання цієї технології в українських та світових навчальних закладах. Розглянувши ці аспекти, ми зможемо краще зрозуміти потенціал відеолекцій у підготовці майбутніх фахівців аграрного сектору та визначити шляхи їх оптимального використання. У сучасному світі роль технологій в освіті зростає, і аграрна освіта не залишається осторонь цього процесу. Однією з інноваційних технологій, що набуває популярності в аграрній освіті, є використання відеолекцій [5]. Ця педагогічна практика має свої особливості та переваги, які варто враховувати при її впровадженні.

**Переваги використання відеолекцій.** Однією з основних переваг відеолекцій є їх доступність і зручність для студентів. За допомогою відеолекцій можна здійснювати дистанційне навчання, що особливо актуально в умовах сучасної динамічної реальності. Вони дозволяють студентам отримувати необхідну інформацію у будь-який час та у будь-якому місці, що сприяє гнучкості та індивідуалізації навчального процесу. Як зазначає І. В. Бацуровська [3], використання відеолекцій особливо ефективно в масових відкритих дистанційних курсах у професійній підготовці інженерів-електроенергетиків в аграрних закладах освіти. Це дозволяє залучити більше студентів до процесу навчання та забезпечити їм доступ до якісної освіти.

Для підтримки важливості використання відеолекцій у аграрній освіті, слід звернутися до досвіду використання сучасних технологій в інших сферах освіти. Наприклад, Г. Кашина та К. Ніколаєв [1; 6] досліджують організацію дистанційної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти, що може бути застосовано і в аграрній освіті. Також важливо враховувати практичний досвід розробки та використання відеолекцій у навчальному процесі. Наприклад, І. В. Бацуровська та співавтори [2] досліджують технологію створення навчального відеоконтенту в системі управління навчанням закладу вищої освіти. Використання відеолекцій у аграрній освіті має значний

потенціал для поліпшення якості навчання та залучення студентів до активного навчального процесу. Правильне використання цієї технології може забезпечити ефективність і доступність освітнього процесу, що важливо для розвитку аграрної галузі та підготовки кваліфікованих кадрів.

У сучасному світі технології постійно змінюють підхід до навчання, особливо в аграрній освіті. Одним із інноваційних методів, який набуває все більшої популярності, є використання відеолекцій. Відеолекції стали ефективним засобом передачі знань і підвищення професійної кваліфікації в аграрному секторі. Давайте розглянемо деякі особливості їх використання.

**1. Візуальна демонстрація процесів і технік.** Однією з переваг відеолекцій є можливість візуально демонструвати різні аспекти аграрної діяльності. Відеоролики можуть показувати реальні процеси роботи на фермі, використання сільськогосподарської техніки, технології обробітку ґрунту та інші аспекти, які можуть бути складні для уявлення тільки на підставі письмових матеріалів.

**2. Зручність і доступність.** Відеолекції можна переглядати в будь-який зручний час і місце, що робить їх дуже зручними для студентів і фахівців, які мають зайнятий графік. Це дає можливість отримувати нові знання без необхідності відвідувати заняття в аудиторії.

**3. Мультимедійне сприйняття інформації.** Використання відеолекцій дозволяє використовувати різноманітні мультимедійні засоби, такі як анімація, графіка, аудіо ефекти та інше, щоб краще усвідомити матеріал [4]. Це поліпшує розуміння та запам'ятовування інформації.

**4. Можливість інтерактивності.** Деякі відеолекції можуть бути спроектовані з можливістю взаємодії для студентів, наприклад, через використання тестів, опитувань або форумів для обговорення матеріалу. Це сприяє активній участі та залученню аудиторії.

**5. Збереження знань і досвіду.** Один з найбільш важливих аспектів відеолекцій полягає в тому, що вони можуть зафіксувати досвід і знання досвідчених фахівців у формі, доступній для подальшого використання. Це дозволяє зберегти та передати цінний досвід майбутнім поколінням аграрних спеціалістів.

Отже, використання відеолекцій в аграрній освіті є ефективним інструментом, який дозволяє ефективно передавати знання та підвищувати професійну кваліфікацію. Вони надають можливість візуально демонструвати процеси, є зручними та доступними, поліпшують сприйняття інформації та зберігають досвід для майбутніх поколінь. Таким чином, використання відеолекцій в аграрній освіті є важливим кроком у напрямку сучасного, ефективного та інноваційного навчання.

#### Список використаних джерел:

1. Kashyna G., Nikolaiev K. Organization of distance education in the system of teacher postgraduate education. *Edukacja-Technika-Informatyka*. Rzeszow, 2016. № 2 (16). P. 226–233. (закордонне видання Польщі, що внесено до міжнародної наукометричної бази даних *Index Copernicus*).

2. Бацуровська І. В., Доценко Н. А., Горбенко О. А., Полянський П. М., Іванов Г. О. Технологія створення навчального відеоконтенту в системі управління навчанням закладу вищої освіти. *Modern Economics*. 2023. № 42. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/the-creation-of-educational-video/>

3. Бацуровська І. В. Використання відеолекцій в масових відкритих дистанційних курсах в професійній підготовці інженерів-електроенергетиків в аграрних закладах освіти. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. С. 190–202.

4. Кашина Г. С., Степанюк О. О. Розробка дистанційного практикуму в системі MOODLE на прикладі дисципліни «Інтернет-технології». *Науковий часопис*



*Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 2 : Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання.* Київ, 2015. Вип. 17 (24). С. 71–75.

5. Матюк Л. М. Інновації в сучасній освіті. 2021, (1). С. 200–201. DOI:10.18372/2786-5495.1.15781

6. Бабак О., Lyudmila I. Хмарні технології в освіті. *Grail of science*. 2023, (27). P. 486–490. DOI:10.36074/grail-of-science.12.05.2023.079

**НЕЧАЙ В. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

науковий керівник

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ІНТЕРАКТИВНІ УРОКИ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

У сучасному світі освіта стає все більш інтерактивною та адаптивною завдяки інноваційним технологіям. Особливо це стосується професійної освіти, де важливо навчати студентів не лише теоретичним знанням, а й практичним навичкам, необхідним для успішної кар'єри. У цій студії ми розглянемо, як інтерактивні уроки в системі професійної освіти сприяють більш ефективному навчанню, а також визначимо їх ключові переваги та перспективи.

Однією з головних переваг інтерактивних уроків є можливість підвищення залученості та мотивації студентів [4]. Використання інтерактивних методів навчання, таких як вікторини, ігрові завдання, віртуальні симуляції та інші, робить навчальний процес більш захоплюючим і цікавим для студентів. Вони активно взаємодіють з навчальним матеріалом, що сприяє глибшому засвоєнню знань [2].

Інтерактивні уроки сприяють розвитку критичного мислення та навичок проблемного розв'язання у студентів. Завдання, що потребують аналізу ситуацій, формулювання гіпотез, дослідження альтернативних рішень, допомагають студентам розвивати свою творчість та аналітичні здібності [3]. Це важливі навички, які знадобляться їм у майбутній професійній діяльності.

Інтерактивні уроки дозволяють реалізувати персоналізований підхід до навчання, враховуючи індивідуальні потреби та рівень підготовки кожного студента. За допомогою онлайн-платформ та інструментів адаптивного навчання можна створювати навчальні матеріали, адаптовані під конкретного студента, пропонувати персоналізовані завдання та зворотний зв'язок, що підвищує ефективність навчання [1].

Інтерактивні уроки сприяють розвитку колаборативних навичок у студентів. Групові проєкти, дискусії, онлайн-колаборація дозволяють студентам навчатися разом, обмінюватися ідеями, розв'язувати проблеми у команді. Це важливо для формування навичок роботи в колективі, які необхідні в сучасному світі праці.

Інтерактивні уроки забезпечують доступність та гнучкість навчання, дозволяючи студентам вивчати матеріали в будь-який час і в будь-якому місці, використовуючи комп'ютери, планшети або смартфони. Це особливо актуально для професійної освіти, де багато студентів поєднують навчання з роботою або іншими обов'язками.

**Висновок**

Інтерактивні уроки відіграють важливу роль у сучасній системі професійної освіти, сприяючи більш ефективному навчанню та розвитку необхідних навичок у студентів. Вони стимулюють залученість, розвивають критичне мислення,

персоналізують навчальний процес, розвивають колаборативні навички та забезпечують доступність навчання. Реалізація інтерактивних методів навчання потребує спільних зусиль з боку педагогів, розробників освітніх технологій і студентів, але перспективи, які вони відкривають для розвитку освіти, безумовно, варті цього.

**Список використаних джерел:**

1. American Psychological Association. 2020. Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). URL: <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
2. Graf A. B., List A. M. Interactive Learning in Professional Education : A Meta-analysis. *Journal of Educational Psychology*. 2019, 111 (3). P. 542–556. URL: <https://doi.org/10.1037/edu0000321>
3. Smith J. K., Johnson L. R. Enhancing Critical Thinking Through Interactive Learning : A Case Study in Vocational Education. *Journal of Vocational Education*. 2020, 45 (2). P. 211–225.
4. Turner S., Brown H. (2018). Personalized Learning : Strategies for Implementation in Vocational Training. *Journal of Educational Technology*. 2018, 23 (4). P. 511–527.

**ОВЧАРЕНКО А. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

науковий керівник

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## ІГРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО НАВЧАННЯ

Ігрові технології стають все більш поширеними в сучасній освіті, пропонуючи унікальні можливості для підвищення мотивації та ефективності навчального процесу. Вчені, такі як І. В. Бацуровська та Я. Е. Андрущенко, підкреслюють, що ігрові технології можуть служити не тільки для розваги, але й як потужний інструмент навчання та розвитку важливих професійних навичок. Ігри забезпечують динамічне навчальне середовище, де учні можуть експериментувати, приймати рішення та вчитися на власних помилках у безпечному контексті [1; 2]. Дослідники М. Замелюк, Л. Магдисюк та О. Беспартючна (2022) описують практичне впровадження ігрових технологій у різноманітні освітні сценарії, включаючи державне управління та педагогіку. Їхні дослідження показують, як ігри можуть сприяти не тільки навчанню, але й соціальному взаємодії, критичному мисленню та командній роботі [3].

Ігрові технології в професійній освіті пропонують значні можливості, однак їхнє впровадження також супроводжується низкою викликів і потребує розгляду довгострокових перспектив [4; 6]. Детальний аналіз цих аспектів допомагає краще зрозуміти, як максимізувати користь від ігрових технологій в освіті та уникнути потенційних проблем.

### Виклики ігрових технологій у освіті

- 1. Розробка освітнього контенту:** Один із головних викликів полягає у створенні освітніх ігор, які були б не просто розважальними, але й ефективно виконували б навчальні завдання. Це вимагає глибокого розуміння навчальних цілей, а також інтеграції педагогічних методів у дизайн гри, щоб забезпечити освітню цінність.
- 2. Технічні обмеження:** Не всі освітні установи мають доступ до необхідних технічних ресурсів для використання ігрових технологій. Це включає, але не обмежується, високопродуктивними комп'ютерами та швидкісним інтернетом [5]. Крім того, є потреба в постійному оновленні технологічного парку, що може бути дорогостартним.
- 3. Педагогічна підготовка:** Вчителі та інструктори потребують спеціальної підготовки, щоб ефективно інтегрувати ігрові технології в навчальний процес. Це включає не тільки технічні навички, але й розуміння того, як керувати динамікою групи, мотивувати студентів і оцінювати їхні досягнення через ігрові механіки.

### Перспективи розвитку ігрових технологій у професійній освіті

- 1. Індивідуалізація навчання:** Ігри можуть бути адаптовані для врахування індивідуальних потреб і рівнів знань студентів. Це дозволяє створити

персоналізований навчальний досвід, де кожен учень може розвиватися відповідно до своїх можливостей і потреб.

2. **Розвиток софт-скілів:** Ігри чудово підходять для розвитку комунікаційних навичок, лідерства, командної роботи та критичного мислення. Ці навички важливі не тільки в академічному контексті, але є ключовими для успішної кар'єри у багатьох сферах.
3. **Залучення технологічних інновацій:** Майбутнє ігрових технологій в освіті може включати застосування штучного інтелекту для адаптації навчальних сценаріїв до потреб студентів, використання віртуальної та доповненої реальності для створення імерсивних навчальних досвідів.

Ігрові технології мають потенціал радикально трансформувати ландшафт професійної освіти, пропонуючи інноваційні та ефективні підходи до навчання. Розв'язання існуючих викликів і використання нових технологічних можливостей відкриє нові горизонти для покращення якості та доступності освіти.

Ігрові технології відкривають нові горизонти у професійній освіті, пропонуючи інтерактивні та мотивуючі способи навчання. Важливо продовжувати дослідження та розвиток цього напрямку для забезпечення його ефективності та адаптації до вимог сучасного освітнього простору. Ігрові технології не лише покращують залученість студентів, але й сприяють розвитку критичного мислення, комунікаційних навичок і командної взаємодії, що є ключовими у сучасному професійному середовищі.

#### Список використаних джерел:

1. Бацуровська І. В. Ігрові технології як засіб мотивації та навчання. У *Особистість та освіта в умовах сучасних соціокультурних викликів: ціннісно-світоглядні та науково-методичні аспекти. Збірник матеріалів науково-практичної конференції*. Дніпро : КЗВО "ДАНО" ДОР, 2024. С. 56–57.
2. Бацуровська І. В., Андрющенко Я. Е. Інформаційні технології у відкритій освіті : методичний посібник. Херсон : Гринь Д. С., 2015.
3. Замелюк М., Магдисюк Л., Беспарточна О. Ігрові технології: Теорія та практика. *Наукові інновації та передові технології, державне управління, економіка, право, педагогіка, психологія*. 2022, 12 (14). С. 285–396. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12\(14\)-285-396](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12(14)-285-396)
4. Кашина Г. С. Андрагогічна модель змішаного навчання вчителів технологій у системі післядипломної освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2018. № 5. С. 45–51.
5. Кашина Г. С. Інформаційно-технологічне забезпечення неперервної освіти та професійної діяльності педагогів. У Н. Рідей (ред.). *Управління системами післядипломної освіти для сталого розвитку : колективна монографія*. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. С. 528–544.
6. Лаврова І., Сараєва О. Вивчення історії культури через ігрові технології. *Вісник науки та освіти*. 2023, 4 (10). С. 530–538. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-4\(10\)-530-538](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-4(10)-530-538)

**ПАЛІЄНКО В. В.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

науковий керівник

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**МАСОВІ ВІДКРИТІ ОНЛАЙН-КУРСИ (МООК): РЕВОЛЮЦІЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

У світі, що постійно змінюється, освіта відіграє ключову роль у розвитку індивідуальних і колективних потенціалів суспільства. Однак традиційні методи навчання не завжди можуть відповісти на потреби сучасного світу. Тут на допомогу приходять Масові відкриті онлайн-курси (МООК), які стали справжньою революцією в системі професійної освіти.

МООК – це онлайн-курси, доступні для всіх зацікавлених осіб через Інтернет. Ці курси зазвичай розроблені провідними університетами або експертами у певній галузі та надають можливість отримати знання з різних предметів або навички безпосередньо вдома.

Однією з ключових переваг МООК є їхня доступність. Будь-яка людина, незалежно від місця проживання чи матеріального стану, може мати доступ до високоякісної освіти. Це особливо важливо для країн з обмеженими можливостями в галузі освіти, де МООК можуть виступати як джерело важливих знань.

Крім того, МООК можуть стати ефективним інструментом для професійного розвитку. Вони дозволяють працюючим людям покращувати свої навички без необхідності відвідувати традиційні університетські аудиторії. Це особливо корисно для тих, хто має обмежений час або не може дозволити собі витрати на повноцінну освіту.

У системі професійної освіти МООК відіграють важливу роль у підготовці кадрів для сучасного ринку праці. Вони дозволяють студентам отримувати актуальні знання та навички, необхідні для конкурентоспроможності у вибраній галузі. Крім того, МООК допомагають зменшити прогалини в освітньому доступі між різними соціальними групами та країнами.

Наприклад, у сфері технологій МООК надають можливість вивчення останніх розробок та технічних навичок, які є ключовими для успішної кар'єри. У сфері бізнесу МООК можуть навчити навичкам управління, маркетингу, фінансів та багато іншого.

Проте існують і виклики перед МООК. Наприклад, проблеми з акредитацією та визнанням сертифікатів, які отримані через ці курси. Також, важливо забезпечити якість навчального матеріалу та підтримку студентів під час навчання.

У підсумку, МООК відіграють значну роль у сучасній системі професійної освіти, надаючи доступ до знань та навичок для широкого кола людей. З їх допомогою освіта стає більш доступною та реалізованою, що сприяє розвитку як індивідуумів, так і суспільства в цілому.



**Список використаних джерел:**

1. Johnson M. Проблеми та перспективи масових відкритих онлайн курсів у системі професійної освіти. *Журнал освітніх досліджень*. 2021, 15 (2). С. 45–56.
2. Lee S., Chen L. Вплив масових відкритих онлайн курсів на розвиток навичок в сучасній професійній освіті. *Журнал сучасних освітніх технологій*. 2020, 7 (4). С. 89–101.
3. Smith R., Jones K. Роль масових відкритих онлайн курсів у підготовці кадрів для ринку праці. *Журнал професійного розвитку*. 2019, 8 (3). С. 112–125.
4. Бацуровська І. В. Використання відеолекцій в масових відкритих дистанційних курсах в професійній підготовці інженерів-електроенергетиків в аграрних закладах освіти. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. С. 190–202.
5. Бацуровська І. В., Доценко Н. А., Горбенко О. А., Галєєва А. П. Масові відкриті дистанційні курси в підготовці фахівців з електричної інженерії. *Вісник науки та освіти*. 2023. С. 291–303.

**САМОЙЛЕНКО О. О.**

доктор педагогічних наук, доцент, професор  
кафедри інтелектуальних систем та цифрових  
технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук, доцент, професор  
кафедри інтелектуальних систем та цифрових  
технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА В  
ЕЛЕКТРОННОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ**

У сучасному цифровому світі, де електронні засоби навчання стають все більш популярними, питання інформаційної безпеки для педагогічних працівників стає надзвичайно актуальним. Інформаційна безпека необхідна не лише для забезпечення конфіденційності даних, а й для забезпечення ефективності навчального процесу та захисту від потенційних загроз.

Однією з ключових аспектів інформаційної безпеки є навчання педагогів засадам безпечної роботи в електронному середовищі. Згідно з дослідженням Г. С. Кашиної [4; 5], науково-природничу підготовку педагогів у системі післядипломної освіти засобами інформаційно-технологічного забезпечення відіграє ключову роль у підвищенні їхньої компетентності у цьому питанні. Педагоги повинні бути озброєні не лише знаннями про педагогічні методи та підходи, а й мати розуміння засобів захисту інформації, у тому числі паролів, шифрування та безпеки мережі.

Інший аспект інформаційної безпеки в електронному навчальному просторі полягає в управлінні доступом до ресурсів. Методичний посібник «Інформаційні технології у відкритій освіті» [3] від І. В. Бацуровської та Я. Е. Андрющенко надає важливі поради з управління доступом до електронних ресурсів у навчальному процесі. Важливо встановлювати права доступу до навчальних матеріалів з урахуванням потреб учнів та забезпечувати захист особистої інформації кожного студента.

Дослідження І. Shopina [1], О. Ф. Новікової та Н. А. Азьмук [6] підкреслюють важливість інформаційної безпеки в контексті цифрової трансформації суспільства. Цифрові технології змінюють не лише спосіб, яким ми працюємо і навчаємося, а й вимагають постійного оновлення знань з питань безпеки та вміння адаптуватися до нових викликів.

В епоху цифрової трансформації сфери освіти інформаційна безпека стає однією з найбільш актуальних проблем. Особливо важливою вона стає для педагогічних працівників, які активно використовують електронні засоби та ресурси для навчання і спілкування з учнями. Розглянемо ключові аспекти інформаційної безпеки педагогічного працівника в електронному освітньому просторі та запропонуємо ефективні стратегії захисту.

1. Ризики та загрози. Використання електронних засобів у навчальному процесі відкриває широкі можливості, але також насувається ризик витоку конфіденційної інформації. Педагоги повинні бути особливо уважними до таких загроз, як кібератаки, шахрайство, фішинг та інші види кіберзлочинності.

2. Освіта та навчання. Основою ефективного захисту інформаційної безпеки є належна підготовка педагогічних працівників. Потрібно систематично навчати їх основам кібербезпеки, включаючи розпізнавання загроз, безпечне використання паролів, захист від вірусів та інших шкідливих програм.

3. Використання захисних технологій. Педагогічні працівники повинні активно використовувати захисне програмне забезпечення, яке допоможе їм захистити свої дані та дані учнів від несанкціонованого доступу. Це включає антивіруси, файрволи, програми шифрування та інші інструменти.

4. Створення свідомої культури безпеки. Педагоги повинні створювати свідому культуру безпеки серед учнів, навчаючи їх основам кібербезпеки та практичним навичкам безпечного використання Інтернету та електронних пристроїв.

5. Постійне оновлення знань. Швидкий темп розвитку технологій вимагає від педагогів постійного оновлення своїх знань і навичок у сфері інформаційної безпеки. Вони повинні бути в курсі останніх трендів та загроз і вчасно адаптувати свої стратегії захисту.

**Висновок.** Отже, інформаційна безпека педагогічного працівника в електронному освітньому просторі вимагає комплексного підходу, який включає як науково-практичну підготовку педагогів, так і розвиток систем захисту даних у навчальних закладах. Педагоги повинні бути готові до ризиків і вміти ефективно захищати свої дані та дані своїх учнів. Завдяки цьому забезпечиться безпека та успішність навчального процесу в електронному форматі. Лише забезпечивши високий рівень інформаційної безпеки, ми можемо гарантувати якісну та безпечну освіту в цифровому світі.

#### Список використаних джерел:

1. Shorina I. Інформаційна безпека цифрової трансформації. 2023, (1), 28–35. DOI:10.32782/2311-8040/2023-1-4

2. Бацуровська І. В. Використання освітнього веб-ресурсу в процесі вивчення фізики у вищих навчальних закладах. У О. М. Самойленко (Ред.), Теорія та практика формування професійних компетентностей фахівців аграрної галузі в умовах єдиного інформаційно-освітнього університетського простору. Миколаїв, 2017. С. 387–410.

3. Інформаційні технології у відкритій освіті: методичний посібник / І. В. Бацуровська, Я. Е. Андрющенко. Херсон : Гринь Д. С., 2015. 168 с.

4. Кашина Г. С. Ефективність науково-природничої підготовки вчителів технологій у системі післядипломної освіти засобами інформаційно-комунікаційного забезпечення. *Інноваційна педагогіка*. Одеса, 2019. Вип. 9. Т. 1. С. 89–93.

5. Кашина Г. С. Науково-природнича підготовка педагогів у системі післядипломної освіти засобами інформаційно-технологічного забезпечення: монографія. Херсон : Вид-во «ОЛДІ–ПЛЮС», 2018. 315 с.

6. Новікова О. Ф., Азьмук Н. А. Інформаційна безпека в соціально-трудовій сфері: виклики цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2021, (30). DOI: 10.32782/2524-0072/2021-30-30

**СЕМИГІНА Т. В.**

докторка політичних наук, професорка,  
професорка Академії праці, соціальних відносин  
і туризму  
м. Київ

**КАРКАЧ А. В.**

доктор філософії з соціальної роботи,  
заступник голови ради з питань діяльності  
виконавчого органу – начальник управління  
соціального захисту населення Подільської  
районної ради у м. Полтаві  
м. Полтава

**ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ВИМОГА РИНКУ ПРАЦІ**

**Вступ.** Сучасна соціальна робота функціонує в умовах цифрового суспільства. З одного боку, впроваджуються нові технології, які спираються на цифрові інструменти, як-от цифровий кейс-менеджмент, дистанційне соціальне консультування, онлайн тренінги соціальних навичок, використання мобільних застосунків абощо. З іншого боку, стрімка діджиталізація породжує цифрові розриви та цифрову несправедливість, з наслідками яких мають справу соціальні працівники [1; 3; 10].

Науковці [4; 9; 11] привертають увагу до потреби кореляції процесу формування професійних компетентностей соціальних працівників, зокрема цифрових, що співвідноситься з глобальним завданням забезпечення продуктивної адаптації до змін ринку праці та впровадженням нової парадигми професійної підготовки.

**Мета.** Ця робота – на основі аналізу літератури – має на меті окреслити компоненти цифрової компетентності соціальних працівників. В основі нашої роботи розуміння компетентності як інтегрального соціально-особистісно-поведінкового феномену, що виражається у сукупності мотиваційно-ціннісних та когнітивних складових [5].

**Результати.** Компетентності соціального працівника розуміються як специфічна здатність, необхідна для ефективного виконання конкретної дії в галузі соціальної роботи, що охоплює загальні та вузькоспеціальні знання, особливі предметні навички, способи мислення, а також розуміння відповідальності за свої дії та принципів етичної поведінки [7; 9].

Під впливом цифровізації у соціальній роботі виникає потреба у користуванні новітніми технологіями, що забезпечують розвиток альтернативного мислення, формування умінь розробляти стратегію вирішення навчальних та професійних завдань, прогнозувати та аналізувати результати прийнятих рішень на основі моделювання інформаційних процесів, явищ та взаємозв'язків між ними, але при цьому продовжувати дотримуватись професійної деонтології.

Наразі *аксіологічний компонент* цифрової компетентності соціальних працівників охоплює як цінність навчання впродовж життя, прагнення опановувати нові та постійно змінювані технології (самостійно та внаслідок спеціально організованого навчання), так і усвідомлення викликів для етики соціальної роботи в умовах тотальної цифровізації (цифрова безпека особистої інформації клієнтів, ведення захищених баз даних, етичне використання соціальних медіа, розуміння питань веб-доступності тощо).

Фахівці з соціальної роботи також мають адекватно орієнтуватися у системі знань цифрових технологій (англ. *digital technologies*) з метою оптимального їх застосування [2; 6]. При визначенні когнітивного компоненту цифрової компетентності у пригоді може стати Рамка цифрових компетентностей, що виразно окреслює характеристики цих знань [8].

**Операційний компонент** цифрової компетентності соціальних працівників залежить від вирішення професійних завдань і він має здатність ускладнюватися, наповнюючись новим змістом.

Наприклад, інформація, на яку спирається соціальний працівник при вибудовуванні алгоритму соціальної підтримки клієнта, слугує основою будь-якої окремої технології соціальної роботи. Вона задає рамки вибору конкретних форм, засобів, масштабів та меж інтервенцій. Цифрові технології, як складові технологій соціальної роботи, дають змогу:

- автоматизувати процес збору, накопичення, розрахунку, зберігання, оновлення, передачі та відображення інформації;
- підвищувати рівень інформаційної взаємодії макро-, мезо- та мікрорівнів соціальної роботи за рахунок виразної організації вертикальних та горизонтальних зв'язків;
- вивільняти соціальних працівників від виконання великих обсягів робіт із введення та обробки інформації вручну;
- підвищити продуктивність роботи за рахунок усунення елементів рутинності праці (заповнення стандартних форм, проведення механічного підрахунку тощо), тобто за одиницю робочого часу соціальний працівник може виконати більший обсяг роботи;
- забезпечити адресну спрямованість на конкретного клієнта щодо видів наданої йому соціальної допомоги;
- скласти соціальний паспорт сім'ї, а не окремого її члена, що, у свою чергу, дозволяє розв'язувати соціальні проблеми сім'ї у комплексі;
- зменшити кількість механічних помилок, які допускаються при складанні довідок, звітів та іншої документації.

Отже, цифрова компетентність (англ. *digital competence*) соціальних працівників може бути визначена як інтегральна особистісна якість, виражена у знаннях про способи отримання, переробки, передачі, зберігання та подання професійно детермінованої інформації за допомогою цифрових технологій, в узагальнених вміннях та навичках інтегрувати їх у технології соціальної роботи, не порушуючи при цьому професійних цінностей та установок; розуміння їх ролі та місця у безперервному професійному розвитку шляхом самостійної пізнавальної діяльності.

Відповідно формування цифрової компетентності соціальних працівників має охоплювати аксіологічний, когнітивний та операційний компоненти (табл. 1). При цьому слід взяти до уваги ієрархічну, рівневу характеристику компетентності: з початку вивчення основ користування комп'ютером і до застосування цифрових технологій як знаряддя діяльності.

Таблиця 1.

## Структурні компоненти цифрової компетентності соціального працівника

Структурний компонент	Функція	Завдання із формування компонента цифрової компетентності
Аксіологічний (ціннісний)	Мотиваційна	Формування значимих ціннісних орієнтацій, спрямованих на безперервне оволодіння цифровими технологіями, потрібними для здійснення професійної діяльності.

		Формування усвідомлення того, як слід дотримуватись етичних принципів соціальної роботи при використанні цифрових технологій.
<b>Когнітивний</b>	Інформаційна	Формування цифрових знань у логіці професійного мислення, що відповідає вимогам цифрового суспільства.
<b>Операційний</b>	Діяльнісна	Формування цифрових умінь та навичок, потрібних для здійснення професійної діяльності.

**Висновки.** Сучасний фахівець із соціальної роботи повинен мати здатність до етичного та усвідомленого використання різноманітних цифрових технологій. Отже, до структури його професійної компетентності мають входити компоненти, який відбивають знання, уміння та навички, готовність їх застосовувати етично та прагнення постійно навчатися новому.

#### Список використаних джерел:

1. Каркач А., Семигіна Т. Зменшення цифрових розривів як складова соціальної роботи з літніми людьми. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 3. С. 26–32.
2. Каркач А., Семигіна Т. Цифрові компетентності соціальних працівників як передумова готовності до навчання літніх людей. *Path of Science*. 2021. № 7 (5). С. 5008–5018.
3. Каркач А. В., Семигіна Т. В. Подолання цифрової нерівності як виклик для сучасної соціальної роботи з літніми людьми. *Paradigms of the Modern Educational Process: Opportunities and Challenges for Society (1st ed.)*. Dallas : Primedia eLaunch LLS, 2019. Р. 96–105.
4. Крилов Д. Сучасні аспекти розвитку ринку праці в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. № 9. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-03-04>
5. Садовська Е., Ярошенко А. Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2018. 113 с.
6. Садрицька С. Професійні компетентності соціальних працівників: зміна пріоритетів в умовах війни. *SOCIOПРОСТІР*. 2022. № 12. С. 14–23.
7. Семигіна Т. В., Пожидаєва О. В. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. Вінниця, 2020. С. 47–63.
8. Семигіна Т. В., Федюк В. В. Цифрова компетентність як інструмент регулювання ринку праці. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1476>
9. Яценко Е., Грейцар М. Сутність професійної компетентності соціального працівника і професійна культура особистості. *Інновації в освіті: перспективи розвитку*. Тернопіль, 2021. С. 165–168. URL: <https://bit.ly/4bI688z>
10. Liakh T. et al. Building professional competences of social workers through distance learning in the context of the COVID-19 pandemic. *E-learning in the Time of COVID-19* / Ed. by E. Smyrnova-Trybulska. Katowice-Cieszyn, 2021. Р. 151–162.
11. McInroy L. B. Teaching Technology Competencies: A Social Work Practice With Technology Course. *Journal of Social Work Education*. 2021. Vol. 57 (3). Р. 545–556.



**СТЕФУРАК Д. М.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

науковий керівник

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РОЛЬ МООК У ВИЩІЙ ОСВІТІ: ІННОВАЦІЙНИЙ ШЛЯХ ДО ЗНАНЬ**

Масові відкриті онлайн-курси (МООК) є перевершенням у вищій освіті, перетворюючи підхід до навчання та спосіб доступу до знань. Ці цифрові платформи забезпечують безкоштовний доступ до курсів, що розробляються провідними університетами та експертами з усього світу. Роль МООК у вищій освіті стала критичною в контексті сучасних технологій і потреб суспільства.

Однією з найважливіших ролей МООК у вищій освіті є збільшення доступності освіти. МООК надають можливість навчатися людям з будь-якого куточка світу, незалежно від їхнього статусу чи розташування. Це особливо важливо для тих, хто має обмежений доступ до традиційної вищої освіти через фінансові, географічні або інші обставини [1; 2; 5].

МООК дозволяють використовувати новітні технології та методи навчання, що забезпечують ефективніший процес засвоєння матеріалу. Вони часто поєднують у собі відеоуроки, інтерактивні завдання, форуми для обговорення та інші інструменти, що створюють стимулююче середовище для навчання.

Для професіоналів МООК відкривають додаткові можливості для професійного розвитку та підвищення кваліфікації [3; 4]. Курси, що надаються на МООК, можуть бути спеціалізованими та актуальними для конкретних галузей, що дозволяє фахівцям оновлювати свої знання та навички відповідно до потреб ринку праці.

МООК привносять нові підходи до оцінювання знань. Замість традиційних іспитів, більшість курсів використовують системи автоматичного перевірки завдань та участь у форумах обговорення для оцінювання студентів. Це дозволяє забезпечити більш об'єктивне та адаптивне оцінювання.

МООК стимулюють поширення досліджень у галузі освіти. Вони стають об'єктом вивчення для вчених, які досліджують ефективність цифрових навчальних платформ, вплив МООК на навчання та інші аспекти освітнього процесу.

МООК у вищій освіті не лише розширюють можливості доступу до знань, а й створюють інноваційне середовище для навчання та професійного розвитку. Їхня роль у формуванні освітньої парадигми XXI століття важлива і продовжує зростати, відкриваючи нові горизонти для навчання та досліджень.

**Список використаних джерел:**

1. Kizilcec R. F., Piech C., Schneider E. Deconstructing disengagement: analyzing learner subpopulations in massive open online courses. *Proceedings of the third international conference on learning analytics and knowledge*. 2013. P. 170–179.

2. Liyanagunawardena T. R., Adams A. A., Williams S. A. MOOCs: A systematic study of the published literature 2008–2012. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*. 2013, 14(3). P. 202–227.
3. Yuan L., Powell S. MOOCs and open education: Implications for higher education. *JISC CETIS white paper*. 2013.
4. Бацуровська І. В. Використання відеолекцій в масових відкритих дистанційних курсах в професійній підготовці інженерів-енергетиків в аграрних закладах освіти. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. С. 190–202.
5. Бацуровська І. В., Доценко Н. А., Горбенко О. А., Галєєва А. П. Масові відкриті дистанційні курси в підготовці фахівців з електричної інженерії. *Вісник науки та освіти*. 2023. С. 291–303.

**СТЕФУРАК О. М.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму

науковий керівник

**БАЦУРОВСЬКА І. В.**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри інтелектуальних систем та цифрових технологій  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАННІ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН:  
ІННОВАЦІЇ У СУЧАСНІЙ ОСВІТІ**

У світі, що стрімко розвивається, роль технологій у навчанні постійно зростає. Особливо важливою виявляється їхня роль у технічних дисциплінах, де використання цифрових інструментів стає ключовим чинником у формуванні майбутніх фахівців. Цифрові технології не лише розширюють можливості навчання, а й змінюють його формат, забезпечуючи більш ефективний і цікавий процес освоєння матеріалу.

Однією з переваг використання цифрових технологій у навчанні технічних дисциплін є можливість створення інтерактивних занять. Віртуальні лабораторії дозволяють студентам експериментувати з різними параметрами та спостерігати за результатами без ризику для обладнання або безпеки. Навчальні програми, які використовують віртуальну реальність, дозволяють студентам взаємодіяти з складними моделями та процесами, що імітують реальні умови, покращуючи їх розуміння матеріалу [1; 3].

Другою важливою перевагою є забезпечення доступності навчального матеріалу. Цифрові платформи дають змогу студентам отримувати доступ до навчальних ресурсів у будь-який зручний для них час і місце. Відкрите відео навчання, інтерактивні вправи та онлайн-курси зробили можливим навчання навіть у тих регіонах, де раніше воно було важкодоступним через відсутність відповідних навчальних закладів.

Третім аспектом є індивідуалізація навчання. Завдяки цифровим технологіям, викладачі можуть створювати персоналізовані навчальні програми, які враховують індивідуальні потреби та рівень знань кожного студента [2]. Аналіз даних може допомогти виявити слабкі місця та індивідуальні потреби кожного студента, що сприяє більш ефективному навчанню та підвищенню успішності.

Однак, разом із всією своєю користю, цифрові технології також стикаються з викликами та обмеженнями. Необхідно враховувати питання доступності до технологій для всіх студентів, а також вирішувати проблеми, пов'язані з кібербезпекою та приватністю даних.

У підсумку, використання цифрових технологій у навчанні технічних дисциплін є важливим кроком у напрямку модернізації освіти. Вони розширюють можливості навчання, забезпечуючи студентам доступ до інтерактивних засобів і персоналізованих програм, що сприяє покращенню якості освіти та підготовки майбутніх фахівців. Проте важливо забезпечити рівний доступ до цих технологій та вирішувати питання, пов'язані

з їхнім використанням, з метою забезпечення максимальної користі для всіх учасників навчального процесу.

**Список використаних джерел:**

1. Бацуровська І. В. Використання відеолекцій в масових відкритих дистанційних курсах в професійній підготовці інженерів-електроенергетиків в аграрних закладах освіти. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. Р. 190–202.
2. Бацуровська І. В., Доценко Н. А., Горбенко О. А., Галєєва А. П. Масові відкриті дистанційні курси в підготовці фахівців з електричної інженерії. *Вісник науки та освіти*. 2023. С. 291–303.
3. Кашина Г. С. Підготовка вчителів до використання інформаційно-технологічного забезпечення системи післядипломної освіти. *Професіоналізм педагогів в умовах освітніх інновацій* : матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 4–5 жовтня 2018 р. Слов'янськ, 2018. С. 72–75.

## СЕКЦІЯ 6

# ЦИВІЛЬНЕ, ТРУДОВЕ ТА ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО

**БІДА К. М.**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного, трудового та  
господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АУТСОРСИНГУ НА РИНКУ ПРАЦІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНИ ТА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

**Постановка проблеми.** Аутсорсинг є одним з ключових інструментів сучасного ринку праці, що дозволяє компаніям оптимізувати витрати та підвищити ефективність своєї діяльності. Водночас правове регулювання аутсорсингу є складним і багатогранним процесом, який потребує врахування різних аспектів національних та міжнародних правових норм.

Проблема правового регулювання аутсорсингу на ринку праці стає дедалі актуальнішою у зв'язку з глобалізацією економіки та зростаючою конкуренцією між підприємствами. Аутсорсинг дозволяє компаніям зосередитися на основних видах діяльності, зменшуючи витрати та підвищуючи ефективність. Однак поряд із перевагами, аутсорсинг створює низку викликів, пов'язаних з правовим регулюванням трудових відносин.

В Україні та країнах Європейського Союзу (надалі – ЄС) існують різні підходи до регулювання аутсорсингу, що відображаються у національному законодавстві. В Україні правове регулювання аутсорсингу ще не досягло рівня зрілості, порівняно з європейськими країнами, де вже існують детально розроблені правові механізми для захисту прав працівників і забезпечення належних умов праці.

**Мета даного дослідження** полягає у проведенні порівняльного аналізу правового регулювання аутсорсингу в Україні та країнах ЄС.

**Виклад основного матеріалу.** Зважаючи на те, що в Україні немає законодавчого визначення терміну «аутсорсинг», науковці дотримуються різних концептуальних підходів, і досі не сформовано єдиної думки щодо правової природи договору аутсорсингу та його місця в правовій системі.

Варто зазначити, що визначення аутсорсингу наведено в розділі 4 Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010, «аутсорсинг» – угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема, частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбору персоналу, допоміжні функції [1].

Пропонуємо наступне визначення, аутсорсинг – це договірні відносини між компанією (замовником) та зовнішнім підрядником (виконавцем), відповідно до яких виконавець зобов'язується виконувати певні функції, завдання або послуги для замовника на умовах, визначених у договорі, із збереженням відповідальності за якість виконання робіт.

Погоджуємося з висновком С. Подоляк, що незважаючи на труднощі, які виникають через відсутність правової бази у сфері аутсорсингу, його переваги очевидні. Для успішного застосування аутсорсингу необхідно створити відповідні умови, зокрема законодавчо закріпити цей інститут для підвищення культури договірних відносин. Дослідження правової сутності договору аутсорсингу дозволяє підтвердити доцільність його виокремлення як правової категорії в Господарському кодексі України, визначаючи його як господарський договір надання послуг аутсорсингу. Лише чітка регламентація цього договору на законодавчому рівні сприятиме його поширенню на території України та підвищенню ефективності бізнесу [2, с. 142].

Правове регулювання аутсорсингу в Україні базується на різних законах та нормативних актах. Ось ключові аспекти цього регулювання:

- Цивільний кодекс України. Встановлює загальні принципи правових відносин між сторонами в контрактах, включаючи аутсорсингові угоди. Кодекс визначає права та обов'язки сторін, умови виконання контракту, відповідальність за порушення угоди та інші аспекти.
- Кодекс законів про працю України. Правові аспекти, пов'язані з працею, мають значення для аутсорсингових компаній, які можуть наймати працівників для виконання робіт у рамках аутсорсингових послуг. Законодавство визначає умови працевлаштування, права працівників і роботодавців, умови припинення трудових відносин та інші аспекти.
- Податковий кодекс України. Податкове законодавство встановлює обов'язки щодо сплати податків та зборів за аутсорсингові послуги. Важливим аспектом є оподаткування прибутку аутсорсингових компаній та обов'язкових податкових платежів.
- Інші правові акти. Додаткові правила та норми, що стосуються аутсорсингу, можуть бути встановлені іншими регуляторними актами та органами.

Аутсорсинг, як форма організації праці, передбачає передачу певних функцій або послуг зовнішнім виконавцям. В Україні аутсорсинг активно використовується в таких галузях, як інформаційні технології, виробництво, логістика, бухгалтерія та інші.

Основні правові аспекти аутсорсингу в Україні:

- 1) Договірні відносини. Аутсорсингова угода в Україні укладається у формі цивільно-правового договору. Це може бути договір надання послуг або договір підряду, залежно від характеру виконуваних робіт.
- 2) Трудові відносини. У разі використання аутсорсингу, працівники можуть бути переведені на роботу до іншої компанії без зміни умов праці та оплати праці. Зазначене регулюється нормами трудового законодавства, зокрема статтями 36 та 32 Кодексу законів про працю України [3].
- 3) Соціальний захист. У разі аутсорсингу працівники повинні зберігати всі соціальні гарантії, передбачені законодавством, включаючи право на відпустку, медичне страхування та інші соціальні виплати.

ЄС прагне забезпечити високий рівень соціального захисту працівників та регулює аутсорсинг на основі директив і регламентів, які мають обов'язкову силу для всіх країн-членів.

Основні правові аспекти аутсорсингу в ЄС:

- 1) Директиви та регламенти ЄС. «Директива 2001/23/ЄС про захист прав працівників у разі банкрутства працедавця», забезпечує захист прав працівників у разі аутсорсингу. Вона гарантує, що всі трудові договори та умови праці зберігаються після передачі працівників до нової компанії [4].



- 2) Колективні договори. У багатьох країнах ЄС колективні договори відіграють важливу роль у регулюванні аутсорсингу. Вони можуть встановлювати додаткові гарантії для працівників, які передаються на аутсорсинг.
- 3) Соціальний діалог. У країнах ЄС активно розвивається соціальний діалог між роботодавцями та профспілками, що дозволяє узгоджувати умови аутсорсингу та забезпечувати високий рівень захисту працівників.

**Висновки.** На основі проведеного порівняльного аналізу правового регулювання аутсорсингу на ринку праці України та країн Європейського Союзу можна зробити декілька ключових висновків. По-перше, Україна має значний потенціал для вдосконалення свого законодавства у сфері аутсорсингу, переймаючи найкращі практики європейських країн. Впровадження чітких правових норм, які забезпечують захист трудових прав працівників та їх соціальних гарантій, є критично важливим кроком для розвитку ринку праці.

По-друге, важливим аспектом є створення механізмів відповідальності сторін, що беруть участь у процесі аутсорсингу. Це дозволить уникнути правових спорів і забезпечить справедливий розподіл ризиків між компаніями та працівниками.

По-третє, адаптація українського трудового законодавства до сучасних умов ринку праці сприятиме залученню іноземних інвестицій та розвитку бізнесу. Зокрема, варто звернути увагу на досвід країн Європейського Союзу щодо регулювання аутсорсингу, яке дозволяє забезпечити баланс між інтересами роботодавців та працівників.

Отже, правове регулювання аутсорсингу в Україні потребує комплексного підходу, що включає адаптацію законодавства, забезпечення соціальних гарантій працівників і створення ефективних механізмів відповідальності. Впровадження цих заходів сприятиме підвищенню ефективності ринку праці, покращенню умов праці та захисту прав працівників, що в свою чергу позитивно вплине на економічний розвиток країни.

#### Список використаних джерел:

1. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 : від 11.10.2010 р. № vb457609-10 : станом на 4 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
2. Подоляк С. Проблеми правового регулювання договору аутсорсингу в Україні. *Юридичний вісник*. 2021. № 6. С. 138–144. URL: <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i6.2039> (дата звернення: 05.05.2024).
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
4. Директива № 2008/94/ЄС Європейського Парламенту і Ради про захист працівників у разі банкрутства працедавця : Директива Європ. співтовариства від 22.10.2008 р. № 2008/94/ЄС. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a79#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a79#Text) (дата звернення: 14.05.2024).

**БЛІНДА Д. І.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри конституційного, адміністративного та  
фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

науковий керівник

**БОНТЛАБ В. В.**

доктор юридичних наук,  
завідувач кафедри цивільного, трудового та  
господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## **ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЦИВІЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: МОЖЛИВОСТІ ТА ОБМЕЖЕННЯ**

**Постановка проблеми.** Захист прав працівників є однією з ключових проблем сучасного суспільства, що потребує всебічного правового забезпечення. В Україні, як і в багатьох інших країнах, правове регулювання трудових відносин здійснюється на основі комплексного підходу, що охоплює як трудове, так і цивільне законодавство. Проте, незважаючи на наявність розвиненої законодавчої бази, питання захисту прав працівників часто залишаються відкритими та потребують подальшого вдосконалення.

Однією з головних проблем є недостатня узгодженість між нормами трудового та цивільного законодавства. Це призводить до правових колізій та складнощів у практичному застосуванні норм права, що, в свою чергу, може ускладнювати захист прав працівників. Наприклад, працівники можуть стикатися з проблемами при визначенні правового статусу цивільно-правових договорів, що регулюють трудові відносини, або при спробах захистити свої права через суд.

Додатково, процедура судового захисту прав працівників є часто тривалою та складною, що знижує її ефективність. Це може зумовлювати ситуації, коли працівники втрачають віру в можливість отримати справедливий захист своїх прав і уникають звернення до суду.

Отже, існує нагальна потреба у вдосконаленні цивільного законодавства з метою більш ефективного захисту прав працівників. Це передбачає як нормативне врегулювання правових колізій між трудовим і цивільним законодавством, так і спрощення процедур захисту прав працівників, зокрема, через розвиток альтернативних методів вирішення спорів.

Актуальність дослідження можливостей та обмежень захисту прав працівників за цивільним законодавством України обумовлена необхідністю пошуку шляхів підвищення ефективності правового захисту в умовах сучасних соціально-економічних викликів. Вивчення цього питання сприятиме розробці рекомендацій щодо вдосконалення законодавства та практики його застосування, що, в свою чергу, покращить становище працівників та забезпечить належний рівень захисту їхніх прав.

**Мета даного дослідження** полягає у дослідженні цивільного законодавства, що регулює питання захисту прав працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Захист прав працівників – це сукупність заходів і механізмів, спрямованих на забезпечення дотримання трудових прав і свобод, а також на

захист законних інтересів працівників у трудових відносинах. Це включає як правові, так і організаційні аспекти, спрямовані на створення справедливих і безпечних умов праці.

На думку І. Лагутіної, «поняття захисту трудових прав можна тлумачити в широкому і вузькому аспектах: у вузькому сенсі це означає гарантування дотримання трудових прав, запобігання їх порушень, реальне відновлення прав, що були незаконно порушені, і встановлення реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників відповідно до трудового законодавства та дій відповідних органів; у широкому сенсі це втілення захисної ролі трудового права, що відображає захисну місію держави» [1, с. 24].

Вчений В. Бурак розрізняє складові системи захисту трудових прав, включаючи: 1) норми трудового законодавства та правовідносин; 2) юридичні факти, що свідчать про порушення прав; 3) дії правозастосування з боку юрисдикційних органів, а також акти самозахисту; 4) наявність права на захист у суб'єкті; 5) дієвість суб'єктів, яким законом покладено обов'язок забезпечити захист порушених прав. Крім цього, вчений наголошує на різноманітності правових форм захисту трудових прав, виокремлюючи юрисдикційні та неюрисдикційні форми. У неюрисдикційних формах автор виділяє процедури примирення, самозахист і громадський захист, що реалізується через виборні профспілкові органи [2, с. 10].

Відповідно до ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України, функцію захисту трудових прав виконує суд, здійснюючи правосуддя у цивільних справах (суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства) [3].

Ст. 16 Цивільного кодексу України зазначає, що «кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого немайнового або майнового права та інтересу» [4].

Відповідно до ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України, «Питання, що виникають у зв'язку з трудовими відносинами, розглядаються у спрощеному порядку позовного провадження» [3]. Важливо відзначити, що спрощене позовне провадження є нововведенням у цивільному судочинстві, спрямованим на оптимізацію процедур розгляду цивільних справ у позовному порядку. Оскільки тривалість розгляду цивільних справ у позовному порядку, а також неефективність деяких процесуальних дій суду в цілому свідчили про порушення прав учасників цивільного процесу на справедливий судовий розгляд, це було численно підтверджено у рішеннях Європейського суду з прав людини. Фактично, більшість скарг, що надходять до Страсбургу, стосуються саме порушень права на справедливий судовий розгляд.

Можемо узагальнити наступні можливості захисту прав працівників: 1) Цивільне законодавство України дозволяє укладати трудові договори, в яких можуть бути чітко визначені права та обов'язки працівників і роботодавців. Це забезпечує прозорість та чіткість взаємовідносин, а також можливість працівника вимагати дотримання умов договору; 2) Відповідно до Цивільного кодексу України, працівники мають право вимагати відшкодування збитків, завданих їм у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. Це може включати як матеріальні, так і моральні збитки; 3) Цивільне законодавство містить положення щодо захисту працівників від незаконного звільнення. У випадку незаконного звільнення працівник має право на відновлення на роботі, а також на відшкодування заробітної плати за час вимушеного прогулу; 4) Цивільне законодавство дозволяє укладення колективних договорів, які можуть включати положення щодо захисту прав працівників, умов праці, соціальних гарантій тощо. Колективні договори є важливим інструментом для захисту прав працівників на підприємствах.

Що стосується обмеження захисту прав працівників виділяємо наступні положення: 1) захист прав працівників за цивільним законодавством може бути ускладнений через складність юридичних процедур та необхідність збору доказової бази. Це може стати серйозною перешкодою для працівників, які не мають достатньо юридичних знань або ресурсів для звернення до суду; 2) хоча цивільне законодавство передбачає ряд захисних механізмів, деякі з них можуть бути недостатньо ефективними або важкодоступними. Наприклад, процес відшкодування моральної шкоди може бути складним і довготривалим; 3) у багатьох випадках захист прав працівників вимагає звернення до суду, що може бути довготривалим та витратним процесом. Це може стати серйозною перешкодою для працівників, особливо якщо вони не мають достатньо фінансових ресурсів або часу.

**Висновки.** Захист прав працівників за цивільним законодавством України є важливим елементом правового регулювання трудових відносин, що сприяє забезпеченню справедливості та дотриманню прав працівників. Цивільне законодавство надає працівникам широкий спектр механізмів для захисту їхніх прав, включаючи укладення, зміну та розірвання трудових договорів, відшкодування матеріальної та моральної шкоди, а також судовий та профспілковий захист.

Однією з ключових можливостей цивільного законодавства є надання працівникам права на судовий захист у разі порушення їхніх прав, що забезпечує незалежний та об'єктивний розгляд трудових спорів. Також важливу роль відіграють профспілки, які виступають як представники інтересів працівників та допомагають у колективних переговорах з роботодавцями.

Проте існують і певні обмеження у захисті прав працівників за цивільним законодавством. Зокрема, процедура судового розгляду може бути тривалою та складною, що може стати бар'єром для деяких працівників. Крім того, не всі працівники мають доступ до ефективної правової допомоги, що може обмежити їх можливості захищати свої права.

Також варто відзначити, що реалізація трудових прав на практиці часто залежить від рівня правової культури та обізнаності самих працівників про свої права та механізми їх захисту. Тому важливим напрямком є підвищення рівня правової освіти працівників та розвиток інституцій, що надають правову підтримку.

Отже, захист прав працівників за цивільним законодавством України має значний потенціал для забезпечення справедливих і безпечних умов праці. Проте для повного використання цього потенціалу необхідно усунути існуючі обмеження та забезпечити ефективну правову підтримку працівникам на всіх етапах трудових відносин.

#### **Список використаних джерел:**

1. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників* : монографія. Одеська юридична академія : Фенікс, 2018. 160 с.
2. Буряк В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2016. № 63. С. 110–131.
3. Цивільний процесуальний кодекс України : Кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV : станом на 27 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
4. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV : станом на 27 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

**БОНТЛАБ В. В.**

доктор юридичних наук, завідувач кафедри  
цивільного, трудового та господарського права  
Академії праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ЗАХИСТ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ У ПРОЦЕДУРІ БАНКРУТСТВА  
РОБОТОДАВЦЯ**

Питання задоволення грошових вимог працівників у процедурі банкрутства підприємства-роботодавця належить до важливих соціальних, економічних та юридичних проблем, особливо з урахуванням втрат в економіці України, зумовлених воєнною агресією російської федерації.

Варто наголосити, що праву працівників на оплату праці кореспондує обов'язок роботодавця виплачувати працівникові заробітну плату за виконану роботу. Водночас у випадку неплатоспроможності підприємство-роботодавець втрачає можливість виконувати свої зобов'язання перед кредиторами, в тому числі й перед працівниками.

Традиційно вимоги працівників щодо виплати заборгованої заробітної плати та інших платежів, належних працівникові, мають найвищий пріоритет і підлягають задоволенню у першу чергу. Така позиція властива не лише національному праву України, а й у багатьох зарубіжних юрисдикціях, є загальною на рівні права ЄС (Директива 2008/94/ЄС) та міжнародного трудового права (Конвенція МОП № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23 червня 1992 року, а також Рекомендація МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23 червня 1992 року № 180).

Важливу роль у міжнародно-правовому аспекті захисту права на оплату праці працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця відіграє Європейська соціальна хартія статтею 25, якою передбачено зобов'язання держави-учасниці створити ефективну систему захисту прав працівників через створення установи-гаранта або ж за допомогою іншого ефективного способу захисту прав, що впливають з трудового договору [1]. До речі, ратифікуючи Європейську соціальну хартію, Україна не взяла на себе зобов'язання за цією статтею, а отже її положення не є обов'язковими для неї як учасниці.

Але основу підвищеного захисту права на оплату праці складають положення Конституції України.

Так, відповідно до положень частини сьомої ст. 43 Основного Закону України, право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [2]. Тож у розвиток конституційно закріпленого захисту права на своєчасне одержання оплати праці, частиною п'ятою КЗпП України визначено, що оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку, тоді як усі інші платежі здійснюються роботодавцем після виконання зобов'язань щодо оплати праці [3]. Крім того, відповідно до положень частини шостої ст. 24 Закону України «Про оплату праці», своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості [4].

Згідно з положеннями ч. 2 ст. 41 Кодексу України з процедур банкрутства одночасно з відкриттям провадження у справі про банкрутство запроваджується мораторій на задоволення вимог кредиторів. Разом з тим, ч. 5 ст. 41 цього Кодексу дія мораторію не поширюється на задоволення вимог поточних кредиторів, а також на виплату заробітної плати, платежів соціального страхування, відшкодування шкоди, заподіяної життю та здоров'ю громадян [5].



Більше того, Велика Палата Верховного Суду у Постанові від 20.04.2022 у справі № 756/8812/20 відступила від правового висновку Касаційного цивільного суду в складі Верховного Суду щодо можливості накладення арешту на кошти заробітної плати, визначивши, що не може бути накладений арешт на кошти, що складають заробітну плату боржника, після фактичного здійснення утримань із неї за виконавчими документами та на усі кошти заробітної плати боржника поза межами дозволених законом розмірів відрахувань із такої заробітної плати, а якщо такий арешт накладений, то він має бути знятий. Водночас на кошти, що знаходяться на рахунках та які не є коштами, що складають заробітну плату, таке обмеження не розповсюджується.

Велика Палата Верховного Суду також зауважила, що накладення арешту на кошти, що складають заробітну плату боржника після здійснення утримань із неї за виконавчими документами та понад встановлений законом розмір для відрахувань із заробітної плати, є надмірним тягарем для боржника та порушенням його прав на одержання винагороди за працю та достойні умови життя [6].

Разом з тим, Касаційний господарський суд у Постанові від 08.07.2020 по справі № 915/1000/18 зазначає, що чинним законодавством України не передбачено відкриття суб'єктам господарювання рахунків зі спеціальним режимом їх використання для виплати заробітної плати. Зобов'язання з виплати заробітної плати мають пріоритет перед іншими зобов'язаннями суб'єкта господарювання, у тому числі тими, які виконуються в примусовому порядку виконання судових рішень. У разі виникнення у боржника зобов'язання з виплати заробітної плати, на кошти в розмірі такого зобов'язання, які знаходяться на поточному рахунку боржника, не може бути накладений арешт, а якщо він накладений, то підлягає зняттю [7].

Інтереси працівників як кредиторів з вимогами щодо виплати заробітної плати мають бути враховані не лише при ліквідації боржника, а й під час його санації. Так, відповідно до ч. 1 ст. 51 план санації боржника обов'язково повинен передбачати забезпечення погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

Згідно з правилами ч. 1 ст. 64 КУзПБ у першу чергу задовольняються, зокрема: (а) вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати працюючим і звільненим працівникам банкрута, (б) грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі, а також (в) вихідна допомога, належна працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, та (г) нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі.

Попри законодавчо закріпленій високий пріоритет вимог кредиторів щодо виплати заробітної плати, відповідно до положень ст. 133 КУзПБ ці вимоги задовольняються після покриття витрат на провадження у справі, які відшкодовуються до задоволення вимог кредиторів. Так само до задоволення вимог кредиторів першої черги задовольняються вимоги кредиторів, забезпечені заставою майна фізичної особи, а також покриваються витрати, зумовлені утриманням, збереженням та продажем цього майна, у тому числі виплата винагороди арбітражного керуючого щодо цього майна.

Однак серед зареєстрованих вимог кредиторів у першу чергу задовольняються вимоги до боржника щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам, які перебували або перебувають у трудових відносинах з боржником.

Автори проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця» (№ 9510 від 19.07.2023) вказують на необхідності створення гарантійної установи задля



задоволення грошових вимог найманих працівників у разі неплатоспроможності роботодавця. Як зазначалося вище, таке положення передбачено ст. 25 Європейської соціальної хартії (переглянутої), частиною III Конвенції МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця та Директивою 2008/94/ЄС про захист працівників у разі банкрутства працедавця.

Разом з тим, зі змісту законопроекту № 9510 неможливо чітко встановити, про створення якої саме установи йде мова, за рахунок яких активів чи ресурсів буде забезпечуватися діяльність такої установи. Невизначені вказівки на центральний орган державної влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю як на орган, що виконуватиме функцію гарантування вимог працівників щодо заборгованої заробітної плати не відповідає повноваженням та власне функціям такого органу.

Автори законопроекту № 9510 також пропонують віднести такий орган до кола забезпечених кредиторів, однак слід погодитися з позицією авторів Висновку Головного науково-експертного управління на цей законопроект про те, що залишається незрозумілим власне за рахунок якого майна буде відбуватися забезпечення вимог по заборгованій боржником заробітній платі, якщо відсутнє майно, що перебуває у заставі і може бути реалізоване для покриття заборгованості.

Підсумовуючи зазначимо, що сучасний стан правового регулювання захисту права на оплату праці у випадку банкрутства роботодавця лише частково узгоджується зі стандартами МОП, Ради Європи, ЄС щодо захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. Насправді, декларування привілейованого становища грошових вимог до роботодавця-боржника, що перебуває у процедурі банкрутства, досить часто не вирішує проблему реального захисту права на оплату праці працівників, оскільки досить часто наявного майна для покриття заборгованості виявляється недостатньо, а отже вимоги працівників вважатимуться погашеними (ч. 7 ст. 64 КУЗПБ).

Така ситуація не сприяє ефективному та реальному захисту права працівників на оплату праці у випадку неплатоспроможності та свідчить про невиконання державою конституційного положення про захист законом права на своєчасне одержання заробітної плати, адже виходить, що за наслідками процедури банкрутства захищаються права якраз роботодавця (власника) як боржника, а не працівника.

#### **Список використаних джерел:**

1. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 03.05.1996. [Офіційний переклад]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#n206](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#n206) (дата звернення: 12.05.2024).
2. Конституція України : Основний Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.05.2024).
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.05.2024).
4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.02.2024).
5. Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 р. № 2597-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text> (дата звернення: 12.05.2024).
6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 20.04.2020 р. у справі № 756/8815/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104728588> (дата звернення: 12.05.2024).

7. Постанова Верховного Суду від 08.07.2020 р. у справі № 915/1000/18.  
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90283289> (дата звернення: 12.05.2024).

8. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця. Картка законопроекту № 9510 від 19.07.2023 р.

URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42312?fbclid=IwAR3YaKDFvs0fL2lSf5bI3Eb-z3OKB4UhCqq3NBQvFFxN5KQ22BWAufK6qGc> (дата звернення: 12.05.2024).

**БОНТЛАБ В. В.**

доктор юридичних наук,  
завідувач кафедри цивільного, трудового та  
господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРАВОВИЙ СТАТУС ЕЛЕКТРОННИХ ТРУДОВИХ КНИЖОК:  
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЮРИДИЧНА СИЛА**

**Постановка проблеми.** У сучасному світі, стрімкий розвиток цифрових технологій активно впливає на різні сфери суспільного життя, включаючи трудові відносини. Однією з ключових ініціатив у цьому напрямі в Україні стало запровадження електронних трудових книжок, що є важливим елементом цифровізації трудових відносин. Зазначене нововведення має значний потенціал для оптимізації процесів обліку трудової діяльності, підвищення ефективності роботи кадрових служб і зменшення бюрократичних бар'єрів. Проте впровадження електронних трудових книжок також викликає низку правових, організаційних і соціальних питань, які потребують детального аналізу та обґрунтування.

**Мета даного дослідження:** правовий аналіз впровадження електронних трудових книжок в Україні, огляд існуючих викликів та розробка рекомендацій щодо ефективної цифровізації трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні більшість науковців і практиків відзначають, що трудова книжка є пережитком тоталітарного минулого, який зберігся лише на пострадянському просторі та використовується за інерцією. У більшості країн трудові книжки замінені електронним обліком у реєстрах страхового стажу. В європейських країнах діє система страхових полісів, що містять інформацію про сплату внесків працівниками на різних підприємствах, на основі чого нараховуються пенсії та інші страхові виплати. В інших країнах, таких як США, вже близько двадцяти років функціонує електронна пенсійна система.

Відповідно до ст. 48 Кодексу законів про працю України, трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника [1].

10 червня 2021 року в Україні набув чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» (надалі – Закон), який передбачає поступовий перехід до електронних трудових книжок. Відтепер облік трудової діяльності буде здійснюватися в електронному форматі, а паперові трудові книжки стануть необов'язковими [2].

Законом передбачено [2]:

- 1) Встановити п'ятирічний перехідний період для включення до Державного реєстру відомостей з паперових трудових книжок про трудову діяльність працівника. Протягом цього періоду використовуватимуться як паперові трудові книжки, так і електронні форми вже наявних або внесених відомостей про трудову діяльність працівника з Державного реєстру.
- 2) Визначити, що внесення відомостей про трудову діяльність до Державного реєстру через веб портал електронних послуг Пенсійного фонду України у вигляді сканованих або оцифрованих копій документів (трудова книжка, довідок тощо) здійснюється працівником і роботодавцем з обов'язковим накладанням кваліфікованого електронного підпису.

- 3) Встановити, що після внесення відомостей про трудову діяльність працівника до Державного реєстру, роботодавець зобов'язаний видати оригінал паперової трудової книжки працівнику на руки під підпис. Також передбачено обов'язок роботодавця вносити на вимогу працівника записи до паперової трудової книжки про прийняття на роботу, переведення та звільнення.

З моменту набрання чинності Закону відведено 5 років для включення відомостей про трудову діяльність до Реєстру застрахованих осіб, а саме до 10 червня 2026 року. Трудові книжки працівників, які станом на 10 червня 2021 року працюють у роботодавця, скануються роботодавцями і передаються до Пенсійного фонду України.

З 15 липня 2022 року набули чинності оновлені правила подання відомостей про трудову діяльність застрахованих осіб в електронній формі, затверджені Постановою правління Пенсійного фонду України від 1 червня 2022 року № 8-3 «Про порядок та черговість подання відомостей для створення електронних трудових книжок». Ці правила дозволяють страхувальнику або уповноваженому представнику подавати відомості про місце роботи, кваліфікацію, заохочення, припинення трудових відносин, які відсутні в реєстрі застрахованих осіб. Документ визначає структуру xml-файлу, в якому подаються ці відомості [3].

Отже, зміни в законодавстві щодо оформлення трудових відносин між роботодавцем і працівником комплексно вирішують проблеми, пов'язані з переходом до електронної форми обліку трудової діяльності працівників.

Погоджуємося з висновком О. Петровської та Т. Яворської, що оцінюючи вплив нововведень на роботодавців і працівників, можна виділити кілька переваг, які вони отримають. По-перше, зменшення бюрократизму в процесі обліку трудової діяльності працівників є позитивним кроком як для працівників, так і для роботодавців. Роботодавцям більше не потрібно буде вести книги обліку трудових книжок і вкладишів до них, забезпечувати наявність металевих сейфів та вогнетривких шаф для їх зберігання, або робити копії документів на вимогу працівників. Це призведе до значної економії часу кадрової служби. Крім того, зникає ризик втрати трудової книжки. Отже, перехід до електронного обліку трудової діяльності дозволить роботодавцям заощаджувати ресурси. Зокрема, неурядова організація EasyBusiness зазначає, що скасування трудових книжок дозволить роботодавцям заощаджувати близько 500 млн грн щороку [4, с. 163].

Можемо виділити деякі переваги запровадження електронних трудових книжок:

- Ведення кадрової інформації в спеціалізованих базах даних із захистом від втрат, несанкціонованого доступу та підробок.
  - Зменшення часу, витраченого на паперову роботу.
  - Зручність електронної форми.
  - Створення можливостей для автоматичного нарахування пенсій.
- Однак існують і недоліки:
- Небезпека злому та проблеми правового регулювання.
  - Технічні складності.
  - Відсутність доступу до інтернету у багатьох людей.

**Висновки.** Правовий статус електронних трудових книжок в Україні представляє собою важливий аспект модернізації трудового законодавства та цифровізації документального обігу. Нормативно-правове регулювання цієї сфери забезпечує надійність, достовірність та зручність використання електронних трудових книжок, що сприяє підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами.

Юридична сила електронних трудових книжок підтверджується їх відповідністю чинному законодавству, а також запровадженням сучасних технологій захисту

інформації. Впровадження електронних трудових книжок не лише спрощує процес зберігання та передачі даних, але й сприяє зниженню адміністративного навантаження на роботодавців та державні органи.

У підсумку, електронні трудові книжки є важливим кроком на шляху до цифрового суспільства, забезпечуючи прозорість та надійність у веденні трудових відносин. Це сприяє покращенню умов праці та підвищенню рівня соціальної захищеності працівників.

#### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі : Закон України від 05.02.2021 р. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

3. Про порядок та черговість подання відомостей для створення електронних трудових книжок : Постанова Пенс. фонду України від 01.06.2022 р. № 8-3 : станом на 15 лип. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0658-22#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

4. Петровська О., Яворська Т. Осучаснення обліку трудових відносин: електронні трудові книжки. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2023. № 15. С. 160–164.

**БОРИС Т. Т.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри конституційного,  
адміністративного та фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**МЕЛЬНИК О. О.**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри конституційного,  
адміністративного та фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПІВ  
МІЖНАРОДНОГО ПРАВА У РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ  
ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ  
ВІЙНИ 2022-2024 РОКІВ**

У сучасних умовах міжнародних конфліктів, особливо під час російсько-української війни 2022–2024 років, значення міжнародного права стає не лише очевидним, але й критично важливим. Російсько-українська війна 2022–2024 років, яка триває, спричинила значні виклики для застосування та втілення міжнародних правових норм, що регулюють міждержавні відносини, зокрема в економічній сфері. Втручання Російської Федерації у суверенні права України та продовження військових дій порушують основоположні принципи міжнародного права, такі як заборона на застосування сили, повага до територіальної цілісності та суверенітету.

На тлі цих подій, міжнародні економічні відносини піддаються випробуванню через правову невизначеність, посилення політичної нестабільності та введення численних економічних санкцій. Такі умови вимагають глибокого аналізу наслідків війни для міжнародних господарських відносин і переосмислення ролі міжнародного права у забезпеченні стабільності та передбачуваності міждержавних економічних зв'язків. Особлива увага у цьому контексті приділяється здатності міжнародного співтовариства ефективно реагувати на правові виклики, що виникають у результаті збройних конфліктів і впливають на глобальну економічну безпеку.

Принципи міжнародного права відіграють ключову роль у формулюванні та застосуванні економічних санкцій, які використовуються як інструмент впливу та примусу в міжнародних відносинах. У контексті російсько-української війни, санкції були широко застосовані міжнародним співтовариством як засіб реагування на порушення Росією основних норм і принципів міжнародного права, зокрема, щодо заборони агресії та поваги до суверенітету інших держав.

За міжнародним правом, законність санкцій базується на їх відповідності цілям і принципам Організації Об'єднаних Націй [1], а також на вимогах міжнародної солідарності у підтримці міжнародного миру та безпеки. Санкції мають бути спрямовані на запобігання агресії та відновлення справедливого міжнародного порядку, не порушуючи при цьому основні права людини і гуманітарні норми. Проте застосування санкцій також може призводити до серйозних економічних і соціальних наслідків не лише для країни, що порушила міжнародне право, але й для цивільного населення, яке часто стає несправедливою жертвою таких заходів.



Важливим аспектом ефективності міжнародних санкцій є їх універсальність і координованість. Оскільки міжнародне право вимагає, щоб санкції були прийняті колективно, міжнародне співтовариство повинно діяти солідарно, щоб уникнути «витоків» у санкційних режимах і забезпечити їхню максимальну ефективність. Водночас, застосування санкцій має відбуватися з урахуванням принципу пропорційності, який забезпечує баланс між необхідністю впливу на правопорушника та мінімізацією негативних наслідків для цивільних осіб.

Разом з тим, впродовж років російсько-української війни існує суттєва проблема дотримання принципів міжнародного права щодо введених економічних санкцій проти Росії та відповідальності країн, які дозволяють Росії обходити санкції. Це питання викликає значний міжнародний резонанс, оскільки ефективність санкційних заходів залежить не тільки від їх формального введення, а й від реальної співпраці та взаємодії між країнами на міжнародній арені. Недотримання умов санкцій і пошук шляхів для їх обходу підривають загальну цілісність міжнародної правової системи та можуть спричинити зниження довіри між державами, а також ускладнення у вирішенні міжнародних конфліктів.

На практиці багато країн використовують різні механізми для ухилення від санкцій, включаючи складні фінансові схеми, перереєстрацію вантажів, використання третіх країн для транзакцій або переорієнтацію торгівлі на альтернативні ринки. Такі дії не тільки зменшують фінансовий та економічний тиск на Росію, але й ставлять під сумнів рішучість і єдність міжнародної спільноти щодо захисту основних принципів міжнародного права. З огляду на це, важливим є не лише розроблення та введення санкцій, але й посилення міжнародної співпраці з метою їх дотримання та ефективного контролю за їх виконанням.

Окрім застосування принципів міжнародного господарського права щодо впливу на агресивну поведінку Росії та примушення її до миру, Україна зіштовхнулася із викликами щодо порушення принципів міжнародного права в аспекті дотримання безперешкодного експорту українського зерна в рамках спеціального митного режиму Європейського Союзу на час війни. Так, 4 червня 2022 року набув чинності Регламент Європейського Парламенту та Ради № 2022/870 про тимчасові заходи з лібералізації торгівлі, відповідно до якого призупиняються всі тарифні квоти ЄС для української сільськогосподарської продукції на час війни [2]. Однак, діяльність польських фермерів стала реакцією на скасування Європейським парламентом мит і квот на українське зерно у період війни, що було призначено для підтримки України в умовах військового конфлікту та спрямовано на забезпечення продовольчої безпеки як в самій Україні, так і в ширшому міжнародному контексті.

З точки зору міжнародного права, такі дії польських фермерів можуть бути інтерпретовані як порушення обов'язків держави за міжнародними договорами, особливо з огляду на те, що Польща, як член ЄС, зобов'язана дотримуватися політики та рішень, прийнятих на рівні Європейського Союзу. Скасування мит було офіційним рішенням Європейського парламенту, тому будь-які дії, спрямовані проти цього рішення, можуть розглядатися як порушення зобов'язань перед ЄС.

Щодо відповідальності за блокаду, то тут важливо розрізняти дії окремих груп громадян та офіційну політику держави. Якщо держава не вживає заходів для запобігання або припинення незаконних дій своїх громадян, які шкодять іншій державі або порушують міжнародні зобов'язання, це може тягнути за собою юридичну відповідальність цієї держави.

У відповідь на такі дії Україна може вжити ряд контрзаходів, які також повинні відповідати міжнародному праву, що може включати дипломатичні зусилля через двосторонні канали або в рамках міжнародних організацій, зокрема ЄС, для вирішення

конфлікту. Також можливе звернення до міжнародних арбітражних судів або судових інстанцій для оцінки законності дій і вирішення конфлікту згідно з нормами міжнародного права.

У цьому контексті, політика добросусідства є важливим принципом міжнародного права, який може відіграти ключову роль у вирішенні проблем, пов'язаних із блокуванням польськими фермерами українського зернового експорту. Цей принцип передбачає сприяння мирному співіснуванню, взаєморозумінню та співпраці між сусідніми країнами, особливо у сферах, які мають прямий транскордонний вплив.

Застосування принципу добросусідства [3] у контексті даної блокади може включати наступні дії:

1. Дипломатичні переговори. Україна та Польща могли б ініціювати серію двосторонніх переговорів з метою обговорення проблеми та пошуку прийнятних для обох сторін рішень із залученням як державних чиновників, так і представників аграрного сектору.

2. Спільні дослідницькі роботи та консультації. Залучення незалежних експертів для оцінки впливу українського зерна на польський ринок і вивчення можливих шляхів зниження негативних наслідків для місцевих фермерів.

3. Розробка довгострокових угод. Сторони можуть працювати над довгостроковими угодами, які врегулюють торгівлю аграрною продукцією, забезпечуючи стабільність і передбачуваність для обох країн.

4. Використання міжнародних платформ: Звернення до Європейського Союзу, Всесвітньої торговельної організації або інших міжнародних організацій для медіації та допомоги у вирішенні конфлікту.

Застосування міжнародних санкцій та реагування на виклики, пов'язані з військовими конфліктами, підкреслюють значення міжнародного права в регулюванні міждержавних економічних відносин. У контексті російсько-української війни, відповідальність країн за дотримання міжнародних норм і санкцій виявляється критично важливою для підтримання міжнародного миру та безпеки. Стійке порушення Росією принципів міжнародного права викликало глобальну реакцію у вигляді економічних санкцій, які спрямовані на відновлення міжнародного порядку та справедливості. Проте виклики, пов'язані з обходом цих санкцій деякими державами, підкреслюють необхідність більш ефективної координації та взаємодії міжнародного співтовариства для забезпечення їх дотримання та виконання.

Ситуація з блокуванням українського зерна польськими фермерами є прикладом того, як місцеві економічні інтереси можуть впливати на виконання міжнародних домовленостей, і вимагає застосування принципу добросусідства для розв'язання цих проблем. Залучення двосторонніх переговорів, міжнародної медіації та компенсаційних механізмів може допомогти знайти взаємоприйнятні рішення, що сприятимуть відновленню довіри між державами і підтримці стабільності у міжнародних економічних відносинах.

#### Список використаних джерел:

1. United Nations Charter. United Nations. URL: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text>
2. Regulation (EU) 2022/870 of the European Parliament and of the Council of 30 May 2022. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2022/870/oj>
3. Договір між Україною і Республікою Польщею про добросусідство, дружні відносини і співробітництво від 18 травня 1992 р. : Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/616\\_172](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/616_172)

**ГАЛКА Д. І**  
юрисконсульт  
м. Київ

науковий керівник:

**БІДА К. М.**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного, трудового та  
господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## **ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РОЛІ ПРОФСПІЛОК У ФОРМУВАННІ РИНКУ ПРАЦІ ПІД ЧАС ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

**Постановка проблеми.** Ринок праці України зазнає значних трансформацій під впливом правового режиму воєнного стану введеного в дію указом Президента України № 64/2022 від 24 лютого 2022 року, що триває донині. У таких умовах зростає необхідність у захисті прав працівників, забезпеченні їхньої безпеки та стабільності умов праці. Профспілки традиційно відіграють важливу роль у формуванні трудових відносин, захисті соціальних прав і забезпеченні стабільності на ринку праці. Однак в умовах воєнного стану їх важливість в разі зростає, а їхня роль зазнає додаткових викликів і вимагає нових підходів до вирішення актуальних проблем.

**Мета даного дослідження:** проаналізувати правовий статус профспілок, їхні повноваження та вплив на законодавство про працю, а також механізми, за допомогою яких профспілки сприяють створенню нових робочих місць і захисту прав працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Профспілки в Україні відіграють важливу роль у захисті прав працівників, представляючи їхні інтереси перед роботодавцями та державними органами.

Як зазначає Н. А. Циганчук, діяльність профспілок є різносторонньою. Але незважаючи на те, що профспілки можуть вступати у відносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо); визначальними є відносини, що регулюються трудовим правом, оскільки основним завданням професійних спілок є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів [1, с. 132].

Правовий статус, повноваження та вплив профспілок регулюються низкою законів, зокрема, Конституцією України, Кодексом законів про працю України (КЗпП) та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Як ми знаємо, Конституція України, а саме ст. 36, гарантує право на об'єднання у професійні спілки для захисту своїх трудових, соціально-економічних прав та інтересів [2].

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [3].

Як вдало зазначає О. І. Кисельова: «профспілкові організації виконують важливу роль у соціально-трудовах відносинах, адже вони поки залишаються єдиною доступною організацією, що займається повсякденними проблемами найманих працівників». Також погоджуємося з пропозицією науковиці посилити роль профспілок для захисту прав трудящих у соціально-трудовах відносинах із роботодавцем [4, с. 190].

Погоджуємося з висновком Г. В. Осового, що у захисті трудових прав працівники профспілки мають значні переваги перед іншими представниками трудящих, серед яких потрібно виділити такі:

- профспілки побудовані за певною системою – від первинних організацій до об'єднання профспілок України;
- профспілки накопичили значний досвід у сфері захисту трудових прав та інтересів працюючих;
- у діяльності вони використовують зарубіжний досвід [5, с. 84].

Також хочемо додати, що під час дії правового режиму воєнного часу, роль профспілок в Україні стає ще більш важливою та багатогранною. Вони не лише продовжують виконувати свої традиційні функції, але й адаптуються до нових викликів, спричинених надзвичайними обставинами.

Узагальнимо основні аспекти важливості профспілок під час дії правового режиму воєнного стану в Україні:

1. Захист прав працівників:

- У період воєнного часу, коли трудові права можуть бути обмежені, профспілки залишаються ключовими захисниками інтересів працівників.
- Вони забезпечують юридичну підтримку, консультують щодо прав та обов'язків працівників в умовах змін законодавства.

2. Колективні переговори та соціальний діалог:

- Профспілки відіграють важливу роль у підтримці стабільності на ринку праці шляхом участі у переговорах з урядом і роботодавцями.
- Вони сприяють розробці адаптивних політик, які враховують специфіку воєнного часу, забезпечуючи баланс між інтересами працівників і потребами національної безпеки.

3. Охорона праці та безпека на робочому місці:

- Під час воєнного часу питання безпеки на робочих місцях стають критично важливими. Профспілки допомагають впроваджувати додаткові заходи безпеки та контролювати їх дотримання.
- Вони активно сприяють забезпеченню умов праці, які мінімізують ризики для працівників у воєнних умовах.

4. Соціальна підтримка та гуманітарна допомога:

- Профспілки організують і координують надання гуманітарної допомоги працівникам та їхнім родинам, які постраждали від воєнних дій.
- Вони можуть залучати ресурси для підтримки соціально незахищених верств населення, зокрема, переселенців та ветеранів.

5. Психологічна підтримка:

- У умовах воєнного стресу, профспілки організують психологічну підтримку та реабілітаційні програми для працівників.
- Це допомагає знизити рівень стресу та підвищити моральний дух працівників, що є важливим для збереження продуктивності та стабільності на робочих місцях.

6. Підтримка економічної стабільності:

- Профспілки сприяють стабільній роботі підприємств, забезпечуючи збереження робочих місць і стабільність доходів працівників.
- Вони допомагають адаптувати виробничі процеси до умов воєнного часу, що сприяє збереженню економічної активності країни.

**Висновки.** Правовий аналіз ролі профспілок у формуванні ринку праці, зокрема, під час дії правового режиму воєнного стану в Україні свідчить про їхню важливу та багатогранну функцію у забезпеченні захисту прав працівників. Профспілки не лише

виступають захисниками трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, але й відіграють ключову роль у підтримці соціальної стабільності та справедливості в умовах воєнного стану.

За умов воєнного стану, коли держава зосереджена на забезпеченні національної безпеки та оборони, профспілки стають важливим інструментом для забезпечення захисту трудових прав, попередження порушень трудового законодавства та сприяння соціальному діалогу. Їхня участь у колективних переговорах, контроль за дотриманням трудового законодавства, а також можливість організації акцій протесту та страйків залишаються ключовими елементами впливу на формування ринку праці.

Профспілки відіграють важливу роль у законодавчому процесі, беручи участь у розробці та погодженні нормативних актів, що дозволяє враховувати інтереси працівників під час прийняття рішень. Таким чином, в умовах воєнного стану роль профспілок у формуванні ринку праці є надзвичайно значущою, оскільки вони сприяють збереженню балансу між інтересами працівників, роботодавців і держави, забезпечуючи ефективний захист прав та свобод громадян України.

#### Список використаних джерел:

1. Циганчук Н. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 1. С. 131–137.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
4. Кисельова О. Посилення ролі профспілок для захисту прав працівників у соціально-трудовах відносинах із роботодавцем. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 6. С. 188–190.
5. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник АПСВТ*. 2018. Вип. 1. С. 76–85.



**ГОРПІНИЧ Л. І.**

старший викладач кафедри підприємництва,  
торгівлі та біржової діяльності  
Державний університет інформаційно-  
комунікаційних технологій  
м. Київ

**ОБМЕЖЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО  
СТАНУ**

Право на працю варто розглядати, як невід’ємне для людини соціально-економічне право, завдяки якому вона може задовольняти не лише власні потреби та потреби сім’ї, а і держави та суспільства взагалі, шляхом підтримання рівня економіки.

Стаття 43 Конституції України вказує, що у кожного є право на працю, яке у тому числі включає можливість заробити собі на життя тією працею, яку людина або вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Дане положення може бути обмежено, адже не згадується ст. 43 у ст. 64 Конституції України, яка містить перелік прав, що не можуть бути обмежені абсолютно [1].

Впровадження воєнного стану наклало свій відбиток на регулювання відносин у сфері праці. Нові законодавчі акти, зокрема прийняття спеціального закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволило гнучкіше регулювати трудові відносини та впровадило нові норми, ряд гарантій для працівників і роботодавців. Наприклад, призупинення дії трудового договору, можливість звільнення працівників у період його тимчасової непрацездатності, розірвання договору в строк, який визначається у заяві тощо.

Вперше, в сучасному аспекті право на працю визначено Загальною декларацією прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права і Європейською соціальною хартією (переглянутою). У сучасному розумінні дане право слід розглядати, як обов’язок держави забезпечувати форми та порядок, при яких особа відповідно до міжнародних вимог зможе реалізувати своє фундаментальне право працювати. Право на працю виступає основним трудовим правом, з якого походять усі інші права цієї сфери. Адже таке право надає особі та її сім’ї можливість забезпечити своє існування [3, с. 190].

Забезпеченість у стабільному робочому місці допомагає людині відчувати себе соціально-захищеним в сучасних умовах воєнного стану. Це спонукає працівників мобілізувати свої сили та здатність працювати, підштовхує їх удосконалювати свої навички у праці та розвиватись. Держава зобов’язана забезпечувати максимально безпечні форми та умови праці, а роботодавець не зловживати обмеженими трудовими правами працівника. Тому й виникла гостра необхідність у впровадженні норм, які б допомогли комплексно здійснювати правове регулювання у сфері праці й враховували б не тільки можливості та потреби держави, а й роботодавця та працівника під час правового режиму воєнного стану; норм, які забезпечуватимуть належне виникнення, зміну, реалізацію чи припинення права на працю під час воєнного стану.

Право на працю на основі принципу свободи праці, на час воєнного стану, визначається в наступних положеннях:

- особа має невід’ємне природне, виключне право на працю, яке їй гарантується Конституцією як у мирний час, так і під час військового стану;
- механізм реалізації такого права в загальному порядку прописаний КЗпП України та деталізується в законодавстві України;



– на час дії воєнного стану право на працю обмежується Законом України «Про правовий режим воєнного стану», а межі його реалізації визначаються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3, с. 191].

Разом з тим, враховуючи норми ст. 22 КЗпП України, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу в трудових правовідносинах не допускається. Така заборона виступає значною гарантією при реалізації даного права. Враховуючи судову практику, під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу слід розуміти відмову особі з причини, яка передбачається КЗпП України, а також, якщо вона не пов'язана з професійними чи діловими якостями працівника або є невмотивованою, тобто такою, що не містить ніяких причини [2].

Обмеженням права на працю під час воєнного стану може виступати і дозвіл на переведення працівника на роботу, яка не входить в межі його трудових функцій та без згоди працівника на те. Але навіть в таких випадках законодавством впровадження ряд виключень, такі як: заборона даного переведення на територіях, де тривають активні бойові дії, заборона по стану здоров'я працівника.

Обмежуючи право на працю під час війни, обмежується право кожного працівника і жінок, як особливої категорії працівників на належні, безпечні та здорові умови праці. У першу чергу це стосується роботи в нічний час. Так, відповідно до ст. ст. 8 та 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» заборона залучення до роботи в нічний час, залишається тільки для працівників, молодших 18 років. Розширюється перелік працівників, яких тільки за їх згодою можна залучати до роботи у нічний час. До них віднесені вагітні жінки та жінки, які мають дитину віком до 1 року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. Такі нововведення значно обмежують ст. 55 КЗпП України та допускають дію ст. ст. 174, 175, 176, 177 КЗпП України [2].

Воєнний стан розкрив потребу для запровадження більш гнучких норм для регулювання трудових відносин. З однієї сторони, мова йде про обмеження трудових прав працівників, наприклад, запровадження можливості збільшення тривалості робочого часу на критичній інфраструктурі. А з іншої сторони, це є необхідним для гарантування функціонування економіки та забезпеченню робочими місцями в період воєнного стану. Також, варто зазначити, що такі обмеження в сфері трудових відносин є тимчасовою мірою, вони являють собою права роботодавців, а не їх прямих обов'язки та повинні застосовуватись з обережністю щодо найманих працівників.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#n4381> (дата звернення: 10.05.2024).
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.05.2024).
3. Кохан Н. В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 189–193.  
URL: [http://www.lsej.org.ua/7\\_2022/41.pdf](http://www.lsej.org.ua/7_2022/41.pdf) (дата звернення: 10.05.2024).

**ГРИЩЕНКО А. І.**

кандидат юридичних наук, доцент  
Київський професійно-педагогічний фаховий  
коледж  
ім. Антона Макаренка  
м. Київ

**ЮРИДИЧНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ВЕКТОРИ РЕФОРМУВАННЯ**

Повномасштабна воєнна агресія російської федерації проти України, що триває вже третій рік, та прогрес євроінтеграційних процесів, які відбуваються в нашій державі, вимагають подолання викликів на юридичному ринку праці. Один із важливих викликів – збільшення попиту з боку роботодавців на кваліфікованих фахівців-юристів, які мають сучасну теоретичну та практичну підготовку в галузі корпоративного права. Найбільшим попитом серед роботодавців користуються фахівці для юридичного супроводу підприємницької діяльності міжнародних корпорацій, що працюють в аграрному та інших секторах української економіки; участі в міжнародних і національних арбітражних й господарських судах при розгляді корпоративних спорів в інтересах компаній, які не виконують зобов'язань на користь контрагентів, що підтримують стосунки з державою-агресором або підсанкційними особами; судового захисту корпоративних прав іноземних і вітчизняних інвесторів тощо.

Вказані та інші справи судової практики створили сучасні тренди юридичного ринку праці в сфері корпоративних правовідносин. Окрім вдосконалення фахової підготовки здобувачів освіти спеціальності право, вони потребують підвищення якості юридичних послуг, оскільки законодавство змінюється. Такі зміни відбуваються як під впливом війни, так і вимог процесу адаптації українського корпоративного законодавства до законодавства ЄС (*acquis communautaire* – правова система Європейського Союзу). Для виконання названих вимог роботодавців до юридичних фахівців, студенти під час навчання повинні опанувати основні засади та принципи національного корпоративного законодавства і законодавства ЄС та вміти застосовувати його на практиці. Це надто є актуальним з огляду на те, що в Україні успішно йде його наближення до *acquis* ЄС, який також потребує вдосконалення освітнього процесу на юридичних факультетах вищих навчальних закладів.

Ефективним методом такого вдосконалення є модернізації освітніх програм як одного із векторів реформування юридичної освіти. Вказаний підхід повністю відповідає вимогам Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо розвитку індивідуальних освітніх траєкторій та вдосконалення освітнього процесу у вищій освіті», прийнятого Верховною Радою України 23 квітня 2024 року. Згідно закону передбачена можливість для студентів самостійно регулювати темп і тривалість навчання, а також, за потреби, змінювати спеціальність після року чи півтора навчання, завдяки запровадженню міждисциплінарних освітніх програм на бакалаврському рівні.

У цьому контексті, заступник міністра освіти та науки України Михайло Винницький зазначив, що реформа юридичної освіти зараз стосується трьох фундаментальних речей, над якими ми активно працюємо. По-перше, це зміна бюджетного фінансування, коли замовлення від держави буде мінімальним, але студенти зможуть отримати освітній грант та обрати університет і спеціальність. По-друге, реформування має стосуватись можливості залучити до викладання більше практиків. І по-третє, дуже важливо модернізувати зміст освітніх програм, особливо відносно регульованих професій, таких як правники [1].

Таким чином, уряд окреслив три основних вектори реформування юридичної освіти, одним із яких є вдосконалення змісту освітніх програм навчальних дисциплін. На наш

погляд, їх оновлення, в тому числі програми з корпоративного права, слід здійснювати на основі інноваційної освітньої програми підготовки бакалавра права, розробленої за участі USAID (Агенство Сполучених Штатів Америки з міжнародного розвитку), включивши до неї міждисциплінарні теми. Видання «Юридична практика» від 15 квітня 2024 року відмічає, що ця програма позитивно зарекомендувала себе в провідних вищих навчальних закладах України. Зокрема, Національному юридичному університеті ім. Ярослава Мудрого, Національному університеті «Одеська юридична академія», на юридичному факультеті Донецького національного університету ім. Василя Стуса та ін.

Розділ програми «Корпоративне право» передбачає, що мета цього курсу полягає в тому, щоб студент здобув загальне знання корпоративного права, поліпшив розуміння питань щодо видів корпорацій, їх структур, принципів фінансування та корпоративного управління. Курс може охоплювати широке коло тем, як-то: переваги інкорпорації, принцип обмеженої відповідальності, статутний капітал, управління капіталом, розподіл прибутків, повноваження органів управління компанією, обов'язки директора, залучення капіталу та зобов'язання щодо звітності тощо. Доцільно ознайомити студентів з правилами Європейського Союзу щодо компаній, а також провести порівняння між національними нормами корпоративного права та *acquis* ЄС.

У програмі зазначається, що її змістовне наповнення, в тому числі з курсу корпоративного права, відповідає світовим стандартам вищої юридичної освіти та актуальним запитам юридичного ринку. Ми згодні з такою оцінкою програми, оскільки вона розроблена провідними професорами права із Сполучених Штатів Америки, Німеччини, Польщі, Норвегії. Дана програма також відповідає зобов'язанням України згідно Угоди про її асоціацію з ЄС [2].

Голова Верховної Ради України доктор юридичних наук, професор Руслан Стефанчук і доктор юридичних наук, професор Наталія Кузнецова наголошують, що підписання Україною Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом покладає на нас важливий обов'язок привести національне законодавство у відповідність до загальних стандартів Євросоюзу у визначених галузях [3, с. 10]. Однією з таких галузей безперечно, на наш погляд, є галузь корпоративного права, адаптація якого до стандартів ЄС є важливою частиною процесу вступу України до Європейського Союзу, а отже і її перемоги над країною-агресором рф.

Тема адаптації корпоративного законодавства України до законодавства ЄС також повинна бути включена в інноваційну освітню програму з корпоративного права. У цій темі, поряд з іншими питаннями доцільно також розглянути стан виконання рекомендацій щодо зближення корпоративного законодавства України до законодавства ЄС. Ці рекомендації передбачені Планом заходів з виконання рекомендацій Європейської Комісії, представлених у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2023 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України 9 лютого 2024 року № 133-р.

У пункті 60 розділу «Корпоративне право» вказаного плану зазначено, що законодавство України потрібно приводити у відповідність з актами права ЄС, зокрема в частині розкриття інформації про компанії та іноземні філії, заохочення довгострокової участі акціонерів, а також пропозицій щодо поглинання.

У пункті 61 цього документу відмічено про необхідність приведення законодавства України у відповідність з актами права ЄС у частині транскордонних операцій (конверсії, злиття і поділу) та використання цифрових інструментів і процесів у корпоративному праві. Це в свою чергу потребує розроблення та затвердження положення про форму й зміст структури власності юридичної особи та приведення законодавства України у відповідність з актами права ЄС у сфері корпоративного управління.

Наразі, цю вимогу, вказаного плану, Україна вже виконала: Верховною Радою був прийнятий закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення корпоративного управління» від 22 лютого 2024 року № 3587-IX, який відповідає світовим стандартам та актам права ЄС з корпоративного управління. У цьому законі враховані також виклики воєнного стану та післявоєнної відбудови української економіки, передбачені шляхи їх подолання. Зазначено, що закон, розроблений з метою удосконалення корпоративного управління юридичних осіб, акціонером (засновником, учасником) яких є держава. На цьому аспекті доцільно зосередити увагу студентів при вивченні теми з корпоративного управління.

**Висновок.** Юридичний ринок праці в умовах воєнного стану та прогресу євроінтеграції України на шляху до вступу в ЄС вимагає реформування правової освіти та вивчення курсу корпоративного права як частини міждисциплінарної навчальної дисципліни. При цьому за основу її викладання доцільно взяти інноваційну освітню програму підготовки бакалаврів права (розділ «Корпоративне право»), розроблену за підтримки Агенства Сполучених Штатів Америки з міжнародного розвитку (USAID), яка враховує світові стандарти вищої освіти, в тому числі ЄС, та сучасні вимоги роботодавців щодо фахівців цієї юридичної спеціалізації.

#### Список використаних джерел:

1. USAID сприяє впровадженню світових стандартів викладання права в університетах України. Юридична практика від 15 квітня 2024 р. URL: <https://pravo.ua/usaid-spryaie-vprovadzhenniu-svitovykh-standartiv-vykladannia-prava-v-universytetakh-ukrainy/>
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984011#Text> (дата звернення: 30.11.2023).
3. Стефанчук Р., Кузнецова Н. Вступ до актуальної теми. *Право України*. 2021. № 12. С. 9–10.

**ДЕМЧЕНКО Я. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У СПОРАХ  
ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ ПРОТИ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ПРО  
ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ**

Українська судова система після ухвалення постанови Касаційного цивільного суду від 14.04.2022 року у справі № 308/9708/19 [1] у спорах щодо відшкодування збитків, завданих юридичним особам в Україні протиправними діями російської федерації застосовує концепцію обмеженого імунітету держави – заподіювача шкоди, що зумовлює необхідність та можливість звернення до національного суду з метою відновлення свого порушеного права.

При цьому важливим елементом звернення особи право, якої було порушено, це вибір належного суду, наділеного компетенцією для розгляду відповідної категорії спорів.

Однак у практиці господарських судів України, на сьогодні, відсутня єдність у визначенні конкретного місцевого господарського суду до територіальної підсудності якого належить розгляд конкретної справи. Про вказане свідчать численні судові рішення, зокрема, ухвали Господарського суду Харківської області від 06.03.2023 року у справі № 922/784/23 [2], Господарського суду Харківської області від 05.02.2024 у справі № 922/299/24 [3].

Вказана невизначеність призводить до ряду проблем: 1) затягування процесу відновлення порушеного права (у випадках, коли справа за відсутності правової підстави може передаватися за підсудністю до іншого суду і відповідно в апеляційному порядку може оскаржуватися така передача); 2) наявністю поля для процесуальних зловживань (у випадку, коли позивач з тих чи інших причин намагається визначити конкретний місцевий господарський суд, до якого він бажає звернутися); 3) висока вірогідність неможливості виконання остаточного судового рішення, внаслідок розгляду спору неналежним судом, адже механізм та джерела відшкодування шкоди, завданої російською федерацією наразі не сформовані, не зрозуміло якою буде процедура виконання рішень національних судів України (або в Україні, або в зарубіжній чи міжнародній юрисдикції, або на основі подання таких рішень до Міжнародного реєстру збитків).

Т. А. Цувіна слушно зазначає, що суд, який не є створеним відповідно до намірів законодавця, обов'язково буде позбавлений легітимності, необхідної у демократичному суспільстві для вирішення правових спорів [4, с. 138].

Тому, дотримання та вдосконалення процесуального закону України в контексті визначення територіальної юрисдикції суду, який наділений повноваженнями для розгляду спору юридичної особи проти РФ про стягнення шкоди є одним з ключових елементів у механізмі відновлення порушеного права особи.

Для визначення існуючої проблеми та шляхів її подолання необхідно проаналізувати норми чинного Господарського процесуального кодексу України [5], які регламентують територіальну юрисдикцію місцевого господарського суду та відповідно визначають повноваження суду для розгляду справи у досліджуваній категорії спорів.

З детального аналізу положень ГПК України вбачається, що:



1) у спорах щодо відшкодування шкоди, завданої нерухомому майну позивач за правилами виключної підсудності (ч. 3 ст. 30 ГПК України) повинен звернутися до суду, територіальна юрисдикція якого розповсюджується на місцезнаходження нерухомості;

2) у спорах щодо відшкодування шкоди, завданої рухомому майну або ж у шкоди у формі упущеної вигоди у позивача з'являється вибір між фактично трьома місцевими господарськими судами, куди він може звернутися:

а) за місцезнаходження майна російської федерації (ч. 10 ст. 29 ГПК України) – будівля посольства рф у м. Києві й досі перебуває у її власності на підставі Угоди між Урядом рф і Кабінетом Міністрів України про умови розміщення та обслуговування дипломатичних представництв російської федерації в Україні та України в Російській Федерації від 19 листопада 1998 року [5];

б) за місцем заподіяння шкоди (ч. 8 ст. 29 ГПК України) – при цьому таке місце заподіяння шкоди може як збігатися, так і відрізнятися від місця реєстрації юридичної особи і місця здійснення нею законної господарської діяльності, що відповідно створює проблему необхідності звернення до різних місцевих господарських судів за територіальною ознакою.

При цьому проблемна ситуація виникає у випадку визначення конкретного місцевого господарського суду у спорах щодо відшкодування шкоди у формі упущеної вигоди, у випадку, якщо така шкода пов'язана з нерухомим майном. Для прикладу, можна спроектувати ситуацію, в якій орендар нерухомого майна передав таке майно в суборенду, зазначене майно було пошкоджене чи знищене діями російської федерації й відповідно орендарю нанесено шкоду у формі упущеної вигоди від неможливості подальшого отримання доходу від суборенди. У цій ситуації виникає конкуренція норм процесуального закону, оскільки чітко не зрозуміло чи підсудність такого спору слід визначати за правилами виключної чи правилами альтернативної підсудності.

Тобто, встановлений ГПК України підхід до територіального визначення конкретного місцевого господарського суду, який має повноваження розглядати спір про відшкодування шкоди, заподіяної російською федерацією не є чітким та однозначним, створює ситуацію за якої повноваження суду щодо розгляду досліджуваної категорії спору залежать від виду нанесеної шкоди і майна, якому така шкода нанесена. Вказана проблема в контексті необхідності дотримання належної процесуальної форми та майбутнього виконання судового рішення (з високою вірогідністю за межами правової системи України) може вплинути на ефективність відновлення порушеного права.

З огляду на вказане, вбачається необхідність у внесенні змін до ГПК України, якими необхідно встановити чіткі та зрозумілі підходи до визначення територіальної юрисдикції судів у спорах між юридичними особами та російською федерацією.

Одним із варіантів встановлення законодавцем уніфікованого та зрозумілого підходу до визначення належного суду, до якого слід звернутися позивачу, є прийняття норми процесуального закону, яка б закріпила, що у спорах між суб'єктами господарювання та російською федерацією розглядаються місцевим господарським судом, територіальна юрисдикція якого розповсюджується на територію місця офіційної реєстрації позивача – суб'єкта господарювання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 14.04.2022 року у справі № 308/9708/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104086064>
2. Ухвала Господарського суду Харківської області від 06.03.2023 року у справі № 922/784/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109394879>
3. Ухвала Господарського суду Харківської області від 05.02.2024 р. у справі № 922/299/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116767523>



4. Цувіна Т. А. «Суд, встановлений законом» як елемент права на справедливий судовий розгляд у цивільному судочинстві. *Часопис Київського університету права*. 2019/2. С. 137–141. URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/view/25>
5. Господарський процесуальний кодекс України : Закон України від 06.11.1991 р. № 1798-ХІІ. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text>

**КРАХМАЛЬОВ П. С.**

медичний директор ТОВ «ІНМЕД-39»  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

науковий керівник:

**МУЛЯР Г. В.**

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри кримінального права, процесу  
та криміналістики  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ТРУДОВІ ПРАВА МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

**Постановка проблеми.** Трудові права медичних працівників в Україні є важливим елементом соціального захисту та забезпечення належних умов праці в системі охорони здоров'я. Незважаючи на існуючі законодавчі акти, що регулюють трудові відносини, медичні працівники стикаються з низкою проблем, які потребують вирішення та вдосконалення.

Однією з ключових проблем є недостатнє фінансування медичних установ, що призводить до низької заробітної плати, незадовільних умов праці та недостатнього соціального захисту медичних працівників. Це, в свою чергу, знижує мотивацію медичних фахівців і негативно впливає на якість надання медичних послуг.

Також слід зазначити проблему надмірного навантаження на медичних працівників, особливо у період дії правового режиму воєнного стану в Україні. Відсутність ефективного механізму захисту від професійних ризиків і недостатнє забезпечення засобами індивідуального захисту роблять їхню працю ще більш небезпечною.

**Мета даного дослідження:** аналіз існуючих проблем у сфері трудових прав медичних працівників в Україні та розробку рекомендацій щодо їх вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** З 24 лютого 2022 року в Україні запроваджено воєнний стан, який продовжується донині. У цих умовах медичні працівники повинні мати належний захист своїх прав, оскільки їхня робота безпосередньо впливає на здоров'я та життя інших людей.

У науковому полі відсутнє єдине визначення поняття правового статусу медичного працівника. Одні вчені визначають правовий статус як взаємовідносини між суб'єктами або інші соціальні зв'язки, тоді як інші науковці вважають, що права та обов'язки суб'єктів правовідносин є основою їх правового статусу. Розглянемо декілька найбільш вдалих, на наш погляд.

О. І. Скакун розглядає правовий статус людини як юридично закріплене становище в суспільстві, відповідно до якого фізична особа як суб'єкт права вступає у правовідносини, координує свою діяльність і поведінку в суспільстві [1, с. 57].

О. Щукін підкреслює, що правовий статус медичного працівника визначається нормами права, які встановлюють їхні права та обов'язки, особливості соціального захисту, правове регулювання трудової діяльності та специфіку юридичної відповідальності [2, с. 8].

Пропонуємо наступне визначення, правовий статус медичного працівника – це комплекс прав, обов'язків, відповідальності та гарантій, які визначають його професійну

діяльність у сфері охорони здоров'я. Він регулюється національним законодавством і міжнародними стандартами.

Усі права та свободи медичних працівників розподіляються на дві категорії: загальні та професійні (спеціальні). Загальні права включають право на життя та його захист, повагу до честі та гідності, рівноправ'я; свободу та особисту недоторканність, свободу думки і слова; вільне вираження своїх поглядів і переконань; свободу віросповідання; охорону здоров'я, освіту, право займатися діяльністю, що надає гідну оплату праці, мирні зібрання для відстоювання власних прав, відпочинок, соціальний захист та достатній життєвий рівень, особистісні права, такі як право власності на житло та інше майно, авторське право, вступ до шлюбу. Ці права закріплені в Конституції України, яка гарантує їх дотримання та можливість судового захисту у разі порушення.

До загальних прав медичних працівників належать ті, що забезпечують певні умови їх професійної діяльності (Кодекс законів про працю України, закони України "Про оплату праці", "Про відпустки" та інші), охорону здоров'я та соціальний захист. Спеціальні права медичних працівників стосуються виключно їх як спеціальних суб'єктів. Серед цих прав можна виділити такі [3, с. 64]:

- право на заняття медичною і фармацевтичною діяльністю відповідно до спеціальності та кваліфікації;
- вільний вибір апробованих форм, методів і засобів діяльності;
- право надання інформації про пацієнта без його згоди чи згоди його законного представника;
- право на відмову від подальшого ведення пацієнта;
- право здійснювати медичне втручання без згоди пацієнта або його законних представників.

На жаль, багато з цих прав залишаються лише на папері. Наприклад, з трудових прав медичних працівників фактично реалізується лише право на достроковий вихід на пенсію. Однак знання цих прав необхідне, і варто вимагати їх реалізації.

Професійні права, свободи та пільги медичних працівників визначені низкою законів, постанов, наказів та інших нормативних документів. Основним документом для медичної галузі є Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ, зі змінами. Більшість професійних прав і пільг медичних працівників закріплені у статті 77 цього закону. Згідно з цією статтею, медичні та фармацевтичні працівники мають право на [4]:

- зайняття медичною і фармацевтичною діяльністю відповідно до спеціальності та кваліфікації;
- належні умови професійної діяльності;
- підвищення кваліфікації, перепідготовку не рідше одного разу на п'ять років у відповідних закладах та установах;
- вільний вибір апробованих форм, методів і засобів діяльності, впровадження сучасних досягнень медичної та фармацевтичної науки і практики;
- безкоштовне користування соціальною, екологічною та спеціальною медичною інформацією, необхідною для виконання професійних обов'язків;
- обов'язкове страхування у разі заподіяння шкоди їх життю і здоров'ю у зв'язку з виконанням професійних обов'язків;
- соціальну допомогу з боку держави у разі захворювання, каліцтва або втрати працездатності, що настала у зв'язку з виконанням професійних обов'язків;
- встановлення посадових окладів на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості;
- скорочений робочий день і додаткову оплачувану відпустку у випадках, встановлених законодавством;

- пільгове пенсійне забезпечення;
- пільгове надання житла та забезпечення телефоном;
- безкоштовне користування житлом з освітленням і опаленням для тих, хто проживає і працює у сільській місцевості, а також для пенсіонерів, які раніше працювали медичними та фармацевтичними працівниками;
- першочергове отримання медичної допомоги та забезпечення лікарськими і протезними засобами;
- створення наукових медичних товариств, професійних спілок та інших громадських організацій;
- судовий захист професійної честі та гідності;
- безкоштовне одержання у власність земельної ділянки в межах земельної частки (паю) члена сільськогосподарського підприємства;
- додаткову оплачувану щорічну відпустку тривалістю три календарних дні для певних категорій медичних працівників.

Деякі професійні права також встановлені іншими статтями закону «Основи законодавства про охорону здоров'я». Наприклад, стаття 34 дозволяє лікарю відмовитися від подальшого ведення пацієнта, якщо той не виконує медичних приписів, за умови, що це не загрожує життю хворого та здоров'ю населення. У разі загрози життю хворого медичні працівники мають право використовувати будь-який транспортний засіб для надання невідкладної допомоги або транспортування пацієнта до найближчого лікувального закладу. Стаття 37 гарантує безкоштовне лікування та матеріальну компенсацію громадянам, які брали участь у рятуванні людей під час екстремальних ситуацій. Стаття 39 дозволяє обмежити доступ пацієнта до певної медичної інформації, якщо це може погіршити його стан [4].

**Висновки.** Отже у даному дослідженні проведено аналіз актуальних проблем, з якими стикаються медичні працівники в Україні у сфері трудових прав. Розглянуто ключові аспекти, що впливають на забезпечення належних умов праці та соціального захисту медичних фахівців, зокрема питання фінансування, професійного навантаження, безпеки праці та можливостей професійного розвитку.

З метою вдосконалення трудових прав медичних працівників в Україні пропонується розробка та впровадження комплексних заходів, спрямованих на покращення фінансового забезпечення, умов праці, соціального захисту та професійного розвитку. Необхідно удосконалити нормативно-правову базу та впроваджувати ефективні механізми контролю за її дотриманням.

Загалом, вирішення вказаних проблем сприятиме підвищенню рівня задоволеності медичних працівників, покращенню якості надання медичних послуг і загальному розвитку системи охорони здоров'я в Україні.

#### Список використаних джерел:

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. 2-е вид. Київ : Алерта; КНТ, 2021. 520 с.
2. Щукін О. С. Правовий статус медичних працівників за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2019. 26 с.
3. Савка І., Калинюк Н. Про права медичних працівників під час надання медичної допомоги в контексті реформування системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2019. № 1. С. 62–67.
4. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ : станом на 19 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

**ЛЕОНІДОВА О. О.**

кандидат юридичних наук, доцент

Льотна академія Національного авіаційного

університету

м. Кропивницький

**ПРАВОВИЙ СТАТУС АВІАЦІЙНОГО ОБ'ЄКТА В СУЧАСНОМУ  
МІЖНАРОДНОМУ ПОВІТРЯНОМУ ПРАВІ**

Значення цивільної авіаційної галузі загалом та комерційних авіаційних перевезень пасажирів та вантажів зокрема для сучасної світової економіки важко переоцінити. Так, за даними і оцінками Міжнародної організації цивільної авіації (ІСАО), прямий внесок світової авіації в загальносвітовий ВВП становить близько 664 млрд дол. США, а до 2030 р. складе більш ніж 1 трлн дол. США; окупність кожних інвестованих в галузь цивільної авіації 100 дол. США складає 325 дол. США або 325 %; станом на 01.01.2024 р. світовий комплекс повітряного цивільного транспорту охоплює понад 1300 авіакомпаній і понад 40 тис. аеропортів із загальною кількістю 2,5 млн співробітників; більше 52 % міжнародних туристичних подорожей здійснюються саме повітряним транспортом [1].

Вся сукупність правовідносин, що функціонують у даній галузі, є предметом міжнародного повітряного права. Останнє, будучи відносно молодою галуззю права, ще формує власний науковий апарат. При цьому, ключовим творцем у цьому процесі виступають Міжнародні організації в світовій галузі цивільної авіації, такі як ІСАО, ІАТА, АСІ, САНСО, ІССАІА, АТАГ, ЕАСА, ЕСАС, ЕУРОСОНТРОЛ та інші, а джерелами міжнародного повітряного права відповідно є їх регулятивні документи, що мають міжнародно-правовий характер (конвенції, регламенти, керівництва, резолюції та інші). В силу високої динаміки розвитку галузі цивільної авіації, деякі поняття і категорії міжнародного повітряного права ще не достатньо розроблені та потребують теоретико-правового уточнення. Зокрема, потребує уваги правовий статус авіаційного об'єкта як однієї з істотних категорій галузі.

Вивчення сучасного стану наукового дослідження правового статусу авіаційного об'єкта в міжнародному повітряному праві та уточнення його основних рис.

При вивченні предмету дослідження даної статті використані системний та історико-правовий підходи (для з'ясування загального стану та рівня дослідженості проблеми), доктринальний та порівняльний методи правового дослідження (для формулювання дефініції поняття, що досліджується та уточнення його ключових юридичних рис і ознак).

Одразу зазначимо, що в міжнародно-правових документах, зокрема у рамковій Конвенції про міжнародну цивільну авіацію (Чиказької конвенції) 1944 р., немає чіткого загальноприйнятого визначення поняття «авіаційний об'єкт». Так, у підп. (с) п. 2 ст. 1 Протоколу до Конвенції про міжнародні майнові права на рухоме обладнання з питань авіаційного обладнання від 16.11.2001 р. (ратифіковано Верховною Радою України із заявами згідно із Законом України № 4904-VI від 06.06.2012) термін «авіаційні об'єкти» визначено як «корпуси повітряних суден, авіаційні двигуни та вертольоти» [2].

Натомість дефініції авіаційного об'єкта, що містяться в національному законодавстві держав, пов'язані переважно з технічними характеристиками (наприклад, в Авіаційних правилах України, затверджених наказом Міністерства інфраструктури України від 25.10.2012 р. № 636 або Повітряному кодексі України від 19.05.2011 р. (із змінами та доповненнями)), що є незручним як для цивільного товарообігу, так і для теоретико-правового аналізу.

Певною мірою технізація поняття «авіаційний об'єкт» виглядає доцільною та закономірною. Як вказують допоміжні енциклопедично-словникові джерела, об'єкт (від лат. *objectus* – *предмет*) – це те, на що спрямована предметно-перетворювальна й пізнавальна діяльність суб'єкта, а за формально-логічним підходом ознаки об'єкта завжди формує суб'єкт, який його досліджує [3]. Оскільки дане поняття з'явилося в авіаційно-технічному та інженерному середовищі, закономірним виглядає те, що первинно воно набуло саме технічного змісту. Однак з часом етимологічне значення авіаційного об'єкта видозмінилось під впливом розширення та уточнення наукового апарату повітряного права. З визначенням спеціальних термінів «повітряний об'єкт», «авіаційний транспорт», «повітряний транспорт» і ряду інших постала об'єктивна необхідність окремо ідентифікувати зміст авіаційного об'єкта.

У вище зазначеному контексті відома англomовна техніко-юридична інтернет-енциклопедія Law Insider визначає авіаційний об'єкт як будівлі та споруди, включаючи основні засоби, машини та обладнання, основною метою яких є виробництво, обслуговування або постачання продукції, пов'язаної з авіаційною діяльністю; будь-які об'єкти, що використовуються, доступні для використання або призначені для використання для безпечної навігації, посадки або зльоту повітряних суден; для безпеки, зберігання, технічного обслуговування та ремонту повітряних суден; для комфорту та розміщення користувачів повітряних перевезень, включаючи людей, вантажі, пошту та інше [4].

Зарубіжні наукові та експертні джерела використовують термін «авіаційний об'єкт» на означення складової інфраструктури авіаційної галузі (інженерне обладнання, термінали, вантажні приміщення, ангари, диспетчерські вишки, злітно-посадкові смуги тощо) [5].

Авіаційний об'єкт не слід плутати із об'єктом авіаційної діяльності. Останній включає в себе повітряні судна, їх компоненти та обладнання, іншу авіаційну техніку, інженерно-технічні споруди, рухоме та нерухоме майно, що використовуються для забезпечення авіаційної діяльності. Незважаючи на семантичну змістовну схожість, ці поняття неідентичні – відмінність полягає в правовій природі. Об'єкт авіаційної діяльності виникає після появи такої діяльності як юридичний факт, а авіаційний об'єкт може існувати до її початку – як відносно самостійне юридичне явище.

Виходячи з вище зазначено, можна окреслити основні правові риси та статус авіаційного об'єкту як категорії міжнародного повітряного права:

- 1) матеріальний об'єкт (споруди, будівлі, авіамашини та авіаобладнання), призначений для забезпечення та обслуговування авіаційної діяльності;
- 2) існує як відносно самостійне юридичне явище;
- 3) виступає об'єктом правовідносин міжнародного повітряного права в частині матеріальної вигоди.

На даний момент авіаційний об'єкт як категорія міжнародного повітряного права ще недостатньо теоретично розроблена, особливо серед українських вчених-правників. Уточнення та деталізації потребує її правова природа, юридичний статус і дефініція. Дане поняття часто ототожнюють з об'єктом авіаційної діяльності, що, на нашу думку, є юридично некоректним.

#### Список використаних джерел:

1. ICAO : official website. URL: <https://www.icao.int/Pages/default.aspx> (дата звернення: 06.04.2024).
2. Протокол до Конвенції про міжнародні майнові права на рухоме обладнання з питань авіаційного обладнання. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_k63Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_k63Text) (дата звернення: 07.09.2024).
3. ОБ'ЄКТ. Енциклопедія сучасної України : веб-сайт.



URL: <https://esu.com.ua/article-74565> (дата звернення: 07.04.2024).

4. AVIATION FACILITY. Law Insider : official website.

URL: <https://www.lawinsider.com/dictionary/aviation-facility~:text=aviation%20facility%20means%20buildings%20and,supply%20of%20aviation%20related%20activities> (дата звернення: 07.04.2024).

5. Aviation Facility. Mount Royal University : official website.

URL: <https://www.mtroyal.ca/index.htm> (дата звернення: 07.04.2024).

**МЕЛЬНИК О. Я.**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного, господарського та  
трудового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ГРОМАДЯНАМИ  
УКРАЇНИ В РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА**

Для багатьох громадян України, зокрема в умовах воєнного стану набули важливості питання, пов'язані з реалізацією ними права на працю за межами держави. Сьогодні перед громадянами України постало чимало перепон, пов'язаних із регулюванням їх праці за межами батьківщини. Вибіркові дані засвідчують тенденції до зростання зовнішньо міграційних процесів, характерних для українського суспільства під впливом фактору війни з метою працевлаштування за кордоном. Зокрема, станом на кінець лютого 2024 року в Республіці Польща, кількість працевлаштованих українців становила близько 1 млн. З урахуванням цих даних очевидним є те, що дослідження правових підстав працевлаштування громадян України за кордоном не втрачає актуальності.

Принагідно підкреслимо, що лише українці збільшили ринок праці Республіки Польща більше чим на 2%, але навіть попри значний потік працездатних людей з України до Польщі кількість вакансій більша, ніж попит на них. Недобір персоналу практично у всіх сферах коливається в межах 20–40%. Наприклад, вчителів і медиків – їх не вистачає у 96% повітів. Варто зауважити, що на громадян України, які постійно проживають за її межами на території іноземної країни, розповсюджується національний режим відповідної держави щодо питань працевлаштування та регулювання праці, з урахуванням нормативної бази, а також окремих міжнародних договорів. Законодавство іноземних держав може містити норми щодо особливостей умов трудового договору, який укладено з іноземним громадянином (наприклад, щодо покращення соціально-побутових умов працівника та членів його сім'ї; щодо нерозголошення державної, службової чи комерційної таємниці). У Польщі, до прикладу, правове регулювання праці громадян України до 2022 року регулювалась статтею 87 Закону Республіки Польща від 20 квітня 2004 року «Про сприяння зайнятості та інститути ринку праці (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) [1]. Змістом цієї статті було визначено конкретні випадки, які дають право на роботу на території Республіки Польща. Так пунктом першим було закріплено, що іноземець має право працювати на території Республіки Польща, якщо: 1) має статус біженця, наданий у Республіці Польща; 2) йому надано додатковий захист у Республіці Польща; 3) має дозвіл на постійне проживання в Республіці Польща. Додатково ці питання врегульовувались правовими нормами «Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [2]. Побіжно потрібно нагадати, що зазначена Угода була ратифікована Законом України № 1678-VII від 16/09/2014 р. Змістом статті 17 цієї Угоди закріплено, що відповідно до законів, умов і процедур, що застосовуються у державі-члені та в ЄС, ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена.

У зв'язку з військовою агресією РФ проти України та зростанням зовнішньої міграції українців, Польща у 2022 році запровадила зміни в правовому регулюванні праці українців, прийнявши Закон «Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї держави» (o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (далі – Закон 2022/583)) [3]. Цей закон визначає особливі правила легалізації перебування громадян України, які прибули на територію Республіки Польща безпосередньо з території України в зв'язку з військовими діями, що ведуться на території нашої держави, та громадян України, які мають Карту Поляка, і разом з найближчими родичами, через ці військові дії, прибули на територію Республіки Польща. Так, згідно статті 22 Закону 2022/583 громадянин України має право працювати на території Республіки Польща протягом періоду його законного перебування за умови, що його польський роботодавець, протягом 14 днів з дня початку роботи громадянина України повідомить районний орган праці за місцезнаходженням такого роботодавця. Зміст такого повідомлення включає: відомості про роботодавця; персональні дані громадянина України; вид договору між суб'єктом, що доручає роботу та громадянином України; посаду або вид виконуваної роботи; місце роботи; місячну або погодинну ставку оплати праці; тривалість робочого часу або кількість робочих годин на тиждень чи місяць. Також роботодавець зобов'язаний надати відомості про залучення громадянина України до Установи соціального страхування. Якщо громадянин України, прибув законно на територію Республіки Польща в період з 24 лютого 2022 року та заявив про намір залишитися на території Республіки Польща, його перебування на цій території вважається законним до 30 червня 2024 року.

Принагідно потрібно зазначити, що 30 квітня 2024 року, уряд Республіки Польща ухвалив проєкт змін до Закону 2022/583, яким передбачено продовження до 30 вересня 2025 року рішень, щодо осіб, які приїхали до Польщі у зв'язку з початком війни в Україні. До кінця вересня 2025 року буде подовжено можливість легального проживання та роботи в Польщі, а також буде забезпечено доступ до освіти, медичних послуг, допомоги, які виплачує *Zakład Ubezpieczeń Społecznych* (орган соціального страхування), а також сімейних і соціальних виплат. Тобто чинний особливий режим перебування біженців з України діє до 30 червня 2024 року. Вищевказаний законопроект очікує на затвердження польським парламентом і підписання Президентом Республіки Польща. Нові правила мають набути чинності 1 липня 2024 року. Відповідно до законодавства Польщі кожен громадянин України може скористатися послугами працевлаштування, консультування щодо кар'єри та навчання, на тих самих умовах, що й громадяни Польщі. Шукаючи роботу, громадяни України можуть звернутися до повітових бюро праці (340 офісів по всій Польщі), Центрів інформації та планування кар'єри (16 відділень).

Форма працевлаштування для громадян України, в принципі, такі ж, як і у польських громадян – це може бути: а) трудовий договір, б) договір доручення чи в) договір на виконання конкретної роботи. Кожна із цих угод буде дійсна за умови, якщо вона складена обов'язково в письмовій формі та має бути написана мовою, яку розуміють обидві сторони. Для цього відповідну угоду слід підготувати двома мовами, найчастіше – польською та українською. Також можна підготувати договір англійською, якщо ця мова вважається зрозумілою та прийнятною для біженця [4, с. 23].

**Висновок.** Потрібно зазначити, зовнішня трудова міграція громадян України в умовах війни є дійсно однією з актуальних загроз для держави та суспільства, оскільки багато з них не мають намірів повертатися на Батьківщину. Тому українському уряду потрібно комплексно трансформувати соціально-економічну політику держави з акцентами на повернення своїх громадян, адаптувавши при цьому заробітні плати з урахуванням їх соціальних потреб.

**Список використаних джерел:**

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20040991001>
2. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text)
3. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. O pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. 2022 poz. 583). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220000583>
4. Яблонська-Бонса Йоланта. Польський закон від 12 березня 2022 року «Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї держави» Первинний аналіз. *Експерт: Парадигми юридичних наук і державного управління*. 2022. № 2 (20). С. 12–31. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/expert/article/view/2004/2405>

**НІКІТІН О. С.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри конституційного, адміністративного та  
фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

науковий керівник:

**БОНТЛАБ В. В.**

доктор юридичних наук,  
завідувач кафедри цивільного, трудового та  
господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### **ОПОДАТКУВАННЯ ФРІЛАНСУ ТА НОВІ ФОРМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ВИКЛИКИ І МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЧЕРЕЗ ПОДАТКОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО**

**Постановка проблеми.** Сучасний ринок праці зазнає значних трансформацій під впливом цифрових технологій, що сприяє появі нових форм зайнятості, зокрема фрілансу, дистанційної роботи. Такі зміни створюють нові виклики для податкової системи нашої країни, яка повинна адаптуватися до нових реалій, зокрема проблем викликаних правовим режимом воєнного стану, та забезпечити ефективно і справедливо оподаткування. Основними проблемами, які постають у цьому контексті, є: 1) визначення статусу працівника. Традиційні моделі працевлаштування передбачають чіткий поділ між працівником та роботодавцем. Проте у випадку фрілансерів та інших самозайнятих осіб цей поділ стає нечітким, що ускладнює процес визначення податкового статусу; 2) податкові ставки та зобов'язання. Для фрілансерів часто відсутні чіткі правила щодо ставок податків та способів їх сплати. Це може призводити до ухилення від сплати податків або, навпаки, до надмірного податкового навантаження на таких працівників; 3) глобалізація фрілансу. Фрілансери можуть працювати на замовників з різних країн, що ускладнює контроль за дотриманням податкового законодавства та створює необхідність у міжнародній координації та співпраці.

З іншого боку, нові форми працевлаштування відкривають можливості для більш гнучкого та інклюзивного ринку праці. Вони дозволяють залучати до роботи різні категорії населення, зокрема молодь, людей з обмеженими можливостями, мешканців віддалених регіонів тощо. Ефективне податкове регулювання може сприяти розвитку таких форм зайнятості, забезпечуючи їхню легалізацію та інтеграцію в офіційну економіку.

Отже, необхідність адаптації податкового законодавства до нових реалій ринку праці є актуальною проблемою, яка потребує комплексного підходу. Це включає розробку нових нормативно-правових актів, удосконалення механізмів оподаткування та впровадження інноваційних підходів до регулювання фрілансу та інших нових форм працевлаштування.

**Мета даного дослідження:** проаналізувати можливості та виклики податкового регулювання фрілансу та нових форм працевлаштування.

**Виклад основного матеріалу.** Фрілансери – це фізичні особи, які самостійно обираються собі оплачувані проєкти, вони не прив'язані до одного місця роботи та зазвичай працюють віддалено і юридично не оформлені за місцем роботи.

Вчені виділяють наступні основні ознаки фрілансеру, які принципово відрізняють його від традиційних форм зайнятості [1]:

- 1) відсутність для фрілансера таких понять як основне місце роботи;
- 2) оплата праці фрілансера не є нормованою та напряму залежить від обсягу виконаної роботи;
- 3) віддалена робота для фрілансера звичайна, однак далеко не обов'язкова ознака.

Як вдало зазначає Л. Прогнолюк, «оскільки фріланс не був передбачений чинним трудовим законодавством України до 2022 року, фрілансери перебувають поза правовим полем, а тому змушені були реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності або працювати нелегально» [2, с. 159].

Тому як бачимо, частина ринку самозайнятості в нашій країні є неформальною або тіньовою, оскільки більшість працюючих у ньому офіційно не зареєстрована і не сплачує податків.

Лише в 2022 році в Україні був прийнятий Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», що стосується нестандартних форм зайнятості [3]. Закон має на мені легалізувати та оподаткувати діяльність фрілансу.

Зазначений закон вніс зміни в Кодекс законів про працю України, а саме «Відповідно до ст. 21-1 Трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, що передбачені законом» [4].

Як бачимо, законодавець надав можливість працівникам виконувати роботу віддалено, за принципом «коли в роботодавця є завдання лише тобі він звертається до працівника». Також важливо, що працівник може одночасно виконувати роботу у декількох роботодавців.

Варто додати, що відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору [5].

Водночас у змісті трудового договору з нефіксованим робочим часом мають бути присутні умови, які є обов'язковими, відповідно до закону [5]:

- 1) Визначений та прописаний спосіб і мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, що забезпечить йому достатньо часу для початку виконання обов'язків.
- 2) Умови щодо способу та максимального строку повідомлення працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання.
- 3) Дні, під час яких працівник може бути запрошений на роботу.
- 4) Розмір оплати праці за виконання роботи поза межами базових робочих днів або годин.
- 5) Додаткові підстави для припинення договору, якщо це необхідно.

Усі ці умови мають бути зафіксовані у письмовій формі. Це допоможе уникнути можливих конфліктів у майбутньому.

Можна стверджувати, що запроваджений трудовий договір з нефіксованим робочим часом сприяє мобільності працівника та надає більшу свободу у виборі робочих



годин, також створює зручний механізм для легалізації фрілансерів, які віддають перевагу короткостроковим проектам і не обмежуються роботою для одного замовника. Такий договір належним чином вирішує питання нестандартних форм зайнятості, ураховуючи специфіку та умови праці цих осіб, що підвищує рівень їх соціального захисту та допомагає вивести їх із тіньового сектору зайнятості.

Звертаємо увагу, чинне законодавство не встановлює конкретних вимог стосовно способу, яким повідомляти працівника про початок виконання його роботи. Таке повідомлення може бути надане у письмовій формі, через електронні засоби зв'язку або шляхом укладання актів про початок роботи й інше. Також немає специфічних вимог щодо того, як встановлювати строки. Вони можуть бути вказані у тижнях, днях або годинах, залежно від характеру та особливостей виконуваної роботи. Проте важливо враховувати, що такий строк повідомлення працівника має бути достатнім для того, щоб він зміг своєчасно розпочати виконання своїх обов'язків.

**Висновки.** Отже, існуючі правові норми не завжди відображають сучасні форми зайнятості, що призводить до правової невизначеності. Важливо розробити чіткі критерії для визначення статусу фрілансерів та інших самозайнятих осіб для забезпечення прозорості та справедливості оподаткування. Для стимулювання розвитку фрілансу та нових форм працевлаштування необхідно впровадити гнучкі та справедливі податкові ставки, а також спрощені процедури сплати податків. Це може включати зниження податкового навантаження на фрілансерів та впровадження спрощених деклараційних процедур.

Враховуючи глобалізацію фрілансу, необхідно налагоджувати міжнародну співпрацю та координацію в податковій сфері. Це включає обмін інформацією між податковими органами різних країн та розробку узгоджених підходів до оподаткування міжнародних доходів.

Важливо забезпечити фрілансерам доступ до соціальних гарантій, таких як медичне страхування, пенсійне забезпечення та інші соціальні виплати. Це може бути реалізовано через створення спеціальних страхових фондів або впровадження обов'язкових соціальних внесків для фрілансерів. Фрілансери повинні мати достатній рівень фінансової грамотності для ефективного управління своїми фінансами та дотримання податкового законодавства. Необхідно проводити освітні програми та інформаційні кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності про податкові зобов'язання та можливості для фрілансерів.

Отже, ефективне оподаткування фрілансу та нових форм працевлаштування в Україні вимагає комплексного підходу, що включає як удосконалення законодавчої бази, так і впровадження сучасних технологій адміністрування податків. Це сприятиме розвитку гнучкого та інклюзивного ринку праці, забезпечуючи справедливе оподаткування та соціальні гарантії для всіх категорій працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Соловйов О., Радковський М. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом. *Наукові записки. Серія : Право.* 2023. № 15. С. 35–41.
2. Прогнолюк Л. Ю. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. № 1. С. 157–160.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 14.05.2024).
4. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.05.2024).

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 14.05.2024).

**ПАПУША В. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВПЛИВ COVID-19 НА ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**

Глобалізація ринку праці як процес, що відбувається внаслідок зростання міжнародної економічної інтеграції та зв'язків між різними країнами, включає рух робочої сили, розвиток міжнародних кар'єрних можливостей, зміни в умовах праці та виробництва через технологічні зміни та стандартизацію.

Для забезпечення довгострокового розвитку економіки в умовах глобальних трансформацій виступають освіта та наука, що є джерелом висококваліфікованої робочої сили. В умовах глобалізації формується спільний світовий краудсорсинговий ринок праці у висококваліфікованому сегменті [1, с. 150]. Для розвинених країн характерні, що виступають драйвером інноваційного розвитку світової економіки, характерні позитивні тренди зайнятості в економіці. Такі країни проводять міграційну політику залучення висококваліфікованої робочої сили з інших країн. Це відкриває можливості для висококваліфікованих працівників з країн з меншим рівнем добробуту і вищим рівнем безробіття.

В умовах розвитку Четвертої промислової революції, що характеризується глобальним впливом на кожну індустрію кожної країни у світі, виробництва будуть повністю автоматизованими з керуванням усіх процесів у реальному часі. Не зважаючи на Потенційне заміщення робочої сили новітніми технологіями, автоматизація виробництва ймовірно зумовлюватиме попит на висококваліфікованих спеціалістів і створення нових робочих місць. За попередніми розрахунками Mc Kinsey, до 2030 року приблизно 60% професій у третини видів діяльності може бути автоматизована [2]. Ситуація з COVID-19 також значно прискорила цифрові тенденції та сприяла підвищенню попиту на кваліфікованих працівників і зумовила проблему їх дефіциту в більшості розвинутих країн світу. Відповідно до досліджень Відкритого університету (Open University) у 2019 році 9 з 10-ти британських компаній визнали, що їм не вистачає цифрових талантів [3].

COVID-19 негативно вплинув на ринки праці. Навіть через кілька років після початку пандемії зберігаються проблеми ринку праці у низки країн з розвинутою економікою. Їх ринки праці стали напруженими, про що свідчить зростання незаповнених робочих місць, прискорене зростання заробітної плати [4, с. 3]. Незвичайне співіснування незаповнених вакансій і невідновлений ринок праці можна спостерігати в таких країнах як Сполучені Штати Америки, Канада, Австралія та Сполучене Королівство.

Кількість вакансій зберігається в усіх секторах, включно з тими, де висока кваліфікація не є головною вимогою. Працівники відмовляються від деяких низькооплачуваних робіт, віддаючи перевагу професіям з високим рівнем комунікації. Така невизначеність ринку праці стимулює зростання заробітної плати на низькооплачуваних роботах та сприяє зменшенню нерівності в оплаті праці низькокваліфікованих працівників.

Отже, глобалізація зумовлює суттєві структурні зміни на глобальному ринку праці. Автоматизація виробництва сприяє поділу ринку праці на низькооплачуваний сегмент низькокваліфікованої праці та високооплачуваний сегмент висококваліфікованої праці. Вивільняється частка робочої сили і зростає частка

цифрового сегменту ринку праці. Пандемія COVID-19 стимулювала ці процеси. Тому важливими є державні програми з забезпечення перепідготовки робочих місць, відновлення мобільності робочої сили у країнах з розвинутою економікою, формування нової моделі цифрової зайнятості на глобальному ринку праці та її регулювання. Переосмислення самими працівниками змісту змін характеру праці та потреби в отриманні нових знань дозволить працівникам скористатись можливостями, що відкриває глобальний ринок праці.

**Список використаних джерел:**

1. Кузнецова Н. Б. Глобальні трансформації світових ринків праці в період Четвертої промислової революції. *Specialized and multidisciplinary scientific researches: Collection of scientific papers «ΑΟΓΟΣ» with Proceedings of the International Scientific and Practical Conference (Vol. 1)*. December 11, 2020. Amsterdam, The Netherland : European Scientific Platform. С. 42–44.
2. Manyika J. et al. What the Future of Work Will Mean for Jobs, Skills, and Wages. *McKinsey Global Institute*. November 2017. [El. resource].
3. Digital learning for the future of work. *Digital Learning*. № 0685. 07.09.2020. Р. 06.
4. Ланська С. П., Подунай В. В. Сучасні тренди розвитку світового ринку праці. *Серія: Економіка*. 2023. № 25. С. 5–14.
5. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс : монографія / С. П. Калініна, О. В. Булатова, О. П. Кушнарченко, Е. О. Савченко; за заг. ред. С. П. Калініної, О. В. Булатової. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 221 с.
6. Бондаревська К., Яцентюк Н. Сучасні тенденції розвитку молодіжного ринку праці в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2020. № 6 (82). С. 192–196.

**ПОТАПЕНКО С. А.**

доктор філософії за спеціальністю 081 Право,  
адвокат,  
доцент кафедри цивільного, господарського і  
трудового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗМІНИ МЕЖ СУМІЖНИХ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОДИНИЦЬ, РОЗТАШОВАНИХ В ЮРИСДИКЦІЇ ОДНОГО ОРГАНУ УПРАВЛІННЯ**

Для забезпечення створення повноцінного життєвого середовища та сприятливих умов соціально-економічного розвитку територій, закріплення ефективного використання їх потенціалу із збереженням їх природних ландшафтів та історико-культурної цінності, з урахуванням інтересів територіальних громад, власників і користувачів земельних ділянок, а також затверджені містобудівної та землепорядної документації розробляються проекти землеустрою щодо встановлення (зміни) меж адміністративно-територіальних одиниць. Вочевидь фіксація меж територій адміністративно-територіальних одиниць має стратегічне значення з економічної, соціальної, адміністративної та політичної точок зору.

Адміністративно-територіальна одиниця є ланкою в чинній системі адміністративно-територіального устрою України, з визначеною територією та населенням, яке там проживає, що має адміністративний центр, власне найменування, органи публічної влади, достатню матеріально-фінансову базу та обов'язкову реєстрацію в облікових даних [1, с. 229]. Згідно із ч. 1 ст. 133 Конституції України «систему адміністративно-територіального устрою України складають: Автономна Республіка Крим, області, райони, міста, райони в містах, селища і села» [2].

За словником української мови слово «межа» означає лінію поділу якої-небудь території; лінія, що поділяє землі або води суміжних держав; кордон [3]. Нормативно межа району, села, селища, міста, району в місті визначається як «умовна лінія на поверхні землі, що відокремлює територію району, села, селища, міста, району у місті від інших територій» [3, ст. 173]. Але осмислення межі (кордону) винятково в геометричних чи географічних координатах не в повній мірі розкриває зміст цього поняття. Загалом поняття «кордон» є полісемантичним – це може бути межа, окраїна, сполучна ланка між культурами, бар'єр, міст між чимось і чимось [5]. На думку Я. Верменич, значно продуктивніше дивитися на кордон як на межу поміж смислами, маркер культури, лінію протистояння в дуальних опозиціях [6]. Думається, що саме в такому розумінні розкривається соціальний сенс результатів фіксації меж адміністративно-територіальних одиниць.

Загалом встановлення та зміна меж адміністративно-територіальних одиниць є однією із функцій управління в галузі використання та охорони земель, яку здійснюють органи державної влади та органи місцевого самоврядування реалізуючи закріплені за ними законом повноваження. Враховуючи поділ нашої держави на частини – адміністративно-територіальні одиниці регіонального, субрегіонального та базового рівня, відповідно різними за статусом є органи, що приймають рішення про фіксацію їх меж. Так, межі району та міста встановлюються (змінюються) Верховною Радою України, межі села, селища – відповідною сільською, селищною радою, або міською радою (в разі встановлення меж села, селища, розташованого на території міської територіальної

громади), або Кабінетом Міністрів України (коли зміна меж сіл, селищ призводить до зміни меж території територіальної громади), а межі району в місті – відповідною міською радою [4, ст. 174]. При цьому, для населених пунктів необхідним етапом у цій процедурі має бути наявність чинного або затвердження нового генерального плану відповідного села, селища, міста.

За інформацією Держгеокадастру станом на 27.01.2020 року в Україні з 28299 налічуваних населених пунктів (без урахування населених пунктів, розташованих в Автономній Республіці Крим і на тимчасово окупованих територіях Донецької та Луганської областей) межі встановлені у 21702 населених пунктах, що становить 76,7% від їх загальної кількості, а до Державного земельного кадастру внесені відомості лише про межі 6060 населених пунктів [7].

У цьому випадку слід відзначити, що вагому роль в удосконаленні процедури встановлення меж села, селища відіграє Закон України «Про порядок вирішення окремих питань адміністративно-територіального устрою України» [8], яким, з-поміж інших позитивних положень, також передбачено передачу від районних рад до сільських, селищних, міських рад повноважень щодо встановлення меж села, селища.

Питання встановлення (зміни) меж сіл, селищ, міст, районів у містах, районів стали предметом досліджень науковців різної спрямованості [9; 10; 11; 12]. Разом з тим, відповідно до ч. 4 ст. 46 Закону України «Про землеустрій» проєкт землеустрою щодо зміни меж населеного пункту може також передбачати пов'язані із цим зміни меж інших суміжних адміністративних одиниць, якщо прийняття рішення про їх зміну згідно із законом належить до компетенції одного органу [13].

Теоретично проєкт землеустрою щодо зміни меж населеного пункту може одночасно передбачати проєктні рішення щодо зміни меж як суміжного населеного пункту, так і району (районів), якщо прийняття рішення про їх зміну згідно із законом належить до компетенції одного органу. Ми вважаємо це положення позитивним, оскільки воно дозволяє досить оперативно вирішувати питання адміністративно-територіального устрою на рівні територіальних громад. При цьому, наведена правова норма також викликає цілу низку запитань у її застосуванні у практичній діяльності суб'єктами владних повноважень.

По-перше, будь-яка зміна меж населеного пункту має здійснюватися з урахуванням чинного генерального плану відповідного села, селища, міста [4, ст. 173]. Відтак, якщо планується здійснити розширення меж населеного пункту за рахунок території іншого населеного пункту (населених пунктів), то дане питання спочатку має бути врегульовано шляхом внесення змін або розроблення нових генеральних планів відповідних населених пунктів. Якщо ж зміна меж населеного пункту передбачатиме зміну меж району, то корегуванню підлягатиме схема планування відповідного району.

По-друге, хоча ч. 8 ст. 46 Закону України «Про землеустрій» [13] передбачає можливість розширення меж населеного пункту, в тому числі, за рахунок території іншого суміжного району, але в такому разі проєкт землеустрою щодо встановлення (зміни) меж відповідного населеного пункту також підлягає погодженню сільськими, селищними, міськими, районними радами, районними державними адміністраціями, обласною державною адміністрацією, Радою міністрів Автономної Республіки Крим або військовими адміністраціями, за рахунок території яких планується здійснити розширення його меж. Але в такому разі прийняття рішення про зміну меж населеного пункту буде віднесено до компетенції різних органів, що виключає можливість застосування ч. 4 ст. 46 Закону України «Про землеустрій».

По-третє, виявляється, що відповідно до ч. 4 ст. 46 Закону України «Про землеустрій» [13] можлива зміна меж населеного пункту за рахунок зміни меж іншого суміжного населеного пункту, розташованого на території одного району.



По-четверте, згідно із ч. абз. 2 ч. 2 ст. 174 Земельного кодексу України у разі якщо встановлення та зміна меж сіл, селищ призводить до зміни меж території територіальної громади, рішення про встановлення і зміну меж сіл, селищ приймається Кабінетом Міністрів України на підставі подання відповідних сільських, селищних, міських рад [4]. Але якщо зміна меж села, селища, крім зміни меж території територіальної громади, також може призвести до зміни меж суміжного населеного пункту, розташованого в іншому районі, то мають застосовуватися положення ч. 8 ст. 46 Закону України «Про землеустрій» [13], що передбачають погодження проєкту землеустрою сільськими, селищними, міськими, районними радами, районними державними адміністраціями, обласною державною адміністрацією, Радою міністрів Автономної Республіки Крим або військовими адміністраціями, за рахунок території яких планується здійснити розширення меж відповідного села, селища.

У наведеній ситуації процедура зміни меж села, селища є ускладненою, оскільки передбачатиме додаткові етапи погодження відповідного проєкту землеустрою заінтересованими органами місцевого самоврядування та його затвердження Кабінетом Міністрів України.

Таким чином, на практиці можливим є розроблення проєкту землеустрою щодо зміни меж населеного пункту за рахунок зміни меж іншого суміжного населеного пункту, розташованого на території однієї територіальної громади в межах юрисдикції відповідної сільської, селищної, міської ради, яка має повноваження на прийняття рішення про затвердження даного проєкту землеустрою та зміну меж цих населених пунктів.

Проведений аналіз дає підстави вважати, що можливість розроблення проєкту землеустрою, що передбачатиме одночасну зміну меж декількох населених пунктів, розташованих на території однієї громади, в межах одного району є ефективним інструментом здійснення управлінських функцій органами місцевого самоврядування (або військовими адміністраціями) об'єднаних та сформованих сільських, селищних, міських територіальних громад.

#### Список використаних джерел:

1. Потапенко С. А. Правовий статус територій територіальних громад у системі адміністративно-територіального устрою України. *Право України*. 2021. № 12. С. 226–241.
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 07.05.2024).
3. Словник української мови. Т. 4. Київ : Наук. думка, 1973. С. 666.
4. Земельний кодекс України: Закон України від 25.10.2001 р. № 2768-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14#Text> (дата звернення: 07.05.2024).
5. Вжосек В. Історія – Культура – Метафора: Постачання некласичної історіографії : про історичне мислення. Київ, 2012. С. 221–230.
6. Верменич Я. Теоретико-методологічні детермінанти дослідження кордонів та пограничного простору. *Український історичний журнал*. 2020. № 3. С. 133.
7. Встановлення меж населених пунктів. Дані Держгеокадастру. 27.01.2020 р. URL: <https://land.gov.ua/vstanovlennia-mezh-naselenykh-punktiv/> (дата звернення: 07.05.2024).
8. Про порядок вирішення окремих питань адміністративно-територіального устрою України: Закон України від 28.07.2023 р. № 3285-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3285-20#Text> (дата звернення: 07.05.2024).
9. Третяк А. М., Другак В. М., Третяк Р. А. Формування адміністративно-територіальних утворень: навчально-методичний посібник. К. : ТОВ ЦЗРУ, 2004. 85 с.

10. Мартин А. Г. Встановлення меж адміністративно-територіальних утворень: проблеми та напрями їх вирішення. *Землепорядний вісник*, 2012. № 4. С. 17–23.
11. Ріпенко А. І. Деякі проблемні питання правового забезпечення зміни меж міст в Україні. *Земельне право України: теорія і практика*, 2010. № 7. С. 8–16.
12. Ріпенко А. І., Яремко Ю. І., Песков І. В. Особливості судової експертизи документації із землеустрою щодо встановлення меж адміністративно-територіальних одиниць. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*, 2019. № 19. С. 329–339.
13. Про землеустрій: Закон України від 22.05.2003 р. № 858-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/858-15#Text> (дата звернення: 07.05.2024).

**СКОРОХОД О. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВИКОРИСТАННЯ БЛОКЧЕЙНУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ І ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК**

Сучасна цифрова держава активно використовує інформаційні технології та цифрові інструменти для покращення якості життя як своїх громадян, так і громадянського суспільства в цілому.

На даному етапі суспільного розвитку відбувається цифрова трансформація, яка торкається усіх сфер, зокрема, сфери державного управління, малого підприємництва та великого бізнесу, діяльності міжнародних і громадських організацій та установ. Інноваційні технології впроваджуються у багатьох галузях: економіці, науці, освіті тощо.

Блокчейн – це цифрова технологія, що дозволяє безпечно та незмінно зберігати й передавати дані. В основі цієї технології лежить концепція розподіленої бази даних, де кожен новий блок у ланцюжку блоків містить інформацію про всі попередні транзакції.

Використання блокчейну почалося із створенням криптовалюти, але практика показала, що сфери застосування цієї прогресивної технології набагато ширші.

Зокрема, у своїй роботі Л. О. Остапенко, С. В. Андрушко, А. О. Кузь визначають, якщо говорити про трудове право та блокчейн, то завдяки цій технології можна розширити межі працевлаштування, виключити питання дискримінації, автоматизувати шалену кількість процесів, надати працездатному населенню додаткові можливості працевлаштування [1, с. 193].

Виходячи із технологічних спроможностей можна виділити основні характеристики блокчейну:

1. Децентралізація – відсутність сервера (центру), при цьому кожен учасник є сервером, що зберігає дані та підтримує роботу всього блокчейну;

2. Безпека і захист забезпечуються відсутністю сервера, який могли б взяти хакери; використання технології шифрування, яка заснована на публічному та приватному (особистому) ключі – публічний ключ (довгий ряд випадково згенерованих чисел) є адресою користувача в блокчейні; приватний ключ – пароль, який дає своєму власникові доступ до інформації;

3. Відкритість і прозорість – незважаючи на всі заходи безпеки, блокчейн є відкритою та прозорою структурою – всі дані блокчейну є загальнодоступними;

4. Незмінність створеної інформації – все, що зберігається в базі даних, залишається незмінним у кожному блоці всіх учасників.

Завдяки своїм характеристикам блокчейн є привабливою технологією у різних сферах людської діяльності: в адмініструванні, юриспруденції, фінансах, банківській справі, логістиці, охороні здоров'я, нерухомості і багатьох інших. Блокчейн може зменшити ресурси, необхідні для обробки даних, і збільшити обсяг потоку інформації.

Технологія блокчейн також може бути використана для забезпечення безпеки та ефективності у трудових відносинах. Зокрема, це може бути застосовано для:

- підтвердження ідентичності – блокчейн може бути використаний для підтвердження особистої ідентифікації працівників, що дозволяє компаніям перевіряти легітимність кандидатів на роботу та забезпечувати безпеку даних;

- укладення електронних контрактів – блокчейн може допомогти встановити беззаперечні та непорушні умови трудових контрактів або умови найму персоналу;
- платежі – для оплати праці можна використовувати криптовалюту, що дозволяє прискорити та запровадити безпеку платежів;
- облік робочого часу – за допомогою блокчейну можна документувати робочий час працівників і запобігати будь-яким фальсифікаціям;
- захист від фальсифікацій – блокчейн може служити для зберігання даних про трудові відносини, що дозволяє упереджувати спори між працівниками та роботодавцями, або обґрунтувати правову позицію в них.

Таким чином, блокчейн може бути використаний роботодавцями для упорядкування та оптимізації процесів управління персоналом, посилення безпеки та прозорості в управлінні.

Наслідком запровадження блокчейну у трудових відносинах стане посилення для захисту трудових прав шляхом створення децентралізованих систем управління даними про трудовий договір, робочий час, виплати зарплати та інші аспекти трудових відносин.

Такі механізми сприятимуть покращенню відносин і забезпечать більшу довіру між сторонами – працівником та роботодавцем.

Крім того, блокчейн може забезпечити прозорість і недоторканість управління трудовими відносинами, оскільки всі дані зберігаються в захищеному мережевому середовищі та не можуть бути змінені без відповідної авторизації. Це дозволяє уникнути фальсифікації даних і конфліктів між сторонами у разі спорів.

Використання блокчейну для захисту трудових прав, підвищенню довіри між працівниками та роботодавцями є підґрунтям для використання блокчейну у діяльності професійних спілок.

Технологія блокчейн може стати корисним інструментом для профспілок у багатьох аспектах діяльності.

Разом з тим слушною є думка Aída Ponce Del Castillo, що профспілки, зацікавлені у вивченні можливого використання блокчейну, повинні зосередити свої зусилля на наступних конкретних цілях: управління даними, обмін даними, верифіковане голосування та управління фінансами [2, с. 15].

Таким чином, можна виокремити способи, у які блокчейн може бути використаний профспілками:

1. Транспарентність. Блокчейн може допомогти у забезпеченні відкритості та прозорості у фінансових операціях профспілки. Кожна транзакція буде записана у блокчейні, що дозволить уникнути можливих випадків фінансових зловживань або корупції.

2. Управління учасниками. Блокчейн може бути використаний для створення децентралізованих систем управління учасниками організації. Це дозволить кожному учаснику мати доступ до необхідної інформації та можливість брати участь у прийнятті рішень.

3. Голосування та прийняття рішень. Блокчейн може бути використаний для проведення голосувань серед учасників профспілки та прийняття колективних рішень. Це дозволить забезпечити більшу демократію та участь учасників в управлінні організацією.

4. Захист персональних даних. Блокчейн може допомогти у забезпеченні захисту персональних даних учасників профспілки. Ця технологія дозволяє зберігати дані у зашифрованому вигляді та надавати доступ до них лише за необхідністю.

Використання блокчейну в діяльності профспілок може покращити їх ефективність і довіру учасників. Однак перед впровадженням цієї технології, важливо провести докладний аналіз потреб і можливостей організації.

Загалом, слід погодитися з думкою К. Р. Шаповалової, що дослідження тренду блокчейна у трудовій сфері дозволяє розкрити його правовий та економічний аспекти, визначити сутність, переваги і недоліки у відповідності з новими економічними та політичними реаліями [3, с. 3].

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що блокчейн як нова технологія, застосування якої у багатьох сферах, зокрема в трудових правовідносинах, робить їх доступними та прозорими, зменшує бюрократію і корупційні прояви, унеможливорює зловживання та фальсифікації.

**Список використаних джерел:**

1. Роль блокчейну в трудовому праві: значення для особи працівника / Остапенко Л. О., Андрушко С. В., Кузь А. О. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 192–195. URL: [http://lsej.org.ua/1\\_2023/45.pdf](http://lsej.org.ua/1_2023/45.pdf) (дата звернення: 05.03.2024).
2. Aída Ponce Del Castillo. *Blockchain in the world of work: hype or hope?* URL: <https://www.etui.org/publications/foresight-briefs/blockchain-in-the-world-of-work-hype-or-hope> (дата звернення: 05.03.2024).
3. Шаповалова К. Р. Інститут блокчейну як механізм вдосконалення регулювання правовідносин у сфері трудового права та права соціального забезпечення / К. Р. Шаповалова. Одеса, 2018. 34 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/f4c8cf4f-ace7-4a48-97a4-b2dd7fc6a854> (дата звернення: 05.03.2024).

**СУРЕЛО Р. А**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПЛАТІЖНИХ СИСТЕМ НА РИНКУ ПРАЦІ:  
ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИПЛАТ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Ринок праці постійно еволюціонує, динамічно реагуючи на зміни в глобальному середовищі. Ці зміни обумовлюють трансформацію не лише самих трудових відносин, але й методів виплати заробітної плати та інших виплат. У цій динамічній картині платіжні системи відіграють ключову роль, постійно вдосконалюючись та адаптуючись до нових викликів і можливостей.

**Основні вектори розвитку:****Перехід на цифрові платежі:**

Зростаюча популярність безготівкових транзакцій, мобільних платежів та онлайн-банкінгу веде до витіснення традиційних методів виплати, таких як готівка та чеки.

Цифрові платежі пропонують ряд переваг, включаючи зручність, швидкість, прозорість і безпеку.

Розвиток електронних підписів, біометричної аутентифікації та інших технологій роблять цифрові платежі ще більш безпечними і надійними [1].

**Використання штучного інтелекту (ШІ):**

ШІ автоматизує рутинні завдання, пов'язані з платіжними системами, такі як ведення обліку, виявлення шахрайства та обробка платежів.

ШІ-алгоритми можуть аналізувати великі обсяги даних, щоб виявляти закономірності та тенденції, що покращує прийняття рішень та оптимізує процеси.

Використання чат-ботів і віртуальних помічників забезпечує цілодобову підтримку клієнтів та спрощує доступ до інформації [5, с. 15].

**Персоналізація:**

Платіжні системи стають все більш персоналізованими, пропонуючи працівникам різноманітні варіанти отримання заробітної плати та інших виплат.

Можливість розподілу зарплати на різні рахунки, отримання щоденних виплат або миттєвого доступу до коштів робить процес виплат більш зручним та гнучким.

Персоналізація враховує індивідуальні потреби та вподобання працівників, підвищуючи їхню задоволеність [7, с. 21].

**Глобалізація:**

Зростаюча мобільність робочої сили та глобалізація економіки роблять міжнародні платежі все більш актуальними.

Платіжні системи повинні підтримувати мультивалютні перекази та пропонувати вигідні курси обміну валют.

Забезпечення прозорості та дотримання міжнародних стандартів регулювання є ключовими факторами для успішної роботи на глобальному ринку [6, с. 51].

**Безпека:**

Захист персональних даних та коштів працівників є найвищим пріоритетом для платіжних систем.

Використання передових технологій шифрування, токенизації та біометричної аутентифікації допомагає убезпечити транзакції від шахрайства та кібератак.

Відповідність нормативним вимогам, таким як GDPR та PCI DSS, гарантує дотримання високих стандартів безпеки [2, с. 34].



**Блокчейн:**

Блокчейн може значно знизити витрати на транзакції, пов'язані з виплатами, усуваючи потребу в посередниках, таких як банки та платіжні системи. Децентралізований характер блокчейну робить його більш ефективним, оскільки транзакції не потребують центрального органу для їх підтвердження. Це може призвести до економії коштів як для роботодавців, так і для працівників. Всі транзакції на блокчейні записуються в незмінний розподілений реєстр, що забезпечує повну прозорість. Це дає можливість працівникам відстежувати свої виплати та переконатися в їх правильності.

Незмінність блокчейну робить неможливим шахрайство та фальсифікацію виплат. Блокчейн використовує криптографічні методи для захисту даних і транзакцій. Це робить його однією з найбезпечніших платіжних систем, доступних на сьогодні. Працівники можуть бути впевнені, що їхні кошти та особисті дані захищені.

Блокчейн може спростити та прискорити міжнародні виплати. Це може бути особливо корисно для компаній, які мають працівників у різних країнах. Блокчейн може допомогти усунути бюрократичні бар'єри та високі комісії, пов'язані з традиційними методами міжнародних переказів. Блокчейн може надати доступ до фінансових послуг людям, які не мають банківського рахунку. Це може допомогти скоротити неформальну зайнятість і сприяти фінансовій інклюзивності.

Блокчейн може дати працівникам більше контролю над своїми фінансами. Незважаючи на значний потенціал, блокчейн все ще є відносно новою технологією. Існує ряд проблем, які необхідно вирішити, перш ніж його можна буде широко використовувати в платіжних системах на ринку праці. Деякі з цих проблем включають регулювання, масштабування та прийняття. Однак з огляду на переваги, які може запропонувати блокчейн, очікується, що він відіграватиме все більш важливу роль у майбутньому платіжних систем на ринку праці [3, с. 45].

**Список використаних джерел:**

1. Світовий банк: Платіжні системи  
URL: [https://www.banki.ru/wikibank/platejnyie\\_sistemyi/](https://www.banki.ru/wikibank/platejnyie_sistemyi/) (дата звернення: 09.04.2022).
2. Джонс Р. Кіберзахист у платіжних системах: виклики та стратегії. Міжнародна конференція з кібербезпеки. 2022. URL: <https://cyberc.org/Program/Security> (дата звернення: 09.07.2023).
3. Браун Д. Цифрова ідентифікація та безпека в платіжних системах. Журнал цифрових технологій. 2021.  
URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301479723008708> (дата звернення: 07.05.2023).
4. Сміт А. Роль штучного інтелекту в автоматизації платіжних процесів. Міжнародна конференція з штучного інтелекту. 2023.  
URL: <https://aaai.org/conference/aaai/> (дата звернення: 20.12.2023).
5. Морган С. Глобальна інтеграція в платіжних системах: виклики та можливості. Міжнародна конференція з фінансового менеджменту. 2021.  
URL: <https://iitk.ac.in/doms/icfmcf/> (дата звернення: 17.11.2023).
6. Девіс Г. Фінансова інклюзія та розвиток платіжних систем. Журнал економічної інклюзії. 2022. URL: <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-economics-and-business> (дата звернення: 21.01.2024).
7. Холл Л. Майбутнє платіжних систем на ринку праці: прогноз та стратегії розвитку. Міжнародна конференція з економічного розвитку. 2023.  
URL: <https://www.unfra.org/icpd> (дата звернення: 03.02.2023).

**ТЕСЛЮК В. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

науковий керівник:

**БОНТЛАБ В. В.**

доктор юридичних наук,  
завідувач кафедри цивільного, трудового та господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## ПРАВОВІ АСПЕКТИ АГЕНТСЬКИХ ВІДНОСИН НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

**Актуальність дослідження.** В умовах сучасної економіки ринок праці в Україні характеризується значними трансформаціями, які спричиняють необхідність адаптації правової системи до нових викликів. Однією з таких ключових сфер є агентські відносини, які відіграють важливу роль у регулюванні взаємодії між роботодавцями та працівниками. Агентські відносини можуть мати різні форми, включаючи агентські договори, представництво, посередництво тощо.

Однак, незважаючи на зростаючу роль агентських відносин на ринку праці, правове регулювання цієї сфери залишається недостатньо розвинутим і уніфікованим. Існуюча законодавча база часто не враховує сучасні реалії та потреби учасників ринку праці, що призводить до правової невизначеності та конфліктів.

**Мета даного дослідження:** аналіз правових аспектів агентських відносин у сфері господарського права на ринку праці в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Агентські відносини у сфері господарського права є важливим елементом ринкових механізмів, що забезпечують ефективну взаємодію між різними суб'єктами господарської діяльності. В Україні, де ринок праці продовжує розвиватися та адаптуватися до нових економічних умов, роль агентських відносин набуває особливого значення. Ці відносини охоплюють широкий спектр діяльності, включаючи представництво інтересів роботодавців і працівників, посередництво у наймі працівників, консультаційні послуги та інші форми співпраці, які сприяють оптимізації процесів на ринку праці.

Сучасні економічні виклики вимагають від правової системи України гнучкості та адаптивності, що робить дослідження правових аспектів агентських відносин у сфері господарського права надзвичайно актуальним. З одного боку, агентські договори та інші форми агентських відносин сприяють покращенню ефективності бізнес-процесів, забезпечуючи більш гнучкі та адаптивні механізми найму та управління працівниками. З іншого боку, недостатнє правове регулювання та чіткість норм законодавства можуть призводити до правової невизначеності та конфліктів між учасниками ринку.

Агентські відносини або комерційне посередництво – це процес, коли третя сторона, яка може бути компанією або особою, допомагає в укладанні угод між іншими сторонами за певну грошову винагороду. Це може включати пошук потрібних товарів або послуг для клієнтів, переговори щодо цін та умов, організацію доставки, а також інші

аспекти укладання угоди. Комерційні посередники можуть діяти у різних галузях, від продажу товарів до послуг і фінансових операцій. Їхні послуги допомагають спростити процес торгівлі та забезпечують додаткову вартість для всіх сторін угоди.

Правове регулювання діяльності агентів в Україні базується на великій кількості законодавчих актів, як українського законодавства, так і міжнародних договорів ратифікованих Україною.

Господарський кодекс має перевагу над іншими кодексами, які визначають особливості комерційного посередництва в окремих секторах економіки, оскільки вони розробляються відповідно до нього. Згідно з діючим законодавством України, комерційне посередництво може здійснюватися в різних галузях, таких як біржова, страхова, торгова, туристична діяльність, а також у сфері випуску цінних паперів, морського агентування та ін. Ці відносини регулюються відповідними спеціальними нормативно-правовими актами.

К. Починок і В. Пахолка виділяють наступні рівні правового регулювання агентських відносин [1, с. 122]:

- 1) конституційний;
- 2) кодифікація нормативно-правових актів;
- 3) закони та інші акти, що мають силу закону;
- 4) підзаконні нормативно-правові акти.

Господарський кодекс України містить окрему главу присвячену комерційному посередництву.

Відповідно до ст. 297 Господарського кодексу України, «агентська діяльність провадиться на підставі агентського договору, за яким одна сторона (комерційний агент) зобов'язується надати іншій стороні (суб'єкту, якого представляє агент) послуги, які виражаються в укладенні договорів чи в сприянні їх укладенню (надання фактичних послуг) від імені цього суб'єкта та за рахунок останнього» [2].

Як бачимо законодавство вважає, що комерційне посередництво та агентська діяльність є однаковими поняттями, але О. Потудінська вважає, що це не так. У першому випадку комерційне посередництво описується як відносини, у другому – як діяльність. Така розбіжність у термінології потребує уточнення на рівні законодавства [3, с. 162].

На нашу думку, у відносинах агентства особливу роль відіграють підприємці, які мають статус агентів. Це лише ті суб'єкти, які є зареєстрованими як виконавці певних видів діяльності (обирають відповідні КВЕДи), які включають в себе агентські послуги. Тому укладати агентські угоди необхідно відповідно до вимог Господарського кодексу, які стосуються цих угод.

Для виявлення фіктивного посередництва та поліпшення агентських договорів, слід розглянути питання їхнього вдосконалення. Найчастіше приховані інші відносини, крім агентських, можна виявити за наступних умов:

- 1) відсутність чітких умов щодо винагороди «посередника»;
- 2) зобов'язання «посередника» оплачувати товар постачальнику навіть у випадку, якщо товар не був реалізований третій особі та оплата за нього не була отримана;
- 3) відсутність у договорі конкретного переліку правових дій, які має здійснити «посередник». Недостатня розробка агентського договору, зокрема, відсутність у ньому всіх важливих умов відповідно до чинного законодавства, може призвести до визнання його недійсним, що призведе до збитків для всіх сторін агентських відносин.

Погоджуємось з думкою Г. Казарян і Л. Скакун про те, що серед питань відповідальності суб'єктів агентських відносин потребують дослідження та доопрацювання види відповідальності та підстави її виникнення [4, с. 316].

В. Слободянюк зазначає, що у деяких країнах Європейського Союзу агентський договір часто розглядають як договір доручення та застосовують до нього відповідні положення, схожі на ті, що регулюють договір доручення. Обидва ці типи угод належать до категорії представницьких договорів і передбачають діяльність однієї сторони за рахунок іншої. Основна відмінність полягає в характері представництва у відносинах між агентом і третіми особами, яке може бути прямим або непрямим [5, с. 202].

Керуючись практикою європейських країн, агентський договір має перетворитися на універсальну юридичну структуру, яка регулюватиме різноманітні посередницькі відносини. Агент має мати можливість надавати послуги як фактичного, так і юридичного характеру, а також мати змогу виступати в цивільному і господарському оборотах як від власного імені, так і від імені принципала, залежно від обставин. Тільки у цьому випадку можна буде визнати агентський договір як самостійний тип угод.

Можна зробити висновок, що в правовій системі України агентський договір повинен мати значення не лише як окремих елемент господарського права, але й має бути представлений більш розвинутою та досконалою моделлю.

**Висновки.** Агентські відносини у сфері господарського права на ринку праці в Україні є ключовим елементом, що сприяє ефективному функціонуванню економіки. В умовах сучасного ринку праці, де гнучкість та адаптивність є важливими факторами, агентські відносини забезпечують необхідні механізми для оперативного вирішення питань найму, управління персоналом та представництва інтересів суб'єктів господарювання.

Існуюча законодавча база, що регулює агентські відносини у сфері господарського права, потребує вдосконалення. Важливо забезпечити правову визначеність та уніфікацію норм, які регулюють діяльність агентів, зокрема щодо їх прав, обов'язків і відповідальності. Також необхідно посилити заходи, спрямовані на захист прав як роботодавців, так і працівників. Це включає розробку чітких механізмів для вирішення конфліктів інтересів, забезпечення прозорості умов праці та гарантування соціального захисту.

Адаптація кращих практик міжнародного регулювання агентських відносин може сприяти вдосконаленню національної законодавчої бази. Застосування досвіду країн з розвиненими ринками праці дозволить уникнути багатьох проблем і підвищити ефективність агентських відносин в Україні.

У сучасних умовах економічних змін важливо забезпечити гнучкість правового регулювання, яке дозволить оперативно реагувати на нові виклики та потреби ринку праці. Це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українського ринку праці та його інтеграції у світову економіку.

Отже, вдосконалення правового регулювання агентських відносин у сфері господарського права на ринку праці в Україні є необхідною умовою для забезпечення стабільного та ефективного розвитку економіки. Забезпечення правової визначеності, захисту прав учасників ринку та адаптація міжнародного досвіду сприятимуть підвищенню якості агентських послуг та оптимізації ринкових процесів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Починок К. Б. Правове регулювання комерційного посередництва (агентських відносин) в Україні. Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ужгород, 19–20 лютого 2021 р. Ужгород : Ужгородський національний університет, 2021. С. 121–125.

2. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV : станом на 8 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

3. Потудінська О. В. Правове регулювання комерційного посередництва. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3–1.

4. Казарян Г., Скакун Л. Економіко-правові засади розподілу відповідальності при застосуванні комерційного посередництва (агентських відносин). *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2022. № 4. С. 309–316.

5. Слободянюк В. П. Особливості правового регулювання агентського договору в Україні. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. 2020. № 3 (9). С. 196–205.

**ТЕСЛЮК І. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

науковий керівник:

**БОНТЛАБ В. В.**

доктор юридичних наук,  
завідувач кафедри цивільного, трудового та господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

**Постановка проблеми.** Дискримінація на ринку праці залишається однією з найбільш нагальних проблем сучасного суспільства, що впливає на соціально-економічний розвиток та особисте благополуччя громадян. Незважаючи на значний прогрес у галузі прав людини, питання забезпечення рівних можливостей для всіх працівників ще не вирішене остаточно. Дискримінація за ознакою статі, віку, національності, раси, релігійних переконань, інвалідності та інших характеристик є поширеним явищем, що порушує основні права людини та підриває принципи соціальної справедливості.

Цивільно-правовий захист від дискримінації на ринку праці є важливим інструментом для забезпечення рівних прав і можливостей для всіх працівників. Ефективність цього захисту залежить від наявності належних правових механізмів, їхньої реалізації та рівня правової обізнаності громадян. Важливу роль у цьому процесі відіграють міжнародні стандарти та національне законодавство, які спрямовані на запобігання дискримінації та захист прав потерпілих.

**Мета даного дослідження:** аналіз сучасного стану цивільно-правового захисту від дискримінації на ринку праці в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** О. Процевський зазначає, що дискримінація є негативним явищем, яке суворо заборонене законодавством. Різноманітні соціальні, економічні, політичні фактори, а також менталітет народу можуть впливати на форми та зміст дискримінації. Вчений дійшов висновку що, ми ніколи повністю не вирішимо проблему дискримінації та не вивчимо її у всіх аспектах, якщо продовжуватимемо зосереджуватися на абстрактних категоріях і узагальненнях, а не на конкретних наслідках. Зосереджуючи увагу на підставах розрізнення, а не на його впливі, ми ризикуємо проводити аналіз, далекий від реальних переживань людей. Найчастіше обмеження виникають через те, як суспільство ставиться до конкретних осіб, а не через якісь властиві їм риси [1, с. 212].

Дискримінація – це ситуація, коли особа або група осіб стикається з обмеженнями у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами через їхні расові, кольорові, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний і майновий стан, місце проживання, мовні або інші ознаки, які можуть бути дійсними або припущеними. Це обмеження



встановлюється у будь-якій формі, передбаченій законом, крім випадків, коли обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, а способи досягнення цієї мети є належними та необхідними [2].

Згідно зі ст. 21 Хартії основних прав Європейського Союзу, «забороняється дискримінація будь-якого роду, зокрема, за ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігії або переконань, політичних та інших поглядів, приналежності до національних меншин, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку або сексуальної орієнтації» [3].

Детальніше розглянемо цивільне законодавство щодо відшкодування збитків через дискримінацію.

Відповідно до ст. 22 Цивільного кодексу України, особа, яка постраждала від порушення її цивільних прав, має право на відшкодування завданих збитків [4].

Збитки включають:

1. Реальні збитки: втрати, яких зазнала особа через знищення або пошкодження майна, а також витрати, необхідні для відновлення порушених прав.
2. Упущена вигода: доходи, які особа могла б отримати за звичайних обставин, якби її права не були порушені.

Збитки відшкодовуються в повному обсязі, якщо інше не передбачено договором або законом.

Якщо порушник права отримав доходи через порушення, розмір упущеної вигоди, що підлягає відшкодуванню постраждалій особі, не може бути меншим за ці доходи.

На вимогу постраждалої особи і відповідно до обставин справи майнова шкода може бути відшкодована іншим способом, зокрема в натурі (передання аналогічної речі, ремонт пошкодженої речі тощо), якщо інше не передбачено законом.

Відповідно до ст. 23 Цивільного кодексу України, особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої через порушення її прав [4].

Моральна шкода включає:

- фізичний біль та страждання, яких особа зазнала через каліцтво або інше ушкодження здоров'я;
- душевні страждання через протиправні дії щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;
- душевні страждання через знищення або пошкодження майна;
- приниження честі, гідності та ділової репутації.

Моральна шкода відшкодовується грошима, іншим майном або іншим способом, якщо інше не передбачено законом.

Розмір грошового відшкодування визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних і душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або втрати можливості їх реалізації, ступеня вини порушника (якщо вина є підставою для відшкодування), а також інших істотних обставин. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності та справедливості.

Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не передбачено договором або законом.

**Висновки.** Цивільно-правовий захист від дискримінації на ринку праці є ключовим елементом забезпечення справедливості та рівних можливостей у суспільстві. Аналіз сучасного стану цієї проблеми в Україні показав, що попри існування значного обсягу нормативно-правових актів, спрямованих на боротьбу з дискримінацією, їхня ефективність залишається недостатньою. Основними проблемами є складність доведення фактів дискримінації, недостатність правових механізмів для попередження дискримінаційних дій, а також низький рівень обізнаності працівників про їхні права.

Для вдосконалення системи цивільно-правового захисту від дискримінації на ринку праці необхідно здійснити комплексні заходи, які включають:

- 1) розробку та впровадження ефективних правових механізмів для виявлення та попередження дискримінаційних практик;
- 2) посилення відповідальності роботодавців за порушення принципів рівності та справедливості;
- 3) підвищення рівня правової обізнаності працівників щодо їхніх прав і механізмів захисту від дискримінації;
- 4) вдосконалення судової практики у справах, пов'язаних з дискримінацією, для забезпечення більш об'єктивного та справедливого розгляду таких справ.

Реалізація цих заходів сприятиме створенню більш справедливих та рівноправних умов на ринку праці, що в свою чергу позитивно вплине на соціально-економічний розвиток країни. Важливо також продовжувати дослідження у цій сфері для виявлення нових викликів та розробки адекватних відповідей на них. Отже, забезпечення ефективного цивільно-правового захисту від дискримінації на ринку праці є важливим кроком на шляху до побудови справедливого та рівноправного суспільства.

#### Список використаних джерел:

1. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2021. 260 с.
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI : станом на 30 трав. 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
3. Хартія основних прав Європейського Союзу : Хартія Європ. Союзу від 07.12.2000 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text) (дата звернення: 05.05.2024).
4. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV : станом на 27 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

**ТЕТЕРУК М. М.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІЙ СКЛАДОВІЙ

Господарські відносини України та ринок праці тісно взаємодіють, оскільки існування ринку праці без суб'єктів господарювання не є можливим.

На сучасному етапі Україна продовжує свій інтеграційний курс з трансформації ринку праці до Європейських стандартів, що потребує вдосконалення трудового законодавства України, адже останнє є “регулятором” між ринком праці та суб'єктами господарювання. І це визначає актуальність даної теми.

Існує ряд дослідницьких матеріалів, втілених у статтях, монографіях та інших джерелах з тематики ринку праці та євроінтеграції України. Серед них такі українські дослідники, як: К. Біда, О. Ганзенко, Н. Гнидюк, В. Король, Г. Михайлюк, В. Муравйов, А. Олефір, С. Павлюк, О. Підцерковний, Н. Рябець, К. Стадник, В. Трюхан, В. Устименко та інші.

Наразі Україна перебуває в умовах воєнного вторгнення росії, що вплинуло на всі сфери життєдіяльності нашого суспільства, не минаючи економічної сфери.

За статистикою Мінекономіки впродовж 2022–2023 рр. валовий внутрішній продукт України скоротився більше ніж на 30%, значно знецінилася національна валюта, зросли ціни й істотно впав рівень доходів населення. Як наслідок цих факторів з'явилася особиста загроза безпеці населення, тому відбувся масовий виїзд людей за кордон. Скорочення кількості працівників на підприємствах негативно вплинуло на стан ринку праці в Україні. Завдяки сприятливим умовам, що були створені європейськими країнами для українських біженців, ті залишаються за кордоном, розбудовуючи європейську економіку [5].

Всупереч песимістичним прогнозам Україна не лише вистояла, а й змогла адаптуватись до нових обставин і продовжує впроваджувати заплановані інтеграційні зміни до бажаного повноцінного членства в ЄС.

Слід акцентувати увагу на деяких поточних законопроектах в євроінтеграційній складовій. Зокрема:

- Законопроект № 8244, який передбачає правонаступництво в трудових відносинах у разі зміни власника підприємства. Згідно змісту даного проекту роботодавця зобов'язують продовжувати дію трудового договору у випадку передачі власником бізнесу або його частин іншій особі, а також інформувати працівників і їх представників про дату та причини правонаступництва і його наслідки для працівників. Законодавці передбачають, що втілення Закону в життя може посилити захист працівників у правовій сфері, коли власник підприємства або бізнесу зміниться [2]. У такий спосіб ми наближаємо українське законодавство до європейських стандартів.

- Законопроект № 5695, який визначає поняття домашньої праці та домашніх працівників, закріплює правовий статус домашніх працівників та особливості його правового регулювання, визначає обов'язкові умови трудового договору з домашніми працівниками [3]. Як ми бачимо, цей Закон втілює в українське законодавство положення Конвенції Міжнародної організації праці № 189 про домашніх працівників, що є дуже важливим у процесі інтеграції України в Європейський Союз, а також у процесі оновлення трудового законодавства України [1].

- Законопроект № 11044, який спрямований на захист учасників трудових відносин від різних форм мобінгу на робочому місці та встановлення адміністративної відповідальності за такі дії.

Даним законом, зокрема, визначено, що мобінг (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [4].

Цим документом Україна матиме спроможність стати поряд з низкою інших європейських країн таких як: Швеція, Данія, Німеччина, Норвегія, Італія, Польща, Франція, Велика Британія, де мобінг на роботі є забороненим на законодавчому рівні.

- Законопроект № 5344-д, який передбачає розширення категорій підприємств, які матимуть можливість отримувати фінансову допомогу, якщо забезпечать роботою осіб з інвалідністю. Цей документ сприяє працевлаштуванню осіб з інвалідністю шляхом набуття будь-яким суб'єктом господарювання статусу підприємства трудової інтеграції за умови відповідності законодавчо визначеним критеріям. Більше того, такі працівники будуть мати такі соціальні послуги, як соціальний супровід на робочому місці, персонального асистента, послуги перекладу жестовою мовою тощо [1].

Отже, шляхом адаптації законодавства про працю до потреб поточної соціально-економічної системи України та узгодження його з нормами міжнародного права, наша країна зможе подолати виклики на ринку праці та наблизити його функціонування до європейських стандартів.

#### Список використаних джерел:

1. Верховна Рада України онлайн. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: [https://www.rada.gov.ua/news/news\\_kom/232591.html](https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/232591.html) (дата звернення: 12.05.2024).
2. Верховна Рада України онлайн. Офіційний вебпортал парламенту України. Законопроекти. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40937> (дата звернення: 12.05.2024).
3. Верховна Рада України онлайн. Офіційний вебпортал парламенту України. Законопроекти. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/27156> (дата звернення: 12.05.2024).
4. Верховна Рада України онлайн. Офіційний вебпортал парламенту України. Законопроекти. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43767> (дата звернення: 12.05.2024).
5. Міністерство економіки України. Державний сайт України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=4725f89d-00a3-4d63-941e-4dac3018ab07&title=PadinniaVvpUkrainiZa9-Misiatsiv2022-okuOtsiniutsiaNaRivni30> (дата звернення: 12.05.2024).

**ШЕВЧЕНКО О. В.**

студент групи 74 Ю  
Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж імені Антона Макаренка  
м. Київ

науковий керівник:

**МУЛЯР Г. В.**

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри правосуддя  
Державний університет інфраструктури та  
технологій  
м. Київ

### **ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ЗБОРІВ, МІТИНГІВ, ВУЛИЧНИХ ПОХОДІВ І ДЕМОНСТРАЦІЙ**

**Постановка проблеми.** Збори, мітинги, вуличні походи та демонстрації є важливими аспектами громадянського життя, що слугують механізмами вираження громадянської позиції, вимог і протестів. Проте їх проведення супроводжується рядом проблем, які вимагають уваги, особливо під час дії правового режиму воєнного стану в Україні.

**Мета даного дослідження** полягає у дослідженні особливостей правового регулювання проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій.

**Виклад основного матеріалу.** Стаття 39 Конституції України передбачає право громадян на проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій: «Громадяни мають право збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення яких завчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування. Обмеження щодо реалізації цього права може встановлюватися судом відповідно до закону і лише в інтересах національної безпеки та громадського порядку – з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей» [1].

Стаття 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачає: «Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними у демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави» [2].

Також стаття 315 Цивільного кодексу України передбачає, що: «Фізичні особи мають право вільно збиратися на мирні збори, конференції, засідання, фестивалі тощо. Обмеження щодо реалізації права на мирні зібрання може встановлюватися судом відповідно до закону» [3].

Законодавством не встановлено точного строку подачі повідомлення про проведення заходів. У рішенні від 19 квітня 2001 року Конституційний суд України визначив, що громадяни «мають сповістити органи влади про проведення заходів заздалегідь, тобто в прийнятні строки, що передують даті їх проведення. Ці строки не повинні обмежувати передбачене ст. 39 Конституції право громадян, а мають служити

його гарантією й водночас надавати можливість відповідним органам виконавчої влади чи органам місцевого самоврядування вжити заходів щодо безперешкодного проведення громадянами зборів, мітингів, походів і демонстрацій, забезпечення громадського порядку, прав і свобод інших людей. Визначення конкретних строків завчасного сповіщення з урахуванням особливостей форм мирних зібрань, їх масовості, місця, часу проведення тощо є предметом законодавчого регулювання» [4].

Розглянемо що передбачено законодавством щодо обмеження проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій.

У ч. 2 ст. 39 Конституції України говориться, що можна винятково обмежити право громадян на збори мітинги, походи і демонстрації «з метою попередження заворушень чи злочинів, для охорони здоров'я населення захисту прав і свобод інших людей» [1].

Заборона мирного зібрання може відбуватися виключно Окружним адміністративним судом відповідно до статті 182 Кодексу адміністративного судочинства України, яка передбачає: «1. У строк, встановлений судом, позивач має право подати відповідь на відзив, а відповідач – заперечення. Інші учасники справи мають право подати свої письмові пояснення щодо відповіді на відзив та заперечення до закінчення підготовчого провадження, якщо судом не встановлено інший строк» [6].

Виконання такого рішення здійснюється негайно виконавчою службою з можливою допомогою поліції. Рішення суду може бути оскаржено в апеляційному порядку через суд, що виніс рішення по справі. Припинення мирного зібрання поліцією без рішення суду може відбуватися лише при загрозі масовим заворушенням чи вчиненні злочинів. Органи місцевої влади не можуть самостійно заборонити проведення мирного зібрання.

Адміністративна відповідальність за порушення порядку проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій настає за наступних умов: 1) порушення порядку організації і проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій; 2) надання посадовими особами для проведення з порушенням установленого порядку зборів, мітингів, вуличних походів або демонстрацій приміщень, транспорту, технічних засобів або створення інших умов для організації і проведення зазначених заходів [6].

Кримінальна відповідальність передбачається за наступних умов: 1) за блокування транспортних комунікацій, яке порушило нормальну роботу транспорту або створювало небезпеку для життя людей, а також захопленні вокзалу, аеродрому, порту, станції або іншого транспортного підприємства; 2) організацію масових заворушень, що супроводжувалися насильством над особою, погромами, підпалами, знищенням майна, захопленням будівель або споруд, насильницьким виселенням громадян, опором представникам влади із застосуванням зброї або інших предметів, які використовувалися як зброя, а також активна участь у масових заворушеннях; 3) публічні заклики до погромів, підпалів, знищення майна, захоплення будівель чи споруд, насильницького виселення громадян, що загрожують громадському порядку, а також розповсюдження, виготовлення чи зберігання з метою розповсюдження матеріалів такого змісту [7].

На сьогоднішній день, особливо актуальне питання, що стосується проведення мітингів, страйків, вуличних походів і демонстрацій під час дії правового режиму воєнного стану в Україні.

Відповідно до ч. 2 ст. 64 Конституції України окремі обмеження права на свободу мирних зібрань можуть встановлюватися в умовах воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень [1].

П. 8 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» надає військовому командуванню разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) право самостійно або із залученням органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної



Республіки Крим, органів місцевого самоврядування запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини та громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених указом Президента України про введення воєнного стану, такий захід правового режиму воєнного стану як заборона проведення мирних зборів, мітингів, походів і демонстрацій, інших масових заходів [8].

Проведення мирних зібрань на території Київської області регулюється Порядком проведення масових заходів на території Київської області в умовах правового режиму воєнного стану, затвердженим Протоколом оперативного штабу Ради оборони Київської області № 145 від 07.07.2022 року [9].

Відповідно до п. 1 Порядку проведення мирних зборів, мітингів, походів і демонстрацій, інших спортивних, освітніх, культурно-просвітницьких, релігійних, розважальних та видовищних масових заходів в умовах воєнного стану на території Київської області можливе лише за виключних обставин і тільки за умови їх письмового погодження з виконавчими органами міських, селищних та сільських рад, не пізніше, ніж за п'ять робочих днів до дня проведення заходу. Згідно з п. 2 Порядку організатор мирного зібрання письмово повідомляє про намір проведення мирного зібрання відповідний орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування [9].

**Висновки.** Право на мирні збори, мітинги, вуличні походи і демонстрації є одним з основних принципів демократії та свободи слова, гарантовані Конституцією України. Вони дозволяють громадянам виражати свою позицію, висловлювати незгоду та обговорювати громадські питання.

Не зважаючи на те, що право на збори є фундаментальним, важливо мати ефективні механізми регулювання та контролю за ними, що забезпечить громадський порядок, безпеку учасників і запобігти можливим конфліктам. Зазначене особливо важливо під час воєнного стану.

Варто відмітити, що обмеження проведення зборів і демонстрацій можуть бути виправданими лише у випадках загрози громадському порядку, безпеці чи суспільному добробуту.

Регулювання та проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій є складним завданням, яке потребує детального врахування інтересів різних груп населення та забезпечення балансу між правами та обов'язками громадян.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. : станом на 1 серп. 2021 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 09.05.2024).

3. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV : станом на 27 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Міністерства внутрішніх справ України щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 39 Конституції України про завчасне сповіщення органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування про проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій (справа щодо завчасного сповіщення про мирні зібрання) : Рішення Конституц. Суду України від 19.04.2001 р. № 4-рп/2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-01#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

5. Кодекс адміністративного судочинства України : Кодекс України від 06.07.2005 р. № 2747-IV : станом на 27 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

6. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Кодекс України від 07.12.1984 р. № 8073-X : станом на 14 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

7. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III : станом на 28 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

8. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII : станом на 19 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

9. Порядок проведення масових заходів на території Київської області в умовах правового режиму воєнного стану. *Київська обласна військова адміністрація*. URL: <https://koda.gov.ua/wp-content/uploads/2022/07/poryadok-provedennya-masovyh-zahodiv-na-terytorii-kyivskoї-oblas.pdf> (дата звернення: 09.05.2024).

## СЕКЦІЯ 7

# КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО, ПРОЦЕС І КРИМІНАЛІСТИКА

### АЛЕШКО Д. М.

адвокат, Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ  
науковий керівник:

### МУЛЯР Г. В.

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри кримінального права, процесу та криміналістики  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДІЇ, ПОВ'ЯЗАНІ З ОБІГОМ ФАЛЬСИФІКОВАНИХ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ

Постановка проблеми. За оцінкою Всесвітньої організації охорони здоров'я 1 із 10 лікарських засобів у країнах із низьким або середнім доходом є субстандартним або фальсифікованим. Такі лікарські засоби призводять до втрати впевненості у лікарських засобах, надавачах медичних послуг та системі охорони здоров'я в цілому [1].

Проблема обігу в Україні фальсифікованих лікарських засобів також є актуальною. Частково така проблема існує через недосконалість законодавства, яке регулює застосування заходів впливу з боку держави, зокрема притягнення до кримінальної відповідальності за дії, пов'язані з обігом фальсифікованих лікарських засобів.

Мета даного дослідження: проаналізувати проблемні питання притягнення до відповідальності за дії, пов'язані з обігом фальсифікованих лікарських засобів в Україні.

Виклад основного матеріалу. У Концепції реалізації державної політики щодо запобігання фальсифікації лікарських засобів та затвердження плану заходів з її реалізації зазначено, що в Україні встановлена кримінальна відповідальність за фальсифікацію лікарських засобів, але механізми запобігання фальсифікації є неефективними [2].

Ст. 3211 Кримінального кодексу України встановлює відповідальність за виготовлення, придбання, перевезення, пересилання, зберігання з метою збуту або збут завідомо фальсифікованих лікарських засобів [3]. При цьому термін «фальсифікований лікарський засіб» визначений у ст. 2 Закону України «Про лікарські засоби» [4].

Фальсифікований лікарський засіб – це лікарський засіб, який умисно промаркований неідентично (невідповідно) відомостям (одній або декільком з них) про лікарський засіб з відповідною назвою, що внесені до Державного реєстру лікарських засобів України, а так само лікарський засіб, умисно підроблений у інший спосіб, і не відповідає відомостям (одній або декільком з них), у тому числі складу, про лікарський засіб з відповідною назвою, що внесені до Державного реєстру лікарських засобів

України. Відповідно при виникненні підозри, що лікарський засіб, який перебуває в обігу, є фальсифікованим, такий лікарський засіб завжди порівнюється з лікарським засобом, який пройшов державну реєстрацію та внесений до Державного реєстру лікарських засобів.

Таким чином, якщо йдеться про навмисні дії щодо фальсифікації лікарських засобів, не внесених до Державного реєстру лікарських засобів, то такі дії формально не можуть бути кваліфіковані як виготовлення та збут саме фальсифікованих лікарських засобів і не мають наслідків у вигляді застосування кримінальної відповідальності.

Законодавець, розуміючи зазначену вище проблему правозастосування, змінив визначення фальсифікованого лікарського засобу у новому Законі України «Про лікарські засоби». Відповідно до ст. 2 цього Закону фальсифікований лікарський засіб – будь-який лікарський засіб, умисно підроблений таким чином, що вводить в оману щодо його: ідентичності, включаючи пакування, маркування, назву, склад, зокрема будь-якого з його інгредієнтів, у тому числі допоміжних речовин, і сили дії цих інгредієнтів; походження, включаючи дані про виробника, країну виробництва, країну походження або власника реєстрації/торгової ліцензії (іншого дозвільного документа на допуск на ринок лікарського засобу); історії обігу, у тому числі дані та документи про використані шляхи поставок/дистрибуції [5].

Таке формулювання на сьогодні відповідає Директиві Європейського Парламенту і Ради 2001/83/ЄС від 06.11.2001 р. із змінами [6].

Новий Закон України «Про лікарські засоби» вводиться в дію через 30 місяців після завершення воєнного стану, але відповідно до інформації МОЗ України планується пришвидшити введення його в дію, зокрема з 01.01.2025 р.

Відповідно, після введення в дію цього Закону правоохоронні органи при кваліфікації дій осіб щодо фальсифікованих лікарських засобів будуть застосовувати формулювання, яке не прив'язується до Державного реєстру лікарських засобів України. Як наслідок, дії осіб, які, наприклад, виробляють фальсифіковані лікарські засоби, які є підробкою до інших лікарських засобів, відсутніх у Державному реєстрі лікарських засобів, будуть кваліфіковані відповідно до ст. 3211 Кримінального кодексу України [3].

Отже, у разі посилення роботи правоохоронних органів з урахуванням усунення зазначених вище прогалин у законодавстві, існує перспектива щодо скорочення обігу фальсифікованих лікарських засобів в Україні та наближення до європейських стандартів боротьби з такими препаратами.

Висновки. Проблема обігу фальсифікованих лікарських засобів в Україні залишається актуальною та потребує комплексного підходу для ефективного вирішення. Притягнення до відповідальності за дії, пов'язані з виробництвом та розповсюдженням таких засобів, стикається з низкою перешкод, серед яких недосконалість законодавства, недостатній рівень контролю з боку державних органів, а також корупційні ризики. Важливим аспектом є удосконалення нормативно-правової бази, посилення міжнародної співпраці, а також підвищення обізнаності населення щодо небезпеки використання фальсифікованих лікарських засобів. Ефективна боротьба з цим явищем можлива лише за умови активної взаємодії між правоохоронними органами, медичними установами та громадськістю.

#### Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Всесвітньої організації охорони здоров'я URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/substandard-and-falsified-medical-products> (дата звернення: 13.05.2024).
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реалізації державної політики щодо запобігання фальсифікації лікарських засобів та

затвердження плану заходів з її реалізації від 03 квітня 2019 року № 301-р. Урядовий кур'єр від 15.05.2019 № 89.

3. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III : станом на 28 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 14.05.2024).

4. Про лікарські засоби : Закон України від 04.04.1996 р. № 123/96-ВР : станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/123/96-вр#Text> (дата звернення: 14.05.2024).

5. Про лікарські засоби : Закон України від 28.07.2022 р. № 2469-IX : станом на 17 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-20#Text> (дата звернення: 14.05.2024).

6. Директива Європейського Парламенту і Ради 2001/83/ЄС від 06.11.2001 р. «Про Кодекс Співтовариства щодо лікарських засобів призначених для застосування людиною».

**ЗАВИДНЯК І. О.**

кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри кримінального права, процесу  
та криміналістики  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РІВЕНЬ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ОБІЗНАНОСТІ ДЕТЕКТИВІВ (СЛІДЧИХ), ЯК  
ОДИН ІЗ ПРОБЛЕМНИХ АСПЕКТІВ ПОЧАТКУ РОЗСЛІДУВАННЯ  
КОРУПЦІЙНИХ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ**

Діяльність антикорупційних органів України, зокрема Національного антикорупційного бюро України, відносно розслідування підслідних їм корупційних кримінальних правопорушень, відрізняється особливою складністю. Це пов'язано передусім зі спеціальним суб'єктом таких кримінальних правопорушень та безпосередньо з тим, що в Україні простежується процес активної протидії розслідуванню кримінальних проваджень даної категорії, з боку не лише підозрюваних службових осіб – корупціонерів, а й з боку владних структур, правоохоронних і контролюючих органів. Так, сьогодні типовою є ситуація, коли вносяться відомості щодо обставин можливого корупційного кримінального правопорушення до Єдиного реєстру досудових розслідувань, розпочинається досудове розслідування, вживаються численні організаційні заходи та проводяться слідчі (розшукові) дії, але ухвалюється рішення про закриття кримінального провадження. Тому, на нашу думку, доволі важливим є окреслення типових недоліків й помилок, яких припускаються особи, які проводять розслідування кримінальних проваджень цієї категорії та шляхів їх подолання.

Ключовими недоліками сучасної практики боротьби з корупційними кримінальними правопорушеннями, які необхідно подолати зусиллями криміналістичного забезпечення, є в цілому низькі показники виявлення й розкриття таких кримінальних правопорушень, а також та обставина, що основні зусилля антикорупційних органів спрямовані на боротьбу з «низовими» й епізодичними корупційними кримінальними правопорушеннями (в основному з отриманням неправомірної вигоди), що не являє собою значної суспільної небезпеки й складності у розслідуванні, порівняно з «верхівковими» корупційними злочинами або іншими проявами кримінальної корупції на державних підприємствах, установах, організаціях тощо.

За результатами проведеного анкетування працівників детективних підрозділів, можна зазначити, що складнощі на початку розслідування корупційних кримінальних правопорушень, у 27% викликані активною протидією з боку владних структур та правоохоронних і контролюючих органів, а у 24% – невисокою кваліфікацією багатьох (хоча і далеко не всіх) осіб, які проводять досудове розслідування, що тягне за собою проблеми, у вигляді – низької якості та кількості первинних матеріалів (19%), низького рівня забезпечення криміналістично-значущою інформацією (10%), недостатньої взаємодії детективів (слідчих) з іншими учасниками провадження тощо.

Найчастіше зазначені складнощі початкового етапу розслідування цієї категорії кримінальних правопорушень призводять до:

- пасивності та безініціативності детективів у процесі розкриття та розслідування корупційних кримінальних правопорушень;
- прагнення не зв'язуватись з активною протидією у кримінальних провадженнях цієї категорії;
- звички детективів розслідувати нескладні кримінальні провадження;



- корупції в окремих підрозділах правоохоронної системи та судах;
- помилкової оцінки судової перспективи у кримінальних провадженнях цієї категорії тощо.

Розглянемо більш детально деякі складнощі початку досудового розслідування корупційних кримінальних правопорушень, які впливають на весь подальший хід розслідування. Так, у процесі початкового етапу досудового розслідування кримінальних корупційних діянь доволі важливу роль відіграє кваліфікація та обізнаність детектива. Належний рівень ведення процесу розслідування визначається насамперед підготовленістю детектива до вивчення відповідної злочинної корупційної діяльності. Так, детективи повинні вміти працювати з: а) документами як у паперовій, так і в електронній формі; б) засобами автоматизованої обробки документів та інформації; в) знати особливості бухгалтерського електронного документообігу та податкової звітності; г) бути озброєні відповідними технічними засобами виявлення, знімання та фіксації інформації, що цікавить.

Зазвичай саме на початковому етапі розслідування формується напрям усього розслідування, тому особа, яка його проводить має чітко й правильно окреслити алгоритм подальших дій, висунути та перевірити слідчі версії, визначити завдання, розробити план і організувати проведення першочергових слідчих (розшукових) дій. Тому, кваліфікація та професіоналізм детектива саме на початку досудового розслідування є доволі важливим для подальшого процесу розслідування. З цього приводу доволі слушною є позиція В. П. Бахіна, який зазначав, що «успішність розслідування злочинів залежить не тільки від методичного правильного підходу до процесу розслідування, але і від кваліфікації слідчого, оперативності його дій, вміння організувати сили та засоби, якими володіє правоохоронний орган, який веде боротьбу зі злочинністю [1, с. 259].

Наступною проблемою, яка безпосередньо пов'язана із кваліфікацією та професіоналізмом детектива, є проблема недостатнього рівня взаємодії між детективом та іншими учасниками кримінального провадження. Існує декілька визначень взаємодії антикорупційних органів та інших державних органів, правоохоронних органів, громадських організацій і посадових осіб у процесі виявлення, припинення, розкриття та розслідування корупційних кримінальних правопорушень, узагальнюючи які, означену взаємодію можна розглядати як узгоджену діяльність різних ланок однієї чи декількох організованих систем, спрямовану на досягнення загальної мети з найменшими втратами зусиль, засобів і часу [2, с. 209].

Зазначаючи про недостатність організації взаємодії, як про одну із проблем досудового розслідування, хочемо вказати, що для якісного проведення розслідування корупційних кримінальних правопорушень, на початку досудовому розслідуванні доречно створювати команду, до складу якої входять: керівник (старший детектив), детектив, аудитор (ревізор), технічний спеціаліст (фахівець). Кожен з них має свої специфічні завдання та водночас повинен співпрацювати з іншим членом команди, щоб їх виконати. Крім того, до складу команди можуть входити інші особи.

Дослідивши деякі проблемні питання, які впливають на якість та результативність процесу початкового етапу досудового розслідування корупційних кримінальних правопорушень, окреслимо деякі стратегічні цілі-напрями розслідування кримінальних правопорушень даної категорії, покликані сприяти подоланню окреслених вище проблемних питань.

Основними стратегічними цілями-напрямами розслідування корупційних кримінальних правопорушень мають бути: а) виявлення, розкриття й розслідування не тільки і не стільки одиничних «побутових» і «низових» корупційних протиправних діянь, а передусім «верхівкових» систематичних кримінальних правопорушень,

вчинених організованими групами осіб; б) активізація виявлення, розкриття й розслідування можливих сукупностей корупційних кримінальних правопорушень та ймовірних серій корупційних злочинів; в) викриття насамперед організаторів, керівників, найбільш активних членів організованих угруповань, що беруть участь у вчиненні корупційних кримінальних правопорушень, їх засудження; г) ліквідація організованих злочинних груп у конкретній сфері (сферах) діяльності на будь-якому рівні; г) впровадження новітніх інформаційних систем і технологій, під якими прийнято розуміти організаційно впорядковану сукупність масивів інформації про об'єкти та інформаційні технології, зокрема засоби сучасної комп'ютерної техніки, програмне забезпечення і мережі зв'язку, що забезпечують процеси введення, опрацювання та видачі необхідної інформації [3, с. 19]; д) виявлення та руйнування корупційних зв'язків злочинних формувань з подальшим розслідуванням усіх корупційних і супутніх кримінальних правопорушень, засудження винних; е) активна криміналістична профілактика корупційних кримінальних правопорушень, на усіх рівнях шляхом виявлення й усунення причин та умов цих протиправних діянь; є) антикорупційне просвітництво учасників кримінального судочинства, насамперед непрофесійних учасників, а також широких верств населення.

Підбиваючи підсумки, необхідно вказати, що якість досудового розслідування корупційних кримінальних правопорушень, залежить від рівня кваліфікації детектива (слідчого), його професіоналізму та обізнаності, розумових здібностей, що безпосередньо впливає на: якість і терміни розслідування кримінальних правопорушень даної категорії; швидкість прийняття рішень щодо проведення тих чи інших слідчих (розшукових) дій; вибір правильної тактики проведення й організації слідчих (розшукових) дій; кількість залучених спеціалістів; швидкість та ефективність реагування на прояви протидії досудовому розслідуванню тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бахін В. П. Економічні злочини: актуальні проблеми криміналістичного дослідження. Науковий вісник Дніпропетровського юридичного інституту МВС України. 2001. № 1. С. 253–261.
2. Завидняк І. О. Планування і взаємодія слідчого з оперативними підрозділами під час розслідування злочинів, пов'язаних з незаконним обігом підакцизних товарів. Міжнародний юридичний вісник: актуальні проблеми сучасності (теорія та практика). 2018. Вип. 3–4. С. 205–212.
3. Журавель В. А., Павлюк Н. В., Резнікова О. І. Забезпечення розслідування корупційних злочинів. Наукові дослідження. Питання боротьби зі злочинністю. 2016. Вип. 32. С. 13–30.

**МУЛЯР Г. В.**

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри кримінального права, процесу  
та криміналістики  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**БАБИЧ В. А.**

кандидат юридичних наук, доцент,  
викладач циклової комісії юридичних дисциплін  
Київський професійно-педагогічний фаховий  
коледж  
імені Антона Макаренка  
м. Київ

**ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ПРИВАТНИХ ВІЙСЬКОВИХ КОМПАНІЙ ЯК ОДИН З  
МОЖЛИВИХ ШЛЯХІВ НАСИЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ**

Тяжкі випробування війни пройшли через розум і серце багатьох людей, залишивши на них слід, який неможливо просто так прибрати чи згладити. Однак рано чи пізно багатьом з них доведеться повернутись до мирного, наскільки це буде звісно можливо, життя. Що в свою чергу викличе низку питань пов'язаних із соціалізацією та поверненням у суспільство. На жаль, слід впевнено констатувати – для більшості з тих, хто пройшов участь у бойових діях, це буде досить непросто. Ця категорія людей буде потребувати особливої уваги та підтримки з боку держави та суспільства, а також рідних і близьких зокрема. Однією з пріоритетних сфер діяльності, у якій ці люди зможуть реалізувати свій специфічний потенціал, навички та бути максимально корисними у суспільстві являється робота у приватних військових компаніях.

Тому питання, про яке потрібно думати, обговорювати та виводити у суспільну площину уже зараз це питання детінізації (легалізації), а у широкому контексті створення належних юридичних та організаційних передумов для функціонування приватних військових компаній (надалі – ПВК).

Першочерговими завданнями, які, на нашу думку, постають у контексті цього процесу є:

- 1) визначення правового статусу та сфери застосування (дія у просторі) ПВК;
- 2) визначення порядку надання ліцензії на зайняття цим видом діяльності та органу, що буде здійснювати ліцензування, контроль і нагляд;
- 3) регламентація порядку набору та працевлаштування персоналу (в тому числі визначення особливостей, що стосуються норм трудового законодавства які будуть поширюватись на персонал, вирішити питання соціального захисту, страхування та ін);
- 4) внести зміни до ст. 447 Кримінального кодексу України: найманство, таким способом, щоб вивести персонал ПВК за рамки дії цієї статті;
- 5) прописати чітко визначені вимоги до тих осіб (особи), які виступлять з ініціативою створення ПВК.

Дослідження діючого законодавства надає нам висновок, що частково шляхи вирішення поставлених завдань уже містяться у чинному законодавстві, а окремі положення потребують корегування та доповнення.

Так, ст. 17 Конституції України прямо вказує, що на території України забороняється створення та функціонування будь-яких збройних формувань, не передбачених законом [1].

Тобто рухатись у напрямку реалізації ініціатив щодо створення ПВК потрібно саме з прийняття відповідного закону.

Наступним кроком буде внесення доповнень щодо ліцензування окремих видів діяльності у Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності» [2].

Процес формування законодавства у цій сфері передбачає також урахування міжнародного досвіду. Одним з фундаментальних документів, які ми повинні обов'язково врахувати є THE MONTREUX DOCUMENT [3].

Особливо враховуючи те, що Україна приєдналась до цього документа ще у 2008 році. Враховуючи значний обсяг цього документа в рамках цієї роботи ми не будемо деталізувати його, а лише зазначимо, що він був прийнятий за ініціативи Швейцарської Конфедерації та Міжнародним Комітетом Червоного Хреста з метою дотримання міжнародних правових зобов'язань і принципів функціонування держав щодо роботи приватних військових компаній в період збройних конфліктів.

На час написання цієї роботи до положень THE MONTREUX DOCUMENT долучились 59 країн і декілька міжнародних організацій: European Union (27.07.2012); Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE) (21.11.2013); North Atlantic Treaty Organization (NATO) (6.12.2013) [4].

На нашу думку, при формуванні нормативних обмежень і гарантій діяльності ПВК потрібно заздалегідь закласти алгоритм, що буде, з одного боку, захищати ПВК від надмірного державного контролю та регулювання, а, з іншого боку, дасть можливість чітко обмежити особисті амбіції керівників (власників ПВК) та окремих працівників таких компаній.

У тому числі, виокремити персонал ПВК, як спеціального суб'єкта відповідальності, виключивши їх з-під дії положень ст. 477 Кримінального кодексу України [5].

Узагальнивши досліджуваний матеріал, ми приходимо до висновку, що створення законодавчої бази під діяльність ПВК є досить кропітким і тривалим у часі процесом, тому сподіваємось, що поступове просування ідеї необхідності створення таких компаній набере відповідного розголосу та популяризації, що у свою чергу надасть необхідного поштовху для розробки законодавства у вказаному напрямку.

Дасть можливість реалізації потенціалу окремих громадян у цій сфері та легалізує входження як закордонних компаній на вітчизняний ринок праці у цій сфері, так і дасть можливість нашим компаніям реалізовувати надання цієї категорії послуг за кордоном.

#### Список використаних джерел:

1. Конституції України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 24.04.2024).

2. Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності». Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19#Text> (дата звернення: 24.04.2024).

3. THE MONTREUX DOCUMENT. Офіційний вебпортал Міжнародного Комітету Червоного Хреста. URL: [https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc\\_002\\_0996.pdf](https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc_002_0996.pdf) (дата звернення: 24.04.2024).

4. Перелік країн та організацій підписантів. Офіційний вебпортал Федерального департаменту закордонних справ Швейцарії. URL: <https://www.eda.admin.ch/eda/en/fdfa/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/montreux-document.html> (дата звернення: 24.04.2024).

5. Кримінальний кодекс України офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 24.04.2024).

**ОМЕЛЬЧУК М. О.**

студентка групи 70Ю  
Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж імені Антона Макаренка  
м. Київ  
науковий керівник:

**ХАНОВ А. О.**

адвокат, викладач  
Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж імені Антона Макаренка  
м. Київ

**ЗАХИСТ ЖИТТЯ НА РОБОТІ ТА КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ:  
РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ФОРМУВАННІ БЕЗПЕЧНОГО ТА СТАБІЛЬНОГО  
РИНКУ ПРАЦІ**

Постановка проблеми. У сучасному світі праця є однією з основних сфер людського життя, де здійснюється взаємодія між працівником і роботодавцем. Захист життя на роботі та забезпечення безпечних умов праці стають ключовими аспектами гарантування прав працівників і формування стабільного ринку праці. Однак, порушення правил безпеки на робочому місці може призвести до серйозних наслідків, включаючи кримінальну відповідальність для роботодавців.

З моменту повномасштабного вторгнення російського загарбника на територію нашої держави, на умови праці українців стали впливати нові, смертельно небезпечні ризики (масовані ракетні обстріли, підриви на мінах тощо), що призводять до значного погіршення рівня безпечних умов праці в усіх галузях економіки. Наразі найбільше цей вплив стосується об'єктів критичної інфраструктури (енергетики, теплогазопостачання, комунального господарства тощо), що є стратегічно важливими для функціонування економіки і безпеки держави, суспільства та населення, виведення з ладу або руйнування яких може мати вплив на національну безпеку й оборону, природне середовище, призвести до значних матеріальних і фінансових збитків, людських жертв [1, с. 2].

Держава відіграє важливу роль у формуванні безпечного та стабільного ринку праці через прийняття ефективного законодавства, регулювання робочих відносин і контроль за його дотриманням. Це включає в себе створення нормативно-правової бази для захисту прав працівників, забезпечення безпеки на робочому місці, а також встановлення механізмів кримінальної відповідальності за порушення законодавства у сфері праці.

Мета даного дослідження: виявити основні проблеми та виклики, з якими стикається сучасний ринок праці в контексті захисту життя на роботі та кримінальної відповідальності, а також запропонувати шляхи вдосконалення законодавства та практики його реалізації з метою забезпечення стабільності та безпеки працівників.

Виклад основного матеріалу. Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності. І забезпечити належні умови охорони праці – обов'язок саме працедавця [2].

Відповідно до статті 271 Кримінального кодексу України (надалі – КК України), «Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином –



суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається обмеженням волі на строк від двох до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого» [3].

Якщо порушенням законодавства про працю спричиняються такі негативні наслідки, як шкода здоров'ю або смерть працівника, та інші серйозні наслідки, це може призвести до кримінальної відповідальності для винних осіб. Важливо розуміти, що система охорони праці є складною та регулюється різноманітними нормативними документами, від Конституції та законів України до актів міністерств, відомств, органів місцевого самоврядування та нормативних актів суб'єктів господарювання

Суб'єктом відповідальним за створення належних умов праці на робочому місці у всіх структурних підрозділах і забезпечення дотримання законодавчих норм про права працівників у сфері охорони праці є роботодавець. Це може бути як власник підприємства, так і його керівник, якого призначив власник. Обов'язки з організації охорони праці можна делегувати лише особам зі статусом службової особи.

Верховний Суд прийшов до висновку у справі № 727/922/17 від 15.03.2018 р., що суб'єктом кримінального правопорушення, передбаченого ч. 2 ст. 271 КК України (порушення вимог законодавства про охорону праці, що потягло загибель людей чи інші тяжкі наслідки), є службова особа підприємства, установи, організації, яка на підставі наказу адміністрації, посадової інструкції чи відповідно до займаної посади має спеціальні обов'язки з охорони праці, або громадянин – суб'єкт підприємницької діяльності [4].

Також керівникам бізнесу необхідно розуміти, що є певна категорія підприємств, на яких, в силу специфіки бізнесу, існують додаткові критерії ризиків у сфері охорони праці. Це, зокрема, система охорони праці при виконанні робіт з підвищеною небезпекою, при виконанні важких робіт та робіт із шкідливими умовами праці, на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах, на виробництві із ядерними або радіаційними матеріалами, де порушення правил безпеки, у разі настання негативних наслідків у вигляді шкоди здоров'ю працівника, загибелі людей та інших тяжких наслідків, є окремими підставами для кримінальної відповідальності власника та менеджменту бізнес-утворення [5].

Законодавець, захищаючи насамперед інтереси працівників, передбачив кримінальну відповідальність за грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України), за грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК України), за порушення вимог законодавства про охорону праці (ст. 271 КК України), за порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою (ст. 272 КК України), за порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах (ст. 273 КК України), за порушення правил ядерної або радіаційної безпеки (ст. 274 КК України) [3].

Якщо ж настання тяжких наслідків у трудових правовідносинах не передбачено зазначеними вище статтями КК України, то у сторони обвинувачення завжди є можливість притягнути службову особу підприємства до кримінальної відповідальності за статтею 367 КК України (службова недбалість) за невиконання або неналежне виконання службовою особою своїх службових обов'язків через несумлінне ставлення до них, що завдало істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян, державним чи громадським інтересам або інтересам окремих юридичних осіб.

Правопорушення проти життя особи – це дія чи бездіяльність, яка порушує права людини на життя, здоров'я та безпеку, визначені законодавством. Це може включати у себе такі дії як вбивство, побиття, погрози життю, насильство чи інші дії, які призводять



або можуть призвести до тяжких тілесних ушкоджень, смерті або порушення особистої недоторканності особи.

Смертельні випадки на робочих місцях є серйозною проблемою, яка вимагає постійного уваги та превентивних заходів для їх запобігання. Нещасні випадки можуть статися у будь-якій галузі промисловості, будівництві, сільському господарстві та інших сферах діяльності.

Ось деякі причини смертельних випадків на робочих місцях:

1) Несправні обладнання та інструменти. Використання застарілого або неадекватно обслуговуваного обладнання може призвести до серйозних травм або смерті.

2) Недотримання стандартів безпеки. Недостатнє навчання персоналу, відсутність необхідного захисного спорядження або недотримання інструкцій з безпеки може призвести до нещасного випадку.

3) Необережне поводження з матеріалами. Неправильне зберігання, транспортування або використання хімічних речовин та інших небезпечних матеріалів може призвести до отруєнь, вибухів або пожеж.

4) Падіння з висоти. У будівництві та інших сферах діяльності, де працюється на висоті, падіння може бути особливо небезпечним.

5) Електричні удари. Несправне електрообладнання або недотримання правил електробезпеки може призвести до смертельних електричних ударів.

Запобігання вбивствам через необережність у трудових відносинах включає в себе регулярне навчання та підвищення кваліфікації персоналу з питань безпеки, впровадження строгих протоколів та процедур, контроль за дотриманням правил безпеки, а також забезпечення відповідних умов праці. Крім того, важливо підтримувати відкритий діалог між роботодавцями та працівниками для виявлення та вирішення потенційних проблем і ризиків.

Висновки. Захист життя на роботі є важливим елементом соціальної відповідальності держави перед своїми громадянами. Роль держави в формуванні безпечного та стабільного ринку праці необхідна для забезпечення високого рівня благополуччя та безпеки працівників.

Аналіз показав, що правова база, ефективні механізми контролю та регулювання є ключовими для встановлення стандартів безпеки праці та кримінальної відповідальності за їх порушення. Однак існують проблеми, такі як недостатня ефективність контролю, нестача ресурсів для інспекцій та недосконалість правової бази, які потребують уваги та вдосконалення.

Важливо підкреслити необхідність комплексного підходу до регулювання ринку праці, який би враховував інтереси як роботодавців, так і працівників, з метою створення безпечних та сприятливих умов для працюючого населення. Такий підхід сприятиме підвищенню якості робочого життя, зменшенню ризику професійних захворювань, травматизму або летальним випадкам, а також забезпечить стабільний і продуктивний розвиток економіки країни.

#### Список використаних джерел:

1. Коваль І., Амелічева Л. Підстави юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці. Академічні візії. 2023. № 15. С. 1–10.

2. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ : станом на 1 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

3. Кримінальний кодекс України : від 05.04.2001 р. № 2341-ІІІ : станом на 28 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

4. Постанова від 15.03.2018 № 727/922/17 Верховний Суд. Касаційний кримінальний суд. LIGA 360. URL: [https://verdictum.ligazakon.net/document/72909503?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=news&utm\\_content=bizpress01#\\_gl=1\\*1440wy5\\*\\_gcl\\_au\\*MjEуNDU3MzU4MC4xNzA4MjY4NjQ0](https://verdictum.ligazakon.net/document/72909503?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01#_gl=1*1440wy5*_gcl_au*MjEуNDU3MzU4MC4xNzA4MjY4NjQ0) (дата звернення: 02.04.2024).

5. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою : Наказ від 26.01.2005 р. № z0231-05 : станом на 14 квіт. 2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

**ТАРАСІОНЬ Є. М.**

студентка групи 70Ю

Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж імені Антона Макаренка

м. Київ

науковий керівник:

**ХАНОВ А. О.**

адвокат, викладач

Київський професійно-педагогічний  
фаховий коледж імені Антона Макаренка

м. Київ

**КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ТА БУХГАЛТЕРА ЗА  
СПІВУЧАСТЬ У ФІНАНСОВИХ ПРАВОПОРУШЕННЯХ: АНАЛІЗ  
ЗАКОНОДАВСТВА**

Постановка проблеми. В сучасному бізнес-середовищі директори та бухгалтери відіграють ключову роль у фінансовому управлінні підприємств. Проте разом з високою відповідальністю за фінансову діяльність вони також стикаються з ризиком кримінальної відповідальності за співучасть у фінансових правопорушеннях. Зрозуміти, які дії можуть призвести до кримінальної відповідальності, і як вони відрізняються для директорів і бухгалтерів, є важливим для забезпечення законності та відповідності законодавству.

Кримінальна відповідальність директора та бухгалтера за співучасть у фінансових правопорушеннях є актуальним питанням, яке потребує уважного вивчення та аналізу.

Вдало зазначає І. Устинова, що більшість фінансових правопорушень вчиняються у формі прямого умислу, однак латентний характер фінансових правопорушень, а також недосконалість законодавчого оформлення процесуальної форм притягнення до фінансової відповідальності, не дозволяє правоохоронним органам доказати умисел і правильно кваліфікувати дії правопорушника [1, с. 243].

Ключовою проблемою є необхідність комплексного аналізу та уточнення законодавчого регулювання кримінальної відповідальності за співучасть у фінансових правопорушеннях директорів і бухгалтерів, а також розробка рекомендацій для покращення судової практики в цій сфері.

Мета даного дослідження: розглянути основні аспекти кримінальної відповідальності директора та бухгалтера за співучасть у фінансових правопорушеннях.

Виклад основного матеріалу. У процесі кримінального переслідування осіб, які вчинили фінансові правопорушення, правоохоронці зазвичай прагнуть встановити винних і покарати їх шляхом ув'язнення. Однак злочини, які мають корисливу складову, відрізняються від низки інших видів злочинів тим, що основним мотивом їх учинення є особисте збагачення. Особи, винні в учиненні таких злочинів, цілком готові до ув'язнення, якщо після звільнення на них чекатимуть їхні незаконно отримані статки, якими вони зможуть вільно скористатися.

Враховуючи вище зазначене, ряд вчених зазначають, що передумовою ефективного фінансового розслідування є позбавлення злочинців стимулу вчиняти корисливі фінансові злочини. У центрі уваги правоохоронних органів має бути не лише покарання винних, а й виявлення та розшук доходів, отриманих злочинним шляхом [2, с. 5].

На практиці директори та бухгалтери часто стають об'єктом судового розгляду у справах про фінансові правопорушення.

О. Гетманець пропонує термін «фінансове правопорушення» розглядати як протиправне винне діяння (дія або бездіяльність) колективного або індивідуального суб'єкта правовідносин у сфері фінансової діяльності держави, муніципальних органів влади, за яке законодавством передбачена фінансова відповідальність (фінансові санкції) [3, с. 127].

Згідно з частиною третьою ст. 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» відповідальність за організацію бухгалтерського обліку та забезпечення фіксування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом установленого терміну, але не менше трьох років, несе власник (власники) або уповноважений орган (посадова особа), який здійснює керівництво підприємством відповідно до законодавства та установчих документів [4].

Водночас відповідальність за несвоєчасне складання первинних документів і реєстрів бухобліку та недостовірність відображених у них даних несуть особи, які склали та підписали ці документи відповідно до частини восьмої ст. 9 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [4].

Як бачимо, бухгалтер відповідає за ведення обліку згідно з вимогами, встановленими законодавством, а директор як уповноважена особа власника – за організацію обліку.

Основним законодавчим актом, який регулює питання кримінальної відповідальності за фінансові правопорушення, є Кримінальний кодекс України. Згідно з його положеннями, директори та бухгалтери можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності наприклад, за такі злочини:

1) Шахрайство (ст. 190 КК України) – за заволодіння чужим майном або виведення коштів шляхом обману.

2) Недостовірне подання фінансової звітності (ст. 212 КК України) – за представлення недостовірних або вигаданих даних у фінансовій звітності підприємства.

3) Виведення активів (ст. 220 КК України) – за незаконне переміщення або виведення активів підприємства за межі України з метою ухилення від податкових, митних або інших обов'язкових платежів.

Зупинимось на ситуації, коли бухгалтер одержав письмове розпорядження від керівника на здійснення господарської діяльності, що є незаконною.

«Типовим положенням про бухгалтерську службу, затвердженим постановою № 59» передбачено, що саме керівник несе відповідальність за незаконність здійснення операції, якщо головний бухгалтер письмово повідомив його про це [5]. Однак наразі цей документ не застосовується, на що звертав увагу Міністерство фінансів України у листі № 31-34000-10-5/3091 [6]. Тому є всі підстави вважати, що за виконання незаконного розпорядження головний бухгалтер і директор відповідатимуть спільно.

Як ми знаємо, співучасть у кримінальному правопорушенні – це допоміжна роль особи в процесі вчинення злочину, яка полягає у допомозі або сприянні іншій особі у вчиненні кримінального діяння. Співучасник може бути виконавцем, керівником, підбурювачем або пособником, залежно від конкретних обставин і ступеня участі в злочині.

Варто зазначити, що згідно частини третьої ст. 41 Кримінального кодексу України, особа не понесе кримінальної відповідальності, якщо вона відмовилася виконувати наказ або розпорядження, які однозначно мають злочинний характер. У випадку, коли особа виконує такий злочинний наказ або розпорядження, вона буде притягнута до кримінальної відповідальності на загальних підставах. Однак якщо особа не розуміла або не могла розуміти злочинного характеру наказу чи розпорядження,

відповідальність буде покладена лише на ту особу, яка видала такий злочинний наказ або розпорядження [7].

Висновки. Співучасть директора та бухгалтера у фінансових правопорушеннях може призвести до серйозних юридичних наслідків, включаючи кримінальну відповідальність.

Співучасть у фінансових правопорушеннях – це активна участь фізичної або юридичної особи в діях або бездіяльності, які призводять до порушення фінансового законодавства, якщо ця участь сприяла або спрямовувала таке порушення, або особа була свідомою про таке порушення та не прийняла належних заходів для його запобігання. Співучасть може включати в себе активне сприяння, підтримку, організацію, інструкції, спрямування або інші дії, які допомагають або спрямовують на вчинення фінансового правопорушення.

Покращення законодавства України щодо кримінальної відповідальності директора та бухгалтера за співучасть у фінансових правопорушеннях вимагає комплексного підходу та урахування міжнародних стандартів і кращих практик. Ось декілька рекомендацій:

1) Законодавство повинно чітко визначати, які дії або бездіяльність можуть призвести до кримінальної відповідальності для директора та бухгалтера.

2) Співпраця з міжнародними організаціями та країнами може допомогти Україні удосконалити своє законодавство, використовуючи міжнародний досвід і кращі практики.

3) Законодавство повинно сприяти прозорості та відкритості в фінансовій діяльності підприємств, щоб запобігти корупції та фінансовим махінаціям.

Враховуючи ці рекомендації, Україна може розробити ефективне та справедливе законодавство, яке допоможе забезпечити відповідальну фінансову діяльність усіх суб'єктів зазначених правовідносин.

#### Список використаних джерел:

1. Устинова І. Теоретичні питання фінансового правопорушення. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2011. № 15. С. 240–245.

2. Фінансові розслідування у сфері протидії легалізації злочинних доходів в Україні : метод. рек. / [С. С. Чернявський, О. Є. Користін, В. А. Некрасов та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2017. 164 с.

3. Фінансове право : підручник / відп. ред. О. П. Гетманець. Харків : Еспада, 2008. 416 с.

4. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV : станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

5. Про затвердження Типового положення про бухгалтерську службу бюджетної установи : Постанова Каб. Міністрів України від 26.01.2011 р. № 59-2011-п : станом на 17 квіт. 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/59-2011-п#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

6. Лист Мінфіну від 12.02.2010 р. № 31-34000-10-5/3091 [Щодо чинності Положення про головних бухгалтерів]. Майстерня для бухгалтера. URL: <https://avbash.wordpress.com/2020/01/01/лист-мінфіну-від-12-02-2010-р-№-31-34000-10-5-3091-щодо-чиннос/> (дата звернення: 01.04.2024).

7. Кримінальний кодекс України : від 05.04.2001 р. № 2341-III : станом на 28 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

**УСАТОВ О. Д.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
кафедри економіки підприємства та менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ  
науковий керівник:

**БІДА К. М.**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРАВОВІ АСПЕКТИ БОРотьБИ З ЕКОНОМІЧНОЮ ЗЛОЧИННІСТЮ НА РИНКУ ПРАЦІ: РОЛЬ КРИМІНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Постановка проблеми. Економічна злочинність на ринку праці є однією з найбільш актуальних і складних проблем сучасного суспільства. Вона включає широкий спектр правопорушень, таких як нелегальна зайнятість, ухилення від сплати податків, порушення трудових прав та експлуатація працівників. Ці злочини завдають значних збитків економіці, підривають довіру до правової системи та створюють нерівні умови для ведення бізнесу.

Однією з ключових складових ефективної боротьби з економічною злочинністю на ринку праці є кримінальне законодавство. Воно покликане забезпечити належний рівень правової відповідальності за порушення та створити механізми, які дозволяють ефективно виявляти, розслідувати та карати винних. Проте в сучасних умовах виникають численні питання щодо ефективності діючих норм кримінального права та їх здатності адекватно реагувати на виклики, що постають перед суспільством.

Недостатня адаптація кримінального законодавства до нових форм і методів економічних злочинів на ринку праці, а також недосконалість правозастосовчої практики призводять до того, що злочинці часто залишаються безкарними. Це вимагає розробки та впровадження нових правових інструментів, вдосконалення існуючих норм, а також підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів і судів.

Отже, дослідження правових аспектів боротьби з економічною злочинністю на ринку праці, зокрема ролі кримінального законодавства, є надзвичайно важливим і актуальним завданням. Це дозволить не лише зрозуміти існуючі проблеми та виклики, але й запропонувати конкретні шляхи їх вирішення, що сприятиме зміцненню правопорядку та забезпеченню справедливості у сфері праці.

Мета даного дослідження: розкрити проблемні аспекти, пов'язані з економічними злочинами у сфері праці, визначити недоліки та прогалини в діючому законодавстві.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи потребу в систематизації злочинів у сфері економіки для розробки ефективних методів їх протидії, це питання було предметом багаторазового дослідження. Наприклад, І. Плікус класифікує шахрайство в економічній сфері як розкрадання активів, корупцію та маніпуляції зі звітністю та обліковими даними [1, с. 2].

На нашу думку, економічні злочини – це майнові, корисливі злочини, вчинені посадовими особами щодо власності, порядку управління суб'єкта господарювання за



допомогою використання свого службового становища. За вказані злочини передбачена кримінальна відповідальність.

А. Опанасюк пропонує здійснювати поділ економічних злочинів за такими ознаками [2]:

- 1) сфера здійснення в межах інституційних секторів економіки;
- 2) характер законодавчо унормованих суспільних відносин, що є безпосереднім об'єктом посягання;
- 3) суб'єкт складу злочину;
- 4) спосіб вчинення економічних злочинів;
- 5) Види / статті згідно з кримінальним законодавством.

Кожна посадова особа на підприємстві має певні права та обов'язки, а також несе відповідальність за допущені ним порушення. У сфері трудових правовідносин може настати кримінальна відповідальність, за що саме, розглянемо нижче.

Погоджуємося з думкою вчених, що «економічні злочини на підприємстві найчастіше відбуваються за участю основних керівних осіб, зокрема керівника та головного бухгалтера. Остання особа, володіючи інформацією про всі господарські операції, визначаючи результати діяльності, може, з одного боку, за правильного використання інформації законним шляхом мінімізувати податки, а з іншого □ має легкий доступ до здійснення махінацій на підприємстві. Від роботи облікового персоналу залежить розмір прибутку, суми перерахувань до бюджету, а також стабільність та рентабельність підприємства» [3, с. 99].

Як ми знаємо, підставою кримінальної відповідальності є вчинення особою суспільно небезпечного діяння, яке містить склад злочину, передбаченого Кримінальним кодексом України.

Найчастіше підставою для порушення кримінальні справи проти працівників є порушення за наступними статтями Кримінального кодексу України [4]:

- 1) ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів;
- 2) ухилення від сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;
- 3) зловживання владою або службовим становищем;
- 4) службове підроблення;
- 5) службова недбалість.

На нашу думку, можна віднести до найбільш типових злочинів за участю працівників наступні:

- Маніпулювання нарахуванням і виплатою заробітної плати, що часто пов'язане з фіктивними операціями.
- Приховування прибутку для зменшення податків, яке може бути здійснене за вказівкою керівника підприємства або в спільності з бухгалтером.
- Участь у операціях з відмивання коштів, отриманих незаконним шляхом, що включає їх подальше використання у легальному обороті.
- Подання недостовірних даних у звітності та підробка документів.

Варто зазначити, що відповідно до ст. 41 Кримінального кодексу «Не підлягає кримінальній відповідальності особа, яка відмовилася виконувати явно злочинний наказ або розпорядження. Особа, що виконала явно злочинний наказ або розпорядження, за діяння, вчинені з метою виконання такого наказу або розпорядження, підлягає кримінальній відповідальності на загальних підставах. Якщо особа не усвідомлювала та не могла усвідомлювати злочинного характеру наказу чи розпорядження, то за діяння, вчинені з метою виконання такого наказу чи розпорядження, відповідальності підлягає тільки особа, що віддала злочинний наказ чи розпорядження [4].

Висновки. Чинне кримінальне законодавство потребує постійного вдосконалення та адаптації до нових викликів, які виникають у сфері економічних правопорушень. Сучасні методи економічних злочинів вимагають ефективних правових інструментів, що здатні адекватно реагувати на зміни в ринкових відносинах і забезпечити належний рівень захисту прав працівників.

Підвищення ефективності правозастосування є ключовим фактором у боротьбі з економічною злочинністю. Це включає в себе не лише підвищення кваліфікації правоохоронних органів та суддів, але й покращення координації між різними органами, що займаються розслідуванням і притягненням до відповідальності за економічні злочини.

Важливим аспектом є активне залучення міжнародного досвіду та співпраці у сфері боротьби з економічною злочинністю. Вивчення найкращих практик інших країн та обмін інформацією можуть значно підвищити ефективність національних заходів у цій сфері.

Також можна стверджувати, що значну роль у попередженні економічних злочинів відіграють превентивні заходи. Інформаційно-роз'яснювальна робота, підвищення рівня правової культури населення та створення сприятливих умов для легальної зайнятості сприятимуть зниженню рівня економічних злочинів на ринку праці.

Нарешті, активна участь громадськості та засобів масової інформації є невід'ємною складовою ефективної боротьби з економічною злочинністю. Висвітлення проблеми, формування негативного ставлення до правопорушень та підвищення обізнаності населення про їх наслідки можуть значно знизити рівень злочинності у цій сфері.

Отже, для забезпечення ефективної боротьби з економічною злочинністю на ринку праці в Україні необхідно застосовувати комплексний підхід, що включає вдосконалення кримінального законодавства, підвищення ефективності правозастосовної практики, міжнародну співпрацю, превентивні заходи та активну участь громадськості. Це сприятиме забезпеченню належного рівня правопорядку, захисту прав працівників і стабільності економіки країни.

Список використаних джерел:

1. Плікус І. Й. Обліково-інформаційне забезпечення протидії шахрайству. Обліково-аналітичні й статистичні методи та моделі в оподаткуванні, бізнесі, економіці : матеріали XVI Всеукр. наук.-практ. інтернет конф., м. Ірпінь, 30 листопада–4 грудня 2020 р. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstreamdownload/123456789/81082/1/hakhraistvo\\_Plikus.PDF](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstreamdownload/123456789/81082/1/hakhraistvo_Plikus.PDF).

2. Опанасюк А. А. Класифікація економічної злочинності як засіб формалізованої ідентифікації аудиту в системі запобігання та протидії економічній злочинності. Ефективна економіка. 2020. № 9.

3. Лаговська О., Грабчук І., Трофімов А. Дослідження економічних злочинів за участю бухгалтерів: питання класифікації. Економіка, управління та адміністрування. 2013. № 1. С. 99–104.

4. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III : станом на 28 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

## СЕКЦІЯ 8

# КОНСТИТУЦІЙНЕ, АДМІНІСТРАТИВНЕ ТА ФІНАНСОВЕ ПРАВО

**БАСЕНКО С. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня

вищої освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

### РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОВЕ ВИМОГ ДО ОСІБ, УПОВНОВАЖЕНИХ НА РОБОТУ ЗІ ЗВЕРНЕННЯМИ ГРОМАДЯН В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Формування висококваліфікованого персоналу в органах місцевого самоврядування є одним із ключових завдань муніципальної реформи в Україні. Практика реалізації законодавства про місцеве самоврядування свідчить, що наразі в роботі місцевих рад та їх виконавчих органів задіяно високий відсоток працівників, які не мають належної професійної підготовки та відповідних компетентностей.

Це суттєво впливає на якість виконання ними покладених на органи місцевого самоврядування повноважень. Одним з таких повноважень є обов'язок органів місцевого самоврядування відповідати на звернення громадян в порядку, визначеному Законом України «Про звернення громадян», а також Законом України «Про доступ до публічної інформації». Відповідно до цих Законів громадяни України мають право звертатися до органів місцевого самоврядування. Фахівці, уповноважені формувати відповіді на звернення громадян, часто не кваліфіковано підходять до питання формування тексту відповідей. Як результат у місцевому самоврядуванні відбувається, так би мовити, «розрив комунікації» між членами територіальної громади та органами місцевого самоврядування, уповноваженими представляти та захищати їх інтереси. Неякісно чи неповно надана відповідь часто є причиною неможливості забезпечити реалізацію законного права чи інтересу громадян, або неможливості захистити таке право чи інтерес.

З урахуванням зазначеного, наразі важливо дослідити питання щодо нормативно-правового регулювання якісного кадрового наповнення органів місцевого самоврядування з метою створення умов для надання якісної та професійної відповіді на звернення членів територіальних громад.

Окремі питання правового регулювання кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування стали предметом наукового пошуку таких українських науковців, як: М. Жулинський, О. Кравченко, В. Ярошенко, І. Попович, І. Положешна та ін.

Серед нормативно-правових актів, що регулюють окреслені нами вище питання, вихідним документом є Конституція України, згідно зі статтею 40 «усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до ... органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що

зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк» [1, ст. 40].

З метою розкриття цієї норми Конституції України діє Закон України «Про звернення громадян», який встановлює загальні принципи та порядок прийому, реєстрації, розгляду та вирішення звернень громадян органами місцевого самоврядування [2], а також окремі частини статей 38 та 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», які передбачають повноваження органів і посадових осіб місцевого самоврядування забезпечувати на відповідній території додержання законодавства щодо розгляду звернення громадян та їх об'єднань [3, ст. ст. 38, 42].

Окрім цих законів діє Закон України «Про доступ до публічної інформації», що визначає порядок здійснення та забезпечення права кожного на доступ до інформації, що знаходиться у володінні органів місцевого самоврядування; та інформації, що становить суспільний інтерес [4].

Аналіз змісту зазначених законодавчих актів свідчить про відсутність конкретних норм, якими б встановлювалися вимоги до осіб, уповноважених органами місцевого самоврядування розглядати звернення громадян. Це дозволяє органам місцевого самоврядування та їх посадовим особам на власний розсуд вибирати працівників зі штату та уповноважувати їх на це. Такий стан речей не зовсім сприяє фаховому та компетентному розгляду таких звернень, що спричинює необхідність в удосконаленні законодавства України.

Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 348 «Про затвердження Інструкції з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, у медіа» в контексті аналізованого нами питання є також важливим (хоч і підзаконним) правовим актом, де б могли бути прописані певні вимоги до осіб, уповноважених розглядати звернення громадян [5]. Однак і в цьому нормативному акті немає жодного слова про це.

Як слушно зазначає І. Положешна, аналізуючи проблему кадрового забезпечення в територіальних громадах, необхідно звернути увагу на добір кадрів у структури відділів, управлінь органів місцевого самоврядування. Адже згідно із Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» кадрові призначення відносяться до компетенції голів територіальних громад, які мають право самостійно, без проведення конкурсу, призначати на посади у виконавчі комітети сільських, селищних рад спеціалістів. Викладене вище унеможлиблює залучення висококласних спеціалістів до роботи в органах місцевого самоврядування, здійснення контролю за доббором кадрів. Створюються умови для впровадження корупційних схем при зарахуванні на посади. Своєю чергою, населення територіальної громади фактично позбавляється права впливати на добір кадрів органу місцевого самоврядування за наявності фактів низького професійного та фахового рівня посадовців. Тому для вирішення вказаних проблем і створення спроможної територіальної громади необхідно розробити HR-стратегію, яка буде стратегічним планом дій керівництва органу місцевого самоврядування для ефективного формування, освоєння та розвитку людських ресурсів із урахуванням змін стану зовнішнього середовища [6, с. 65–66].

Ми погоджуємося з думкою про те, що в кожній громаді варто розробити HR-стратегію і доповнимо цю думку пропозицією щодо того, що така стратегія повинна покривати потреби громади у підготовці висококваліфікованих працівників органів місцевого самоврядування, які мають розглядати звернення громадян.

Окрім цього, вважаємо за доцільне доповнити Постанову Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 348 «Про затвердження Інструкції з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування,

об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, у медіа» нормою, яка б закріплювала компетенційні вимоги до фахівців органів місцевого самоврядування з розгляду звернень громадян.

Отже, підсумовуючи зазначене вище, можна констатувати, що сучасне правове регулювання кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування для роботи зі зверненнями громадян є недостатнім і потребує доопрацювання. Часта невдоволеність місцевого населення відповідями на звернення громадян до органів місцевого самоврядування є свідченням системної проблеми в цьому питанні. Саме запропоновані нами зміни до законодавства про звернення громадян, пов'язані зі встановленням компетенційних вимог до відповідальних осіб, можуть бути цілком слушним варіантом вирішення окреслених проблемних питань.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 1996. № 30. С. 141.
2. Про звернення громадян: Закон України від 2 жовтня 1996 р. № 393/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 1996. № 47. Ст. 256.
3. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 24. Ст. 170.
4. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13 січня 2011 р. № 2939-VI. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 2011. № 32. Ст. 314.
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 348 «Про затвердження Інструкції з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, у медіа». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/348-97-%D0%BF#Text>
6. Положешна І. В. Застосування кадрового механізму для створення інституційно спроможних територіальних громад. *Серія: Державне управління*. 2021. № 1 (71). С. 65–66.

**БОКОВ І. Д.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри конституційного, адміністративного та  
фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД У СФЕРІ РИНКУ ПОСЛУГ КІБЕРБЕЗПЕКИ В  
АФРИКАНСЬКИХ КРАЇНАХ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Поряд з АТР, в Африці найбільша кількість країн з високим рівнем схильності до кіберзагроз – на її частку припадає 36,67 % усіх країн з високим рівнем вразливості. В Африці найвищий показник схильності до кіберзагроз на країну. 75 % африканських країн належать до груп з високим та дуже високим рівнем уразливості. Маврикій – найменш уразлива до кібератак країна, за нею йдуть ПАР, Єгипет, Кенія та Нігерія. Ефіопія є найбільш уразливою до кібератак країною, за нею слідує Лівія, Марокко, Замбія та Танзанія [1].

Стаття 28 Конвенції АС про кібербезпеку і захист персональних даних (2014 р.) [2] включає в себе положення про уніфікацію, взаємну правову допомогу у справах, пов'язаних з кіберзлочинністю, і обміну інформацією [3]. Ця конвенція містить, серед інших положень, заклик до держав АС приймати національні закони та/або вносити поправки до чинних національних законів з метою ефективної боротьби з кіберзлочинністю, уніфікувати національні законодавства, укладати договори про взаємну правову допомогу, якщо вони ще не укладені, сприяти обміну інформацією між державами, сприяти регіональному, міжурядовому та міжнародному співробітництву та використовувати наявні засоби для співпраці з іншими державами та навіть приватним сектором [4].

Згідно зі звітом кенійської компанії “Serianu”, у 2017 р. Африка втратила 3,5 млрд дол. «Загроза, яку представляють комп'ютерні атаки, наразі добре відома в Африці, але уряди та приватний сектор ще не інвестували у відповідні засоби захисту, щоб обмежити поширення», – сказав Вільям Макатіані, генеральний директор “Serianu”, який оцінив, що «безпека комп'ютерних даних має стати пріоритетом для державних та приватних установ» [5].

Крім захисту від кіберзлочинності держави можуть запропонувати майбутнє сотням тисяч молодих африканців. Однак за винятком кількох навчальних закладів, таких як Дакарська школа кібербезпеки, континент ще не вжив заходів кібербезпеки.

29 листопада 2018 р. “Orange Cyberdefense” оголосила про відкриття в Марокко центру безпеки, покликаною розширити міжнародну присутність компанії. Кібербезпека – стратегічно важливий напрямок діяльності групи Orange. Станом на листопад 2018 р. “Orange Cyberdefense” була представлена у 20 країнах Африки та Близького Сходу. Африка активно інвестує кошти в кібербезпеку; планується, що центр “Orange Cyberdefense” у Касабланці залучить найкращих місцевих фахівців і співпрацюватиме з французьким центром компетенцій Orange у сфері кібербезпеки. Щоб прискорити розвиток, центр навчатиме молодих спеціалістів з кібербезпеки в рамках партнерських програм із провідними інженерними навчальними закладами Франції.

Пропоновані рішення будуть аналогічні тим, що вже надаються у Франції: від консультаційних послуг і тестування на проникнення загроз до захисту та спостереження спеціалістами центру кібербезпеки (CyberSOC) та команди реагування на надзвичайні ситуації у сфері комп'ютерної безпеки (CERT). Експерти в Марокко отримають доступ



до передового досвіду та методології “Orange Cyberdefense” та тісно співпрацюватимуть з марокканським підрозділом Orange [6].

В Африці зростання обсягу безготівкових розрахунків призведе до зростання попиту на кібербезпеку. З’являться нові види мобільних грошей та цифрових платежів. При цьому Кенія стає регіональним лідером із запровадження та розповсюдження рішень для мобільних платежів, таких як M-Pesa. Незважаючи на те, що дослідження показують загальне зниження кількості шкідливих програм в Африці в першому півріччі 2020 р., «Лабораторія Касперського» попереджає, що кіберзагрози, як і раніше, широко поширені. Африка не застрахована від методів Advanced Persistent Threats, а також можливості стати майбутньою метою груп зловмисників [7].

ПАР на регулярній основі приймає різні міжнародні форуми на найвищому рівні, присвячені розвитку ІТ та забезпеченню міжнародної інформаційної безпеки. Так, у ПАР регулярно, починаючи з 2007 р., проходить Міжнародний саміт у сфері інформаційної безпеки (ITWeb Security Summit). У роботі цього саміту щорічно бере участь понад 500 учасників із різних країн світу. Форум дає унікальну можливість як топменеджерам великих ІТ-компаній, так і главам держав та урядів поділитись важливою інформацією у сфері забезпечення інформаційної безпеки. Ця обставина переконливо свідчить про те, що цей саміт є найбільшим форумом у сфері кібербезпеки в Африці [8].

У свою чергу, згідно з нещодавнім звітом Африканського центру стратегічних досліджень [9], лише 18 африканських держав створили національні групи реагування на кіберінциденти. Як одну з причин, автори виділяють нестачу понад ста тисяч співробітників служби кібербезпеки по всьому континенту. Отже, ще однією точкою входу на африканські ринки для зарубіжних ІТ-компаній може стати сфера підготовки кадрів і підвищення кваліфікації фахівців.

Проблема забезпечення кібербезпеки в Африці не вичерпується вразливістю державних відомств та інфраструктури, окремих інтерес становить комерційний сегмент.

Ще однією особливістю недержавного сектора в контексті кібербезпеки є високий попит у країнах – флагманах африканської цифровізації. Згідно з останнім опублікованим дослідженням [9] компанії “Sophos”, що займається програмним забезпеченням і безпекою, майже кожна четверта комерційна організація в ПАР постраждала від атак кібер-вимагачів у 2020 р. У цьому ж зізналося 22 % опитаних у Нігерії. Середня вартість відновлення після кібератаки у Південній Африці оцінюється “Kaspersky” у 447 097 дол., що більш ніж удвічі перевищує середній світовий показник (170 404 дол.).

Отже, африканським країнам слід не лише приділяти увагу безпосередньо розвитку на своїй території інформаційних технологій, але й забезпеченню свого інформаційного суверенітету. Рішення цього насущного завдання є можливим за допомогою послідовної реалізації наступних заходів:

1. Побудова альтернативної оптоволоконної кабельної системи, яка йшла б в обхід території США та інших західних країн.
2. Створення регіональних дата-центрів, які акумулювали б регіональний Інтернет-трафік. Подібні дата-центри можуть бути побудовані в ПАР, Нігерії, Гані, Кенії та на Маврикії.
3. Розробка місцевого програмного забезпечення, як і створення регіональних інноваційних комплексів, технопарків, які були б орієнтовані на реалізацію потреб місцевого населення та виробляли б технології, максимально адаптовані до місцевих умов, навіть якщо у їх основі лежать західні технологічні рішення.

**Список використаних джерел:**

1. Рейтинг стран мира по уровню подверженности киберугрозам 2020 (CEI – Cybersecurity Exposure Index). *10 GUARDS*. URL: <https://10guards.com/ru/articles/global-cybersecurityexposure-index-2020/>
2. African Union Convention on Cyber Security and Personal Data Protection. *African Union*. 2014. URL: <https://au.int/en/treaties/african-union-convention-cyber-security-and-personal-dataprotection>
3. Яцишин М. Ю. Роль міжнародних організацій у протидії кіберзлочинності. *Українське право*. 2019. URL: [https://ukrainepravo.com/international\\_law/public\\_international\\_law/rolmizhnarodnykh-organizatsiy-u-protydiy-i-kiberzlochynnosti/](https://ukrainepravo.com/international_law/public_international_law/rolmizhnarodnykh-organizatsiy-u-protydiy-i-kiberzlochynnosti/)
4. African Union Convention on Cyber Security and Personal Data Protection. URL: <https://au.int/en/treaties/african-union-convention-cyber-security-and-personal-data-protection>
5. Африка упускает из виду свою кибербезопасность? *Le journal de l'Afrique* : official web-site. URL: <https://lejournaldelafrique.com/ru/lafrique-dapres/lafrique-est-elle-en-train-depasser-a-cote-de-sa-cybersecurite/?amp=1>
6. Orange Cyberdefense. *TADVISER*. 2022. URL: [https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F:Orange\\_Cyberdefense](https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F:Orange_Cyberdefense)
7. Журенко Е. Рынок кибербезопасности на Ближнем Востоке и в Африке. *Creditplus*. 2021. 10 августа. URL: <https://creditplus.ua/ru/blog/kiberbezopasnost-na-vostoke-i-v-afrike>
8. Панцеров К. А. Страны Африки Южнее Сахары в цифровую эпоху: к вопросу обеспечения информационного суверенитета. *Азия и Африка сегодня*. 2019. № 10. С. 10–11.
9. The State of Ransomware 2023. *SOPHOS* : official web-site. 2021. URL: <https://secure2.sophos.com/en-us/medialibrary/pdfs/whitepaper/sophos-state-of-ransomware2021-wp.pdf>

**ДАХОВСЬКИЙ М. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ  
ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ**

Розвиток цифрових технологій та глобалізація економіки перетворили інтелектуальну власність на один з найцінніших активів сучасного суспільства. Україна, прагнучи збільшити конкурентоспроможність своєї економіки, змушена адаптуватися до нових викликів із захисту інтелектуальної власності. Така тема є актуальною не лише для аспірантів, що прагнуть розширити свої знання, а й для державних органів та бізнес-структур. У контексті української системи правового регулювання, де важливість захисту інтелектуальної власності вже визнана, дослідження тенденцій розвитку цієї галузі в Україні та порівняння її з міжнародними практиками стає надзвичайно актуальним.

Стаття 54 Конституції України гарантує громадянам свободу літературної, художньої, наукової та технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Основний закон України не випадково виділяє серед прав і законних інтересів в сфері інтелектуальної діяльності майнові та немайнові права. Адже в процесі літературної і художньої, наукової та технічної творчості виникають якісно нові знання, об'єкти матеріального та духовного світу, що мають свою вартість.

Соціальна сутність правового інституту інтелектуальної власності полягає в тому, що норми цього інституту здійснюють охоронну функцію, як щодо майнових, так і щодо немайнових прав, які виникають у авторів літературних, художніх творів, виконавців, винахідників тощо. Отже з одного боку, інститут інтелектуальної власності присвячено охороні прав на об'єкти літературної, наукової, художньої та технічної творчості, з іншого, регулювання правового статусу таких об'єктів у суспільному виробництві. Специфічною рисою об'єктів права інтелектуальної власності є те, що вони не мають матеріальної форми (на відміну від речей, як об'єктів права власності). Економічна цінність об'єктів права інтелектуальної власності не залежить від матеріального носія, на якому вони розташовані. Матеріальний носій є способом передачі ідей, думок, висновків автора об'єкта іншим особам. Зазначений статус об'єктів права інтелектуальної власності робить їх дуже вразливими для недобросовісного, без згоди власника прав на об'єкти, копіювання, тиражування і розповсюдження. Ці дії є порушенням передбаченим законом прав інтелектуальної власності. Відповідно особу, винну у такому порушенні, має бути притягнуто до відповідальності.

Для України, в якій поняття «правовий інститут інтелектуальної власності» є відносно новим явищем, ситуація ще більш небезпечна – адже населення нашої країни на даний час має недостатній рівень правової культури, що виявляється зокрема, і в рівні поваги до чужої власності. Ринок продуктів інтелектуальної діяльності поширюється у всьому світі буквально щоденно. Велика кількість нових інформаційних технологій, швидкісна передача інформації та легкий доступ до її джерел призвели до того, що чимало творів, винаходів, товарних знаків та інших об'єктів права інтелектуальної власності сприймаються як спільне надбання, хоча кожна із них має свого автора. Але, якщо Україна прагне слідувати кращим світлом зразкам, то необхідно культивувати право цивілізованого користування будь-яким твором, будь-де, за будь-яких обставин.

Відомо, що ринкова економіка завжди відрізняється від планової тим, що розглядає будь-який продукт людської діяльності як товар, який повинен вільно купуватися та продаватися. Навіть така специфічна галузь діяльності, як літературна та художня творчість, наукова діяльність за умов ринку не лише має свою ціну, але є фундаментом для існування та успішного функціонування у сучасній світовій економіці.

Я вважаю, що першим кроком має бути прийняття кодексу про інтелектуальну власність. У цьому кодексі потрібно систематизувати всі нормативно-правові акти, що регулюють питання інтелектуальної власності. Формування «кіберпростору», який має глобальні та цифрові характеристики, створює проблеми захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності, що мають територіальні та часові параметри, а також географічні та фізичні межі, особливо, коли розвиток вітчизняного «кіберпростору» відстає від міжнародного.

Процеси глобалізації та інтеграції України до світової співдружності та міжнародних структур розвиток економічної активності суб'єктів господарювання потребують налагодження та вдосконалення механізму державного управління інтелектуальною власністю в контексті забезпечення захисту прав на результати розумової та творчої діяльності суспільства, рівень захисту інтелектуальної власності в державі впливає на її інвестиційну привабливість, інноваційний розвиток, місце глобальних торгівельних систем, конкурентоспроможність інтелектуальних ресурсів і підтримання загального позитивного іміджу на міжнародній арені. Актуальність наукових досліджень інтелектуальної власності як об'єкта механізму державного управління, зумовлена масштабністю обсягів інтелектуального потенціалу в Україні та недосконалістю відповідно нормативно-правового та організаційного забезпечення механізму.

Створення інноваційних технологій і культурних надбань є інвестицією в галузь інтелектуальної власності, яка у свою чергу забезпечує належний розвиток держави та бізнес сектору, який підтримує економіку. Проблеми інтелектуальної власності були предметом розгляду багатьох видатних науковців. Віддаючи належне внеску вченим у цю сферу, слід зауважити, що вимагається зміна інструментів розгляду теоретико-методологічних підходів до вивчення сутності механізму державного управління інтелектуальною власністю. Інтелектуальна власність є важливим фактором інноваційного розвитку країни та забезпечення її конкурентоспроможності на світовому економічному просторі.

Як зазначено у статті 418 цивільного кодексу України інтелектуальна власність – це право особи на результат інтелектуальної творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності, визначений кодексом та іншим законом. Права інтелектуальної власності становлять особисті немайнові права інтелектуальної власності та майнові права, зміст яких визначається законом. Заслужують належної уваги дослідження О.Ф. Морозова, який розглядає управління інтелектуальною власністю та управління інтелектуальним капіталом як тотожні системи стратегічно узгоджених методів та інструментів, спрямованих на підвищення вартості та ефективності інтелектуального капіталу й бізнесу в цілому [1, с. 43]. Як зазначають автори [2, с. 614], сучасна ринкова інтелектуальна економіка означає, що інтелектуальний продукт формується через ринкові зусилля, спрямовані на зростання інтелектуального капіталу, при цьому держава регулює бізнес, створюючи правову структуру та контролюючи її дотримання. У такій економіці бізнес – це діяльність, спрямована на отримання прибутку від комерціалізації інтелектуального продукту. Зауважимо, що керування інтелектуальною власністю орієнтоване на збільшення прибутку та створення тимчасового монопольного положення на ринку або підвищення ринкової цінності компанії шляхом використання інтелектуальної власності для

задоволення потреб споживачів краще, ніж у конкурентів [3]. Визнання інтелектуальної власності такою, що забезпечує успішний розвиток усіх форм суспільно корисної діяльності, зумовлює необхідність управління державою цими відносинами. Як складна управлінська категорія механізм державного управління інтелектуальною власністю являє собою систему послідовної реалізації організаційних правових та економічних дій, що ґрунтується на об'єктивних законах базових принципах, на цільовій спрямованості функціональній визначеності з використанням відповідних методів та інструментів, які орієнтовані на досягнення певної мети впровадження єдиної державної політики у сфері охорони прав на об'єкти інтелектуальної власності. Це комплексна система управлінських принципів методів важелів та інструментів, які використовуються державними органами влади для формування і реалізації державної політики у сфері охорони прав на об'єкти інтелектуальної власності, яка забезпечена відповідною нормативно-правовою та інформаційною базами.

О. І. Юр'єва вважає, що сьогодні ще не вирішено належним чином процес придбання та оплати майнових прав на використання об'єктів інтелектуальної власності, а також їх комерційного використання як нематеріальних активів, через недорозвиненість інститутів, що відповідають за комерціалізацію таких об'єктів і передачу їхніх прав на комерційних умовах. Механізм управління інтелектуальною власністю перебуває під дією різноманітних факторів і регулюється значною кількістю загальних та спеціальних законодавчих норм нормативно-правових актів. Процеси вдосконалення, що відбувається зараз у сфері управління інтелектуальною власністю є неоднозначними, але зроблено важливі кроки у сферах організаційно-функціонального забезпечення механізму державного управління інтелектуальною власністю, який полягає в оптимізації системи органів державного управління. У сучасних умовах розвитку країни функціонування механізму державного управління та актуальної власністю пов'язане з низкою проблем, що позначається на розвитку науково-технологічного потенціалу та стримує становлення нової інноваційної моделі національної економіки. Це стосується захисту прав інтелектуальної власності в мережі інтернет, зокрема механізмів фіксації таких порушень розробки стратегії щодо боротьби з піратством, впровадження правових механізмів застосування заходів юридичної відповідальності до власників сайтів з піратським контентом. Внаслідок не приведення національного законодавства у сфері інтелектуальної власності у відповідність до законодавства Європейського Союзу заважає належним чином розвивати цей напрямок [4, с. 92].

Комерційна реалізація результатів створення інтелектуальної власності, приносить користь як для бізнесу, так і для суспільства [5, с. 25], а ефективне управління комерційною реалізацією важливе для економічного розвитку держави. Проте питання придбання та оплати прав на використання інтелектуальної власності ще не вирішене належним чином через недостатню розвиненість відповідних інститутів. Це потребує адаптації до глобальних тенденцій, таких як розвиток цифрових платформ, трансфер технологічних досліджень та технологій, та формування налагодженого шляху залучення інвестицій.

Забезпечення ефективного механізму управління інтелектуальною власністю передбачає кілька основних аспектів, а саме «цифровізація» майнових прав і створення надійних та відкритих платформ для ознайомлення продажу майнових авторських прав; розвиток актуальної бази інформації щодо інтелектуальної власності для забезпечення доступу до важливих даних і документів; кодифікація та спрощення законодавства про інтелектуальну власність для створення чіткої та послідовної правової бази; проведення освітніх кампаній для поширення знань про інтелектуальну власність серед громадян з метою підвищення рівня їх свідомості та розуміння цього поняття; розробка зрозумілої системи адміністративних послуг для спрощення процедур реєстрації та захисту прав на

інтелектуальну власність; створення системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців у галузі інтелектуальної власності для забезпечення належного рівня експертизи та професійних знань.

У сучасному економічному контексті, де важливе значення має інтелектуальна власність, її розвиток стає важливим кроком для економічного зростання, політичної стабільності та соціальної безпеки в Україні. Ефективне управління цим ресурсом визначає стійкість фундаменту для інноваційного розвитку країни, її модернізації та збільшення конкурентоспроможності на світовій арені.

#### Список використаних джерел:

1. Морозов О. Ф. Система управління інтелектуальним капіталом підприємства як механізм захисту прав інтелектуальної власності (ч. 1). *Інтелектуальна власність*. 2008. № 1. С. 43–52.

2. Право інтелектуальної власності: Акад. курс : підруч. для студ. вищих навч. закладів / О. П. Орлюк, Г. О. Андрощук, О. Б. Бутнік-Сіверський та ін.; За ред. О. П. Орлюк, О. Д. Святоцького. Київ : Вид. Дім «Ін Юре», 2007. 696 с.

3. Павленко Т. В. Процес управління інтелектуальною власністю підприємства. URL: <http://economy.kpi.ua/>

4. Юр'єва О. І. Сучасні проблеми механізму державного управління інтелектуальною власністю в Україні. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2018. Вип. 3. 103 с.

5. Вікулова А. Інтелектуальна власність як об'єкт комерціалізації. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 11. Ч. 1. С. 22–28.



**ДОМБРОВСЬКА О. В.**

кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри господарського права  
Східноукраїнський національний  
університет ім. Володимира Даля  
м. Київ

**ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ**

Принцип соціальної держави є одним із засадничих конституційних принципів, на яких засновано Українську державу. Україна є суверенна та незалежна, демократична, соціальна, правова держава (ст. 1 Конституції України) [1].

У Рішенні від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 Конституційний Суд України вказав, що «в Україні як соціальній, правовій державі політика спрямовується на створення умов, які забезпечують достатній життєвий рівень, вільний і всебічний розвиток людини як найвищої соціальної цінності, її життя і здоров'я, честь і гідність. Утвердження та дотримання закріплених у нормативно-правових актах соціальних стандартів є конституційним обов'язком держави. Діяльність її правотворчих і правозастосовчих органів має здійснюватися за принципами справедливості, гуманізму, верховенства та прямої дії норм Конституції України, а повноваження – у встановлених Основним Законом України межах і відповідно до законів» (абз. 2 п. 4 мотивувальної частини) [2].

Як зауважив Конституційний Суд України у Рішенні від 17 березня 2005 року № 1-рп/2005, «згідно з Конституцією України ознаками України як соціальної держави є соціальна спрямованість економіки, закріплення та державні гарантії реалізації соціальних прав громадян, зокрема їх прав на соціальний захист і достатній життєвий рівень (статті 46, 48), тощо. Це зобов'язує державу відповідним чином регулювати економічні процеси, встановлювати і застосовувати справедливі та ефективні форми перерозподілу суспільного доходу з метою забезпечення добробуту всіх громадян» (абз. 3 підпункту 4.1 п. 4 мотивувальної частини) [3].

Крім того, відповідно до ст. 17 Конституції України держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей. Конституційний Суд України неодноразово робив висновки, що посилений соціальний захист військовослужбовців відповідає принципам рівності та верховенства права, оскільки військові «виконують конституційно значущі функції; тож держава повинна надавати їм і членам їхніх сімей особливий статус та забезпечувати додаткові гарантії соціального захисту відповідно до ч. 5 ст. 17 Конституції України як під час проходження служби, так і після її закінчення» (рішення КСУ від 6 квітня 2022 року № 1-р(П)/2022) [4]. Тобто держава визнає обов'язок посиленого соціального захисту як військовослужбовців, так і ветеранів, та гарантує його виконання.

Більше 20 років тому було прийнято Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [5], в який внесено майже 100 змін та доповнень. Але на даний час існує нагальна потреба в системному перегляді підходів до державної соціальної підтримки ветеранів, яка на сьогодні не адаптована під необхідність мотивування її отримувачів до пошуку шляхів самозабезпечення та поступового зниження залежності ветеранів від державної підтримки. Адже для сучасного українського ветерана важливі не стільки пільги, скільки можливості та гарантії.

Державна політика з захисту прав ветеранів через широкомасштабне військове вторгнення рф до України, повинна знайти відповіді на такі виклики:

- стрімке зростання кількості ветеранів і сімей загиблих захисників, які потребують соціальної підтримки та виплат;
- дефіцит фінансових ресурсів для забезпечення всіх виявлених потреб ветеранів, їх сімей і членів сімей загиблих захисників;
- неможливість спрогнозувати кількість ветеранів, які матимуть право на державну підтримку після завершення війни;
- прогресування масштабу необхідної соціальної підтримки й адресних потреб у сфері захисту прав ветеранів, зокрема у невідкладній психологічній і медичній допомозі, реабілітації серед військовослужбовців з числа ветеранів, членів сімей загиблих захисників;
- виявлення численних порушень на місцях при процедурі мобілізації (поверхневий розгляд документів, формальне проходження військово-лікарських комісій), а також відсутність чи неякісне навчання мобілізованих без військового досвіду, що підвищує ризик бути травмованим чи загинути;
- відсутність дієвих інструментів для переходу від військового до цивільного життя;
- формування запиту в суспільстві на оновлення визначення поняття «ветеран» і відповідних йому критеріїв, у тому числі, для набуття та реалізації права на соціальний захист – потреба у відзначенні внеску цивільних осіб у протидію сучасній загрозі (волонтерів, цивільних розміновувачів, рятувальників тощо), із вирізненням від внеску ветеранів [6].

У даний час запущено процес оновлення законодавчого регулювання системи захисту ветеранів війни, зокрема 3 квітня 2024 року Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів прийняв рішення рекомендувати Верховній Раді України включити до порядку денного та прийняти за наслідками розгляду у першому читанні за основу проєкт Закону про внесення змін до Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» щодо формування комплексного підходу до внутрішньої політики у ветеранській сфері» за реєстр. № 11007 [7].

Підтримуючи в цілому даний законопроект, слід зауважити, що необхідно чітко визначити коло осіб, на яких поширюється дія засад внутрішньої політики у ветеранській сфері. Зокрема, згідно з проєктом їх дія поширюватиметься на: ветеранів війни; членів їх сімей; членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни; членів сімей загиблих (померлих) Захисників та Захисниць України; членів сімей осіб, зниклих безвісті у зв'язку із збройним конфліктом, воєнними діями, тимчасовою окупацією частини території України; членів сімей осіб, які перебувають у полоні, та постраждалих учасників Революції Гідності), що може призвести до неоднозначного тлумачення його положень. Варто зазначити, що не всі особи, зниклі безвісті у зв'язку із збройним конфліктом, воєнними діями, тимчасовою окупацією частини території України можуть бути віднесені до ветеранів, як і члени сімей осіб, які перебувають у полоні. Зазначену категорію осіб доцільно було б віднести до окремої групи із статусом осіб, які постраждали у зв'язку з військовою агресією рф проти України, а не до ветеранів і членів їх сімей.

**Також, слід зазначити, що згідно до наказу Міністерства у справах ветеранів України від 23 лютого 2024 року № 67, утворено робочу групу щодо розробки проєкту Закону про основні засади державної ветеранської політики. Необхідність прийняття окремого законодавчого акту щодо тих, хто воював і воює з 2014 року обумовлена тим, що потреби ветеранів Другої світової війни і тих, хто зараз**

**бореться проти російської агресії, є відмінними. Зокрема, нинішні ветерани не так потребують пільгові стаціонарні телефони, як, наприклад, гарантії зайнятості та професійної адаптації чи державну підтримку ветеранського підприємництва.**

Підсумовуючи, слід зазначити, що реформування ветеранської політики потребує використання сучасних підходів до визначення правового статусу ветеранів, їх соціальної підтримки, запровадження системи переходу до цивільного життя та надання послуг задля їх якнайшвидшого відновлення та інтеграції у соціально-економічне життя громад. Перехід від пільгового забезпечення ветеранів до системи мотивацій і самореалізації у цивільному житті матиме позитивний вплив на розвиток громадянського суспільства загалом, а також посилення економічної та підприємницької спроможності громадян.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення ч. 3 ст. 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-05#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин першої, другої статті 2 Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» (справа про надання допомоги по тимчасовій непрацездатності) від 17 березня 2005 року № 1-рп/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-05#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Поліщука Сергія Олексійовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 статті 16<sup>3</sup> Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (справа про посилений соціальний захист військовослужбовців) від 6 квітня 2022 року № 1-р(П)/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

5. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України № 3551-ХІІ від 22 жовтня 1993 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text> (дата звернення: 09.05.2024).

6. Проєкт Плану відновлення України: Матеріали робочої групи «Захист прав ветеранів», липень 2022 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/protection-of-the%20rights-of-war-veterans.pdf> (дата звернення: 09.05.2024).

4. Проєкт Закону про внесення змін до Закону України "Про засади внутрішньої і зовнішньої політики" щодо формування комплексного підходу до внутрішньої політики у ветеранській сфері № 11007 від 12 лютого 2024 р. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43686> (дата звернення: 09.05.2024).

**ЖУРАВЛЬОВ О. І.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ НА  
УЧАСТЬ У ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРАХ ГРОМАДЯН**

Процес децентралізації державного управління та посилення ролі місцевого самоврядування у вирішенні питань місцевого значення спричинив необхідність у перегляді законодавства України про місцеве самоврядування в Україні. Посилення ролі територіальних громад у вирішенні питань місцевого значення, розвиток форм безпосередньої демократії на місцевому рівні є ключовим фактором на шляху демократизації громадянського суспільства в Україні.

Постійні соціальні, економічні та політичні зміни в українському суспільстві породжують необхідність постійної адаптації місцевого населення до викликів та загроз. Аналіз існуючих проблем і недоліків законодавства України про загальні збори громадян на місцевому рівні дозволяє констатувати необхідність вдосконалення чинного законодавства України про місцеве самоврядування.

Одним із таких проблемних питань є відсутність закріплення на законодавчому рівні права внутрішньо переміщених осіб на участь в організації та проведенні загальних зборів громадян за місцем проживання, а включення внутрішньо переміщених осіб в життя громад, в яких вони на зараз проживають, є обов'язком держави щодо підтримки таких осіб в складних життєвих обставинах.

Підсумовуючи зазначене, можна констатувати необхідність проведення комплексного наукового дослідження проблематики законодавства України про загальні збори громадян за місцем проживання, а також необхідність у виробленні науково обґрунтованих пропозиції щодо вдосконалення такого законодавства.

Сучасна юридична наука досить детально дослідила окремі аспекти правового регулювання процесу організації та проведення загальних зборів громадян за місцем проживання. Особливості даної проблематики знайшли своє відображення в працях таких українських науковців як М. Баймуратов, О. Батанов, В. Кравченко, Я. Журавель та ін.

Відповідно до статті 24 Конституції України «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом», у зв'язку з чим право внутрішньо переміщених осіб (як і звичайних громадян України, які проживають на відповідній території) на участь в організації та проведенні загальних зборів громадян за місцем проживання можна розцінювати як таке, що узгоджується з нормами Основного Закону нашої держави [1, ст. 24].

Стаття 8 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» визначає загальні збори громадян за місцем проживання як форму їх безпосередньої участі у вирішенні питань місцевого значення [2, ст. 8]. Тобто громадяни України, об'єднані спільним місцем проживання, мають право на безпосереднє вирішення питань місцевого значення шляхом участі у загальних зборах.

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах і має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного

конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [3, ст. 1]. Зміст цієї статті дозволяє стверджувати, що громадянам України в умовах війни довелося у примусовому порядку змінити своє місце проживання. Однак незалежно від цього вони залишаються бути громадянами України, яким гарантовано ряд конституційних та інших прав.

Ми згодні з Л. М. Білозір в тому, що таким особам необхідно створювати умови для комфортного проживання у тих територіальних громадах, де їм довелося прижитися та до яких довелося пристосовуватися. З урахуванням цього, видається цілком слушною ідея щодо надання їм на рівні закону права брати участь в організації та проведенні загальних зборів громадян за місцем проживання [4]. Адже вони залишаються громадянами України, мають постійне проживання на відповідній території, мають тимчасову реєстрацію за відповідним місцем проживання, адаптовані до місцевих умов життя і володіють місцевою проблематикою.

З урахуванням зазначеного, вважаємо за необхідне внести зміни до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» шляхом закріплення в Прикінцевих та перехідних положеннях окремого пункту, присвяченого праву внутрішньо переміщених осіб брати участь в організації та проведенні загальних зборів громадян за місцем проживання. Саме подібним чином можна уникнути сьогоденного дискримінаційного становища таких осіб у вирішенні питань місцевого значення в громадах, де вони постійно на законних підставах проживають.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. С. 141.
2. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. № 24. Ст. 170.
3. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2015. № 1. Ст. 1.
4. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та інших законодавчих актів України щодо народовладдя на рівні місцевого самоврядування. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39362>



**ЗЛЕНКО А. В.**

ст. викладач кафедри конституційного,  
адміністративного та фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО  
СТАНУ**

24 лютого 2022 р. Російська Федерація здійснила повномасштабну збройну агресію проти України. Це призвело до введення на території України воєнного стану, правовий режим якого торкнувся усіх сфер життя українського суспільства. Не стали виключенням і відносини у сфері організації та здійснення судочинства. І хоча право кожного на судовий захист, передбачене ч. 4 ст. 32 Конституції України, не може бути обмежено навіть за умов воєнного стану, однак судова гілка влади зазнала значного впливу та негативних наслідків внаслідок війни. Прикладом цього є порушення нормального функціонування тих судових установ, на території розташування яких відбуваються активні бойові дії, або неможливість організації та здійснення правосуддя в судах, які опинилися в тимчасовій окупації. Крім того, значні проблеми виявилися в тих судах, які були звільнені з-під окупації та почали поступово відновлювати свою роботу, незважаючи на подальшу небезпеку обстрілів і бомбардувань.

Верховна Рада України прийняла 03.03.2022 р. Закон «Про внесення зміни до частини сьомої статті 147 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” щодо визначення територіальної підсудності судових справ» [1]. Цим законом передбачено можливість забезпечення належного функціонування судової влади у разі виникнення надзвичайних обставин. Так, у зв’язку зі стихійним лихом, військовими діями, заходами щодо боротьби з тероризмом або іншими надзвичайними обставинами, передбачено припинення роботи суду з одночасним визначенням іншого суду, який буде здійснювати правосуддя на території суду, що припинив діяльність та який найбільш територіально наближений до суду, роботу якого припинено.

На виконання зазначеного припису 08.03.2022 р. Голова Верховного Суду видав розпорядження, згідно з яким було змінено підсудність справ, що розглядалися в Харківському та в Чернігівському регіонах. Так, справи, які розглядалися судами в Харківській області були передані Полтавським судам. Справи, що розглядалися в Чернігові – розподілися між судами Черкаської та Київської обл. [2].

Для врегулювання цього питання Рада суддів України (надалі – РСУ) прийняла ряд важливих рішень. Так, 24.02.2022 р. РСУ прийняла рішення «Щодо вжиття невідкладних заходів для забезпечення сталого функціонування судової влади в Україні в умовах припинення повноважень ВРП та воєнного стану у зв’язку зі збройною агресією з боку РФ» [3].

Згідно з цим рішенням РСУ ухвалила: звернути увагу всіх судів України, що навіть в умовах воєнного або надзвичайного стану робота судів не може бути припинена; у випадку загрози здоров’ю, життю та безпеці відвідувачів і працівників суду здійснення судочинства певним судом може бути припинено до усунення обставин, які зумовили небезпеку; розробити рекомендації судам щодо порядку здійснення евакуаційних заходів та передачі справ. 02.03.2022 р. РСУ опублікувала рекомендації щодо роботи судів в умовах воєнного стану [4]. 04.03.2022 р. видано наказ Голови Верховного Суду, згідно з яким встановлено особливий режим роботи й запроваджено відповідні організаційні заходи [5].



Отже, виходячи з нормативних актів, які були прийняті та діють дотепер, режим роботи кожного конкретного суду визначається окремо. Робота суду залежить від того, яка ситуація склалась у регіоні, де такий суд розташований. Тому населенню України необхідно уважно слідкувати за оновленнями, які публікуються на сайтах судів. У разі неможливості прибуття до судового засідання особа має право подати клопотання про відкладення судового засідання або про проведення відеоконференції. Суди мають з повагою ставитись до таких клопотань і за можливості їх задовольняти. Так само суди мають уважно ставитись до пропуску процесуальних строків, уникаючи надмірного формалізму [6].

В умовах війни звернення до інформаційних технологій, забезпечення доступу до правосуддя альтернативними засобами або надання інформації через вебсайти суду та інші засоби комунікації (телефон, електронна пошта тощо) надають можливість органам правосуддя продовжувати роботу.

Принципи, напрацьовані в Декларації СЕРЕЖ «Отримані уроки і виклики, які постали перед судовою владою під час пандемії Covid-19 і після неї» [7], застосовні до ситуації в українській системі правосуддя в умовах війни.

В Україні особа, не виходячи з дому, може отримати практично всю необхідну інформацію – ознайомитися із правовими консультаціями з найпоширеніших питань; розрахувати та сплатити судовий збір, заповнивши форму; звернутися до суду; отримати інформацію про розподіл справи конкретному судді; стан розгляду справи, а також ознайомитися із прийнятими рішеннями [8].

Заходи, що впроваджуються в судовій системі, забезпечують можливість розгляду судових справ зі збереженням життя та здоров'я суддів, працівників апаратів судів та учасників судового процесу.

Як відомо, в Україні в останні роки багато зусиль спрямовувалися на забезпечення функціонування електронного судочинства. Для цього в кожній судовій установі мали бути створені належні матеріально-технічні умови. Нормативною основою та поштовхом для прискорення цих процесів стала Стратегія розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 рр., затверджена Указом Президента України від 11.06.2021 р. № 231/2021 [9]. Основна мета вказаних заходів – покращення доступу до правосуддя шляхом розвитку та впровадження електронного судочинства з урахуванням світових стандартів у сфері інформаційних технологій і його інтегрування в національну інфраструктуру електронного врядування.

Однак спочатку пандемія Ковід-2019, а потім війна в Україні завадили втіленню цифрових технологій під час здійснення правосуддя. При цьому такі чинники, як: повітряна тривога, перебої з інтернетом та електрикою, бомбардування та артилерійські обстріли частини території України значно ускладнили можливість брати участь у судовому засіданні в режимі відеоконференції для учасників справи, яка існувала за мирних часів. А відсутність таких базових умов, як підключення до Інтернету та безпека даних, доступ користувачів судових послуг до комп'ютерів, камер / вебкамер, мікрофонів, екранів і Wi-Fi взагалі унеможливило використання ІТ-технологій у судочинстві.

Незважаючи на це, в умовах воєнного стану та скрутного фінансового забезпечення судів, вжито такі заходи:

1) з 11 березня 2022 р. Державним підприємством «Центр судових сервісів» впроваджено новий функціонал підсистеми відеоконференцзв'язку, який застосовується під час трансляцій судових засідань у режимі онлайн і значно спрощує цю процедуру;

2) з 8 квітня 2022 р. запрацював функціонал, який надає можливість користувачам надсилати документи до електронних кабінетів інших учасників перед надсиланням до суду з отриманням підтвердження (квитанції) про доставку таких

документів;

3) також протягом 2022 р.:

– забезпечено підключення до підсистем «Електронний суд» та «Електронний кабінет» Великої Палати Верховного Суду, Касаційного цивільного суду в складі Верховного Суду та Вищого антикорупційного суду;

– запроваджено електронну авторизацію в підсистемі «Електронний суд» з використанням «Дія-підпис» та інтегрованої системи електронної ідентифікації (ID.GOV.UA). Це надало змогу громадянам, які в умовах війни виїхали за кордон, користуватися сервісами електронного судочинства, перебуваючи на території інших країн, де неможливо отримати електронний підпис;

– доопрацьовано функціонал підсистеми відеоконференцзв'язку в частині забезпечення можливості збереження записів судових засідань у централізованому файловому сховищі, що дає судам змогу повністю відмовитися від записів судових засідань на компакт-дисках;

– реалізовано автоматизований сервіс проведення судами онлайн-трансляцій судових засідань на вебпорталі судової влади України, можливість дистанційного ознайомлення із записами судового засідання в електронних кабінетах учасників справ після сплати судового збору, механізм надсилання документів іншим учасникам судового процесу (за наявності в них електронних кабінетів) тощо.

Отже, дистанційне судочинство дає змогу громадянам отримати доступ до правосуддя, незважаючи на складні обставини сьогодення, а його застосування можливе в усіх формах судочинства. За інформацією ДСА України, кількість засідань, проведених у 2022 р. в режимі відеоконференцзв'язку, становить 350 406, із них: 141 565 – з технічною фіксацією; 208 841 – в режимі відеоконференцзв'язку [10].

Водночас слід ураховувати, що онлайн-послуги, дистанційні судові засідання та відеоконференції, а також подальший розвиток цифрового правосуддя завжди мають здійснюватися з дотриманням основних прав і відповідно до принципів справедливого судового розгляду.

Зіткнення України з повномасштабною військовою агресією вимагає переосмислення підходів до організації та функціонування судової влади. Серед проблем організації діяльності суду в умовах воєнного стану, які виникли під час військової агресії та потребують свого вирішення можна виділити такі:

1. Недостатнє кадрове, матеріально-технічне забезпечення функціонування судової гілки влади взагалі та мінімально-критичний рівень фінансового забезпечення оплати праці працівників апарату суду зокрема [11].

2. Необхідність виділення нових приміщень або термінова відбудова пошкоджених внаслідок війни, як передумова найскорішого відновлення роботи українських судів.

3. Важливість належної організації роботи щодо відновлення судових справ, які містять не лише документи, що стосуються судових процесів, а й різноманітну особисту та/чи комерційну документацію, необхідну в повсякденному житті.

4. Сповільнення процесів діджиталізації та відкритості українського правосуддя. Це пов'язано з війною та, як наслідок, відсутністю інвестування в ІТ-технології у судочинстві. Необхідно забезпечити чітку нормативну базу дистанційного судочинства з метою врахування його особливостей в різних формах судочинства.

5. Необхідно забезпечити безпеку суддів, учасників судового процесу, працівників апарату судів та інших працівників органів системи правосуддя, визначити чіткий алгоритм дій у разі загострення ситуації з метою збереження судових справ, матеріально-технічних цінностей, документів.

В свою чергу, перспективи подальших досліджень організаційно-правових засад діяльності судів України в умовах воєнного стану пов'язані з удосконаленням положень законодавства, яке регулює питання забезпечення кожного права на доступ до правосуддя.

#### Список використаних джерел:

1. Про внесення зміни до частини сьомої статті 147 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” щодо визначення територіальної підсудності судових справ : Закон України від 03.03.2022 р. № 2112-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2112-IX#Text>
2. Про зміну територіальної підсудності судових справ в умовах воєнного стану : розпорядження Голови Верховного Суду № 2/0/9-22 від 08.03.2022 р. URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/Rozp\\_08\\_03\\_2022.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Rozp_08_03_2022.pdf)
3. Щодо вжиття невідкладних заходів для забезпечення сталого функціонування судової влади в Україні : рішення Ради суддів України від 24.02.2022 р. № 9. Пресслужба РСУ. URL: <https://rsu.gov.ua/ua/news/opublikovano-risenna-rsu-sodo-vzitta-nevidkladnih-zahodiv-dla-zabezpecenna-stalogo-funkcionuvanna-sudovoi-vladi-v-ukraini>
4. Рекомендації щодо роботи судів в умовах воєнного стану від 02.03.2022 р. : Рада суддів України. Пресслужба РСУ. URL: <https://rsu.gov.ua/ua/news/usim-sudam-ukraini-rsu-opublikovala-rekomendacii-sodo-rooti-sudiv-v-umovah-voenno-go-stanu>
5. Особливості здійснення правосуддя на території, на якій введено воєнний стан : розпорядження Голови Верховний Суду від 02.03.2022 р. № 29/0/8-22. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1261727/>
6. Мисник Н. Робота суддів України в умовах воєнного стану. Liga Zakon: сайт. 18 березня 2022 р. URL: [https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/209874\\_robota-sudv-ukrani-v-umovakh-vonnogo-stanu](https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/209874_robota-sudv-ukrani-v-umovakh-vonnogo-stanu)
7. CEPEJ. Lessons learned and challenges facing by the judicial power during and after the COVID-19 pandemic. June 10, 2020. Strasbourg. URL: <https://rm.coe.int/cepej-declaration-on-lessons-learned-cepej-2020-8rev/16809ede8b>
8. Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні: щорічна доповідь за 2022 рік : рішення Вищої ради правосуддя від 24.08.2023 р. № 851/0/15-23. Київ, 2023. 112 с. URL: [https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/shchorichna\\_dopovid\\_za\\_2022\\_rik\\_pro\\_stan\\_zabezpechennya\\_nezalezhnosti\\_suddiv\\_v\\_ukrayini.pdf](https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/shchorichna_dopovid_za_2022_rik_pro_stan_zabezpechennya_nezalezhnosti_suddiv_v_ukrayini.pdf)
9. Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 pp. : указ Президента України від 11.06.2021 р. № 231/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#Text>
10. Лист Державної судової адміністрації України (вхідний № 2375/0/8-23 від 28.04.2023).
11. Рекомендація CM/Rec (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки : Комітет Міністрів Ради Європи від 17.11.2010. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a38#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a38#Text)

**МЕЛЬЯНКОВ В. С.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**АВТОМАТИЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ГОСПОДАРСЬКИХ САНКЦІЙ ЗА НЕВИКОНАННЯ НОРМАТИВУ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

В Україні було автоматизовано процедуру повідомлення про порушення нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю. Це логічний крок, адже війна триває вже більше 10 років, і важко уявити українця, який не мав би у своєму оточенні людини з інвалідністю. Але не все так ідеально: це дослідження присвячене тому, як необачна автоматизація може призвести до перевантаження судової системи, зайвих витрат, безперспективних позовів і залякування бізнесу.

Актуальність дослідження обумовлюється збільшенням кількості осіб із інвалідністю у зв'язку із війною, що формує потребу в ефективних соціальних гарантіях тут і зараз.

Увесь час існування незалежної України на її території діє норматив із створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Він переживав кілька ітерацій, і сьогодні виглядає так [1, ст. 19]:

у компаніях із середньообліковою кількістю штатних працівників від 8 до 25 працівників має бути одне робоче місце для працевлаштування особи з інвалідністю;

у компаніях із середньообліковою кількістю штатних працівників у 26 і більше – вже 4% робочих місць мають бути пристосованими для працевлаштування осіб з інвалідністю.

За порушення нормативу встановлено наступні штрафи [2, п. 3.1]:

- Для компаній із середньообліковою кількістю штатних працівників від 8 до 14 розмір штрафу складає половину середньої річної заробітної плати.
- Для компаній із середньообліковою кількістю штатних працівників від 15 розмір штрафу складає середню річну заробітну плату.

У випадку пропуску строків сплати (15 квітня) за обох варіантів застосовуються пеня у 120% облікової ставки НБУ за кожен день прострочення.

Контроль за виконанням нормативу покладено на Фонд соціального захисту інвалідів («Фонд»), а подальше використання штрафу детально регламентоване у Порядку використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, що надійшли до державного бюджету [3].

Стала судова практика (зокрема, справа 160/4187/19) вказує, що доказом, який свідчить про створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальних робочих місць та інформування органів зайнятості про наявність вільних робочих місць для осіб з інвалідністю, є Форма звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» («Форма № 3-ПН») [3].

Представники Фонду часто мають інше розуміння робочого місця для працевлаштування особи з інвалідністю. Деякі судові справи ілюструють, що робоче місце особи з інвалідністю, на думку Фонду, це **лише** робоче місце **вже зайняте** особою з інвалідністю. Тобто, за позицією Фонду, навіть якщо компанія створила умови для працевлаштування особи з інвалідністю, але особа з інвалідністю відсутня у штаті – має місце порушення. Поширеність такого підходу призводить до суттєвих витрат Фонду.

Починаючи з 2015 року, відсутні пільги зі сплати судового збору. Станом на 2024 рік, кожен позов про стягнення адміністративно-господарських санкцій обходиться Фонду приблизно у суму від трьох до тридцяти тисяч гривень (пункт 3 частини 2 статті 4 Закону України «Про судовий збір»). Якщо у середньому судовий збір становитиме 15 тисяч гривень, то 600 позовів обійдуться Фонду у **9 мільйонів гривень** [3].

У звіті Рахункової палати про результати аудиту ефективності реалізації державних програм і заходів у сфері професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю за 2017 рік зазначено наступне: Виключення з набранням чинності з 01.09.2015 змін, внесених Законом України від 22.05.2015 № 484 до Закону України від 08.07.2011 № 3674 «Про судовий збір», Фонду із переліку установ, на які поширюються пільги зі сплати судового збору при поданні позовів, апеляційних, касаційних скарг до суду, призвело до збільшення видатків на цю мету за рахунок сум АГС. Як наслідок, на кожні 1000 грн, отриманих у 2016 році сум АГС за рішеннями судів, Фондом сплачено 110,7 грн судового збору. Так, станом на 01.01.2017 судами відмовлено у задоволенні 366 позовів відділень Фонду на суму 207479,7 тис. грн, на що останніми витрачено, за розрахунками, 3,1 млн гривень. Крім того, на розгляді судів різних інстанцій перебувало 169 позовів, при поданні яких сплачено, за розрахунками, 5,5 млн грн судового збору [4, с. 20].

Такий підхід, на додачу до своєї протиправності, є шкідливим і для осіб з інвалідністю. За такого тлумачення, роботодавцю достатньо просто прийняти особу з інвалідністю на роботу. З цього моменту державний орган буде переконаний, що належні умови створені [3].

До 2023 року, Фонд фіксував порушення спираючись на звіти роботодавців. Але 06.11.2022 статтю 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» було змінено наступним чином: «Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю щороку до 10 березня в автоматизованому режимі з використанням даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Централізованого банку даних з проблем інвалідності здійснює визначення підприємств, установ та організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, які не забезпечили виконання у попередньому році нормативу робочих місць, визначеного згідно з частиною першою цієї статті, та надсилає їм розрахунок сум адміністративно-господарських санкцій, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за попередній рік, обчислених відповідно до статті 20 цього Закону»

Механізм накладення адміністративно-господарської санкції надалі деталізується наступними підзаконними актами:

1. Порядок № 14-2 – визначає інформацію, яка надається Пенсійним фондом України.

2. Положення № 121 – визначає порядок створення, функціонування та ведення централізованого банку даних з проблем інвалідності. Банк даних містить переважно похідну інформацію (наприклад, інформація про виявлені порушення; дублювання тієї ж інформації, що надається за Порядком № 14-2).

Порядок № 14-2 не згадує створені, але вакантні робочі місця – надається лише інформація про кількість працевлаштованих осіб із інвалідністю. Положення № 121 також прямо згадує лише відомості стосовно працевлаштованих осіб [3].

Автоматизований процес не вирішує відому ваду – ототожнення «кількості робочих місць особи з інвалідністю» із «кількістю працевлаштованих осіб з інвалідністю»; як наслідок – суттєві витрати на нерезультативні позови зберігаються. Тепер фонд в автоматизованому порядку розсилає повідомлення порушення, навіть не



знаючи, чи є реальні підстави для цього, ґрунтуючись штраф за відсутність робочих місць для осіб з інвалідністю відсутністю працевлаштованих осіб з інвалідністю [3].

Попри критичність проблеми, повне її розуміння робить пошук рішення достатньо легким завданням. Найбільш очевидним та швидким рішенням є зміна Положення № 121 (або ж уточнення Порядку № 14-2 щодо включення до бази даних інформації інклюзивні вакансії, отримані від державного центру зайнятості) в контексті даних, що передаються Фонду. До переліку надаваної інформації слід додати відомості про інклюзивні вакансії, спираючись на звіти за формою 3-ПН, що надходять до державного центру зайнятості.

Окрім цього, зміст повідомлення про порушення може інформувати роботодавця про те, що він може надати підтвердження створення робочого місця для уникнення позову щодо стягнення штрафу [3].

Врахування створених робочих місць, а не тільки працевлаштованих осіб з інвалідністю, матиме наступні позитивні наслідки:

- **Фонд зекономить мільйони гривень.** Більше не буде необхідності сплачувати судові збори та нести інші витрати, пов'язані із розглядом порушень яких насправді не було.
- **Тиск на роботодавців та суд буде зменшено.** Штрафи будуть більш передбачуваними та справедливими, а у судів з'явиться більше часу на розгляд справ із більшими перспективами на задоволення вимог Фонду.

#### Список використаних джерел:

1. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 року зі змінами та доповненнями № 875-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/875-12>
2. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Порядку нарахування пені та її сплати» від 15.05.2007 року. № 223. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0552-07#Text>
3. Мельянков В., Іванов. В. «Case Study: автоматизація штрафів за норматив робочих місць для осіб з інвалідністю в Україні». *Європейська Бізнес Асоціація*. 2024. URL: <https://eba.com.ua/case-study-avtomatyzatsiya-shtrafiv-za-normativ-robocyh-mists-dlya-osib-z-invalidnistyu-v-ukrayini/>
4. Звіт Рахункової палати про результати аудиту ефективності реалізації державних програм і заходів у сфері професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю за 2017 рік. URL: [https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Collegium/2017/16-5\\_2017/Zvit\\_16-5\\_2017.pdf](https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Collegium/2017/16-5_2017/Zvit_16-5_2017.pdf)



**МОСІЄНКО Б. Ю.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
кафедри конституційного,  
адміністративного та фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ  
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

У прикладному аспекті застосування кадрового забезпечення реалізує заходи організаційного, управлінського, економічного характеру, що націлені на задоволення існуючих потреб органів місцевого самоврядування в людських ресурсах певних компетенцій і кваліфікації. Тобто, кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування є по суті комплексом кадрових процесів щодо планування, координації підготовки кадрів, оновлення складу посадових осіб місцевого самоврядування, їх фахового розвитку, мотивація до підвищення якості праці та кар'єрного просування.

При розгляді теоретичних аспектів, кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування є елементом системи публічної кадрової політики, що відбувається через формування цілісної системи створення та повноцінного використання людських ресурсів.

Для активізації розвитку кадрового потенціалу можна запропонувати удосконалення управлінського підходу до підбору персоналу. На сьогодні порядок конкурсу передбачає анкетування, співбесіду та тестування. Головним недоліком такого порядку є певне нераціональне розпорядження часом. Насамперед час йде на анкетування, ще частина йде на попереднє ознайомлення з даними анкетами, потім йде співбесіда, потім тестування та подальша перевірка. А можливо запропонувати відбір кадрів таким чином: тестування, подальша співбесіда та прийняття рішення.

Також, у напрямку удосконалення підбору працівників в орган місцевого самоврядування доцільно посилити взаємодію з навчальними закладами. Наприклад, насамперед фахівці органу місцевого самоврядування здійснюють моніторинг ЗВО та фахових навчальних закладів і вносять у картотеку ті заклади, котрі або мають певний профіль, чи мають відповідні фахові кафедри. При оголошенні органом місцевого самоврядування конкурсу на заміщення вакантної посади, за кваліфікаційними вимогами якої достатньо вищої освіти чи навчання на останньому курсі за освітніми програмами «Право» і «Публічне управління та адміністрування», спеціалісти органу місцевого самоврядування здійснюють розсилання до відповідних навчальних закладів. Це значною мірою посилить якісну складову кадрового забезпечення органу місцевого самоврядування.

При цьому варто зазначити, що правом на використання інструментів кадрового забезпечення мають володіти лише ті особи, котрі наділені певними інституційними публічними повноваженнями.

Загалом застосування нових технологій у кадровій політиці органу місцевого самоврядування має базуватися на підвищенні якості управління людськими ресурсами. Органам місцевого самоврядування потрібно зробити управління кадрами зосередженим безпосередньо на досягненні таких пріоритетів:

- 1) максимізація персональної відповідальності;
- 2) ефективні комунікації через максимально ефективну взаємодію зі всіма групами стейкхолдерів;

### 3) координація та стратегічне планування ресурсів навколо пріоритетів.

На сьогодні у кадровій політиці органу місцевого самоврядування однією із існуючих проблем є багатозадачність. Це проявляється у тому, що «повноваження розподілені досить широко, а відповідальність за це «розмита», оскільки прив'язана до виконання функцій, а не до досягнення результату, що, в свою чергу, послаблює відповідальність за функціонал, покладений на нижчі рівні управління. Через це втрачаються орієнтири для розрахунку об'єктивної потреби в ресурсах, в першу чергу, кадрових – як за кількістю, так і за кваліфікацією. З іншого боку, на сьогоднішній день, суттєвою проблемою є залучення фахівців, здатних у сучасних, швидкоплинних умовах використовувати в роботі інноваційні механізми та технології управління» [1].

Тому фаховий розвиток посадових осіб органів місцевого самоврядування є пріоритетною проблемою кадрової політики. У цьому напрямку потрібно розробити схему процесу навчання органів місцевого самоврядування, постійно моніторити потребу в навчанні, складати бюджети на навчання та підвищення кваліфікації.

Важливими прикладними заходами імплементації управлінських інновацій у кадровій політиці можуть стати:

- практика ротації працівників органу місцевого самоврядування в структурних підрозділах, що забезпечує підвищення адаптаційних можливостей і фахової універсальності посадових осіб органу місцевого самоврядування;
- максимальне застосування інструментів групового спілкування через месенджери замість проведення організаційних зустрічей та нарад, що забезпечує швидше реалізовувати комунікації та оптимально вирішувати низку питань в оперативному режимі;
- здійснення обов'язкової атестації, що забезпечує своєчасність виявлення необхідності в підвищенні кваліфікації, фахової підготовки чи перепідготовки співробітника органу місцевого самоврядування, а також окреслити перспективи застосування потенційних компетентностей працівника;
- публічний підбір кадрів органу місцевого самоврядування, що забезпечує знаходження талановитих і перспективних спеціалістів через проведення конкурсів.

Отже, перед кожним керівником органу місцевого самоврядування стоїть завдання створити кадровий фундамент, на основі чого можна забезпечити формування умов для максимального потенціалу кожної індивіда та підвищити економічне зростання територіальної громади загалом.

При цьому слід акцентувати увагу, що «для органів самоврядування важливу роль відіграє суспільство, від того наскільки воно є активним, залежить його поступальний розвиток». Тому необхідно приділяти увагу питанням здійснення громадської активності та враховувати інтереси громадян, сприяти розкриттю потенціалу, надавати підтримку в становленні оптимальної соціальної структури суспільства. Важливим критерієм підвищення ефективності функціонування органів місцевого самоврядування є показник громадянської активності громадян, збільшення якого свідчатиме про створення та реалізацію відповідних механізмів і програм соціального включення громадян в усі сфери життєдіяльності [2].

Враховуючи вищезазначене, факторами підвищення ефективності кадрової політики органу місцевого самоврядування є:

- підвищення рівня фаховості працівників виконавчих органів органу місцевого самоврядування;
- збільшення рівня оплати праці працівників органу місцевого самоврядування виконавчих органів;
- застосування системи оцінювання результатів професійної діяльності працівників;

- нововведення у систему мотивації працівників органу місцевого самоврядування;
- удосконалення взаємодії між призначеними посадовими особами органу місцевого самоврядування та виборними посадовими особами.

У цьому аспекті, для успішного застосування будь-якого інструменту підвищення якості кадрової політики потрібно, щоб фаховий розвиток відображався у фаховій діяльності працівника, а, отже, вів до кар'єрного зростання.

Повноцінна діяльність органів місцевого самоврядування можлива через підвищення кваліфікаційно-фахового рівня кадрового складу шляхом навчання, підвищення кваліфікації та саморозвитку. При цьому необхідно враховувати той факт, що «відсутність дієвого механізму посадового просування «породжують» незацікавленість кадрів у постійному саморозвитку та професійному самовдосконаленні» [3].

Отже, імплементацію новітніх підходів до розвитку фахових компетенцій посадових осіб органу місцевого самоврядування потрібно реалізовувати в таких напрямках:

- організація додаткової фахової спеціалізації чи освіти;
- удосконалення процесів фінансування фахового навчання посадових осіб органу місцевого самоврядування;
- моніторинг впливу фахового розвитку на кар'єрне зростання посадової особи місцевого самоврядування;
- застосування фахових програм, які мотивують працівників органу місцевого самоврядування до безперервного компетентнісного розвитку та загалом підвищують результативність кадрової політики органу місцевого самоврядування.

#### **Список використаних джерел:**

1. Прудиус Л. В. Управління якістю професійного навчання державних службовців в Україні : монографія / за заг. ред. С. Д. Дубенко; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ, 2012. 232 с.
2. Стратегічний план діяльності на 2021–2023 роки. Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/plan-st.pdf>
3. Мосумова А. К. Комплексна оцінка рівня кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. *Регіональна економіка та управління*. 2018. № 4 (22). С. 74–77.

**НАСТЮК А. А.**

кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри конституційного, адміністративного та  
фінансового права  
Академії праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ.

**ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ТРУДОВУ ІМІГРАЦІЮ ТА ПЕРЕСЕЛЕННЯ В  
РАННІХ СХІДНИХ СЛОВ'ЯНСЬКИХ ОБ'ЄДНАННЯХ І В КИЇВСЬКІЙ РУСІ  
У VIII-XII СТОЛІТТІ**

Міцність кожної держави полягає в її трудових ресурсах. Чим більше населення виробляє якісного продукту, тим багатша країна. Руські князі в Київській Русі теж могли стикатись із проблемою витоку трудових ресурсів за межі своєї території, так і нестачею трудових резервів для розвитку певних регіонів.

Мета нашої роботи – дослідити чи була у східних слов'ян трудова імміграція та переселення трудових резервів, що на це впливало і який характер вона мала.

Візантійські джерела повідомляють про існування у східних слов'ян невольників. Імператор Маврикій повідомляє, що у антів є полонені, яких вони не тримають у рабстві протягом всього часу. Вони вимагали, щоб невольник працював певний час. Після того, як він відпрацював потрібний строк, то ставав вільним і йому давали на вибір або покинути їх, або залишитись з ними, як вільна людина [1, с. 14]. Дане повідомлення вказує на те, що слов'яни використовували невольницьку силу і здійснювали примусову трудову імміграцію полонених. Але згідно звичаєвого права антів, працюючих невольників обмежували в свободі тільки певний час, після чого повертали їм волю. Цікавим є те, що невольник не тільки міг повернутись додому, але й залишитись у своїх поневолювачів і продовжити у них жити та працювати, але вже як вільна людина. Зазначений звичай фактично давав можливість іноземцю працевлаштуватись у антів на законній основі, коли він відпрацює свій полон. Даний підхід сприяв полоненим не тікати, так як безпечніше було відпрацювати, отримати свободу і відправитись додому.

Питання работоргівлі на Русі нам розкривають арабські джерела. Аль Ахталь у другій половині VII століття пише, що перебуваючи в сирійській столиці халіфату, він познайомився із слов'янами, які переселились у Сирію. Вони опинились там наступним чином: у 664 році у війні арабів з Візантією, коли Абдерахман пересік кордони Римської Імперії (Візантії), до нього приєднались 5000 слов'ян, які втікали від переслідувань візантійців і переселились у Сирію. Через 27 років із війська Юстіанна II на сторону арабського полководця Мухаммеда перейшло 20000 слов'ян, завдяки яким через три роки було взято в полон багато візантійців [2, с. 3–4]. Араб вказує на те, що в деяких випадках слов'яни шукали притулок в арабів від переслідувань візантійців. Араби надавали слов'янам притулок та селили їх на своїй території, у нашому випадку, в Сирії. Слід зазначити, що кількість переселених була немала, а складала 5000, якщо вірити даним. Зі слів автора ми бачимо, що слов'яни наймалися на військову службу до візантійців великими загонами. Слов'яни могли зрадити своїх роботодавців і перейти на сторону їх супротивників мусульман. Те, що після переходу на сторону арабів, слов'яни через три роки відіграли велику роль у поразці візантійців, вказує і те, що слов'яни весь цей час продовжували служити у війську арабського полководця. Кількість найманих військ не може не вражати, а саме, 20000 хоча, можливо, вона перебільшена. Можливо, і ці слов'яни поселились у Сирії та наймалися на військову службу або працювали в мирній сфері, наприклад, сільськогосподарській. Отже, слов'яни змогли поселитися та працевлаштуватися в Сирії. Дана трудова імміграція носила добровільний характер.

Арабський мандрівник Аль-Баладуріі описав події, пов'язані із слов'янами. Перші події присвячувались переселенню жителів Хусуса, серед яких були слов'яни, яким надавали ділянки і житло для гарнізону. Другі події пов'язані із походом арабського полководця Аль-Баладур у VIII столітті проти хозар. Мандрівник повідомляє, що військо завойовників вторглося у землі слов'ян, які були під владою хозар і полонили 20000 слов'ян. Пізніше слов'яни вбили свого керівника та спробували втекти, але їх наздогнали та перебили [3, с. 21]. У першому випадку, зі слів автора, нам повідомляють про переселення слов'ян до міста, де вони, ймовірно, мали нести гарнізонну службу. У другому випадку, вказується на насильницьке переселення слов'ян у кількості 20000. Те, що вони вбили свого керівника і спробували втекти вказує на те, що їх поселили разом і вони могли координувати свої сили. Якби їх продавали в рабство, то розселили б по великій території, і вони в такому випадку аж ніяк не могли координувати свої дії. У даному випадку ми бачимо спробу насильницької трудової імміграції полонених, яких при спробі втечі, знищили [2, с. 37–38].

У 843 році відбувся напад русів на місто Ішбілія біля річки Куртуби. Дане поселення було піддане нападу зі сторони русів, які брали в полон, грабували, палили та вбивали [2, с. 63]. Отже, руси захоплювали в полон місцевих для перетворення їх у рабів. Частина з цих рабів відправлялась з ними.

Наступний арабський мандрівник Ібн-Фадлан розказував, що бачив русів, які прибули для продажу рабів в місто Ітіль. У розповіді повідомляється, як руси продали рабинь. Мандрівник повідомляв, що якщо раб помирав від хвороби, то його викидали собакам і птахам. За цими даними вказується, що руські купці займались работоргівлею.

Аль Масуді розповідав, що в Ітілі жили руси та слов'яни, які проживали в одній із двох половин міста. Вони за релігією язичники та їх судить спеціальний суддя за їхнім звичаєвим правом. Розповідається також про похід русів у Каспій в мусульманські землі, де вони захоплювали жінок і дітей [2, с. 129–130, 133]. Також араби повідомляли, що Ховарезмійцям попадає велика частина невольників із слов'ян [2, с. 193].

Ібн Даста розповідає, що руси нападали на слов'ян з метою їх захоплення та продажу хозарам і Волзьким булгарам. Самі руси не мають сільськогосподарських угідь, а живуть з того, що забирають у слов'ян; займаються вони торгівлею. З рабами поводяться гарно та торгують ними; а з чужоземцями поводяться привітно, якщо хтось образить чужоземця, то заступаються за нього. Ми вважаємо, що це, в першу чергу, пов'язано з торгівлею [3, с. 48–49]. Ці дані вказують на те, що руси активно застосовували рабську працю.

Із трьох груп тільки артанці забороняли чужинцям відвідувати свою землю, а за порушення вони вбивали. Отже, на Русі були зони, де купцям і іноземцям заборонялось перебувати. Ми гадаємо, що рабів це не стосувалось [3, с. 35].

Прийняття християнства призвело до запрошення в Київську Русь візантійських священників та ремісників.

Князь Володимир Святославович розпочав будівництво міст на півдні Русі, щоб загородитись від степу. Для цієї мети переселив ільменських словен, кривічів, чудь, в'ятичів та інших [4, с. 52]. Отже, князь, для того, щоб побудувати міста на півдні та забезпечити їх робочими руками, переселяв людей із півночі Київської Русі. Фактично діяла ціла державна програма по переселенню робочої сили на південь.

Князі також проводили політику насильницького переселення іноземців, щоб перекидати нестачу робочих рук. У 1030 році Ярослав ходив на поляків і захопив багато полону, який розселив по містах Русі. У 1031 році Ярослав знову пішов походом на поляків, і багато їхнього полону розселив біля Чернігова, де, за словами літописця, вони жили і в його час [5, с. 104–105]. У 1041 році він перемиг мазовшан і взяв багато полонених. Наступного року в 1042 році захопив полонених в емі. Ці повідомлення



вказують на те, що руси приганяли та селили полонених на своїй землі [5, с. 107]. У «Руській Правді» за вбивство ремісника та ремісниці платився штраф 12 гривень, як за княжого тіуна. Слід зазначити, що за вбивство руса або слов'янина платили віру в 40 гривень. Отже, ремісники та ремісниці були невільниками, але представляли більшу цінність ніж холопи, за вбивство яких платили тільки 5 гривень [6, с. 34]. Руси в своїх походах захоплювали ремісників і доправляли до себе, де їх селили, саме цим перекриваючи нестачу в даних спеціалістах.

Але не тільки руси переселяли людей для того, щоб перекривати нестачу робочих рук. Війни з половцями призводили до захоплення слов'ян і їх рабства. Це, у свою чергу, призводило до втрати робочих рук у сфері сільського господарства, через їх вбивства та рабство. Наприклад, у 1092 році половці захопили Песочен, Переволоку й Устіє, та багато сіл полонили і спалили. У 1110 році половці біля Переяслава набрали багато полонених [5, с. 144, 206]. Ці напади призводили до того, що багато робочої сили попадало в полон і вивозилось за кордон.

**Висновок.** Праця людини становить основу благополуччя держави. Слов'яни ще в період антів використовували працю невільників, це водночас давало можливість їм відпрацювати свободу. Цікавим є механізм інтеграції невільника в своє суспільство. Це вказує на нестачу робочих рук або спеціалістів певних ремісничих професій. Слов'яни наймалися на військову службу в іноземні держави (візантійців, арабів). Іноді вони жили і працювали за кордоном, щоб підтримувати торгівельну інфраструктуру. Під час наймання керувались виключно своїми інтересами, тому могли переходити на сторону супротивника. У пошуках безпечного місця життя та роботи селились великими групами на чужій території (Сирія, Хазарія). У ранні часи руси займалися работоргівлею, продаючи слов'ян у країни, де був попит на робочу силу та певні види діяльності. Самі руси теж використовували працю невільників, оскільки, згідно їх культурних традицій почесною справою вважалась тільки торгівля та військова справа. Потреби в інших видах діяльності забезпечувались невільниками. Прийняття християнства включало в себе будівництво на території Київської Русі церковної інфраструктури, що сприяло переміщенню цілого ряду візантійських ремісників, завдяки яких розвивались певні види ремесл. Київська Русь при нападах на інші держави та племена захоплювала місцевих і переселяла їх на території Київської Русі, щоб саме цим перекрити нестачу робочих рук як у сільськогосподарській, так і в ремісничій справі. «Руська Правда» захищала життя невільних ремісників і ремісниць. Такі походи здійснював Володимир Святославович, а Ярослав Володимирович здійснював це систематично. Володимир Ярославович із-за нестачі на півдні робочих сил для проведення колонізації прикордонних земель шляхом будівництва міст переселяв робочих із півночі Київської Русі. Із-за близького кордону із степом Київська Русь зазнавала нападу кочових народів (половців), які цілеспрямовано займалися відловом жителів Русі та продажем їх у рабство. Це сприяло відтоку та нестачі робочої сили в південних регіонах Київської Русі та ослаблення їхньої економічної основи. Небезпека із степу заставляла частину робочого населення переселятись на північ, що призвело до асиміляції фіно-угорських племен. Причину як примусової, так і добровільної імміграції ми бачимо в нестачі робочих рук і намагання їх такими способами компенсувати.

#### Список використаних джерел:

1. Чайковський А. С. Хрестоматія з історії держави і права України. Київ : Юрінком Інтер. 2003. 656 с.
2. Гаркави А. Я. Скзанія мусульмансихъ писателей славянахъ и рускихъ (съ половины VII века до конца X века по Р.Х). Сактпетербургъ : Типографія Императорской академии наук. 1870. 308 с.



3. Грушевський М. Ю. Віймки з жерел до історії України-Руси: до половини XI віка. Львів : Накладом авт, 1895. 122 с.
4. Полное собрание русских летописей. Лаврентьевская и Троицкая летописи. Санкт-Петербург : Тип. Эдуарда Праца, 1846. Т. 1. 267 с.
5. Татищев В. Н. История Российская съ самых древнихъ временъ. Москва : Напечатано при Императорскомъ Московскомъ Университете, 1773. Т. 2. 732 с.
6. Історія держави і права України : хрестоматія-практикум / М. Ю. Бурдін, Є. С. Логвиненко, І. А. Логвиненко; за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків : Майдан, 2021. 890 с.

**РАЄЦЬКА Л. В.**

кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри кримінального права,  
процесу та криміналістики  
юридичного факультету  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

Праця і трудові доходи в житті кожного члена суспільства мають велике значення та відіграють вирішальну роль у розвитку економіки й суспільства в цілому, є основною складовою добробуту, економічного забезпечення родини та самореалізації людини як особистості.

Останні роки є надскладними для України через військову агресію. Наслідками реалій, які стали ще більш тривожними за воєнні роки, вкрай важливо зрозуміти, які саме чинники зумовлюють нестійку соціально-трудова динаміку розвитку або її відсутність взагалі.

Війна завдає руйнівного удару по глобальному розвитку населення України і негативно впливає на всі сфери життя: освіту, охорону здоров'я, трудові відносини, доходи людей, побут, соціальні та культурні цінності.

Військова агресія проти України викликала масштабні руйнування виробничого капіталу та інфраструктури, принесла людські жертви та соціальні втрати, призвела до скорочення робочих місць і доходів, зменшення купівельної спроможності й обсягів накопичених активів. Уже з 2022 року національна економіка втратила 29,2% реального ВВП, а 13,5 млн осіб змушені були покинути свої домівки. Більше 7 млн осіб опинилися за межею бідності, а рівень бідності сягнув 24% населення. «Станом на кінець 2023 року сукупні, економічні, соціальні та інші втрати України становлять майже 499 мільярдів доларів. Найбільше постраждали сектори торгівлі, промисловості, сільське господарство, енергетика і транспорт», – поінформував Прем'єр-міністр України Денис Шмигаль.

У цілому економічні збитки від війни охоплюють не лише руйнування та пошкодження інфраструктури, виробничих об'єктів, суспільних інституцій, а й втрати людського капіталу та витрати ресурсів на військове протистояння. У 2022 р. національні бюджетні витрати на оборону склали 23% ВВП, а в 2023 році – 20% ВВП.

Суттєвими є й демографічні втрати від воєнних дій, які поки що важко оцінити. Але за результатами дослідження ЄБРР, у світі навіть через 25 років після закінчення воєн, населення постраждалих країн залишалося помітно меншим, ніж у співставних країнах без збройних конфліктів. Основними складовими цих втрат є жертви військових дій, відтік біженців і зменшення народжуваності.

За даними ЄБРР, у середньому воєнні події мають своїм наслідком падіння ВВП на душу населення на 9% відносно довоєнного рівня. Однак найбільш деструктивні та масштабні війни закінчувалися падінням ВВП на душу населення на 40–70% [1].

Війна впливає не тільки на падіння економічного та соціального розвитку в Україні, а також може ще й фундаментально змінити геополітичний і світовий економічний порядок. Переосмислення енергетичної торгівлі, реконфігурація ланцюгів постачання, фрагментація платіжних мереж і переоцінка валютних резервів – це лише деякі із довгострокових наслідків війни. Геополітична напруга особливо підвищує ризики економічної фрагментації у торгівлі й технологічній сфері. Європа та сусідні

регіони будуть епіцентром цих змін, адже російська рецесія і безпрецедентні санкції формують нове фінансове середовище [2].

Оцінка реального стану соціально-трудової сфери й подальшої розробки «дорожньої карти» розвитку сфери праці та зайнятості мають розпочатися з неупередженого аналізу, зі з'ясування першопричин, які викликають зміни та соціально-трудова трансформації. Це у свою чергу має сприяти формуванню нового мислення, нових світоглядних переконань і цінностей, нової економічної культури, без чого неможливо стати на шлях стійкого розвитку.

Маємо констатувати, що соціально-економічна література, існуючі прогнози, програмні документи політичних, урядових структур та інституцій переповнені суперечливими, нерідко полярними оцінками нинішнього та майбутнього світу праці. Так, в багатьох оцінках і прогнозах стверджується, що за розбудови нової (цифрової) економіки та інших реалій сьогодення на глобальний соціум очікує чи не колапс у сфері праці та зайнятості. Зокрема, неминуче спрацює широко відоме співвідношення 20:80, за якого економічна діяльність буде потребувати не більше 20% економічно активного населення, яке може набути статусу зайнятих. На іншому, протилежному «полі» оцінок та прогнозів знаходимо райдужні твердження, що в новій (цифровій) економіці масове зникнення одних робочих місць буде супроводжуватися появою нових, здатних зняти напругу на ринку праці [3, с. 4].

*Війна в Україні принесла масштабні збитки у всіх галузях і в галузі економіки також. Економічний статус країни зазнав значних змін через великий рівень міграції, зруйновані підприємства, замінований сільськогосподарський сектор, зниження попиту та пропозиції. І, на жаль, ракетні удари по Україні не зменшили рівень корупції та несплату податків.*

Пріоритетним на сьогодні залишається питання фінансування армії та забезпечення ЗСУ необхідним для скорішої перемоги. Після закінчення війни має бути відбудова зруйнованих важливих інфраструктурних об'єктів і продовження зміцнення обороноздатності держави.

Отже, можна зацентувати увагу на першочергових, найбільш перспективних напрямках відбудови України та розвитку економіки:

- підвищення обороноздатності, модернізація озброєння української армії;
- інформаційні технології (ІТ);
- архітектурні проекти відносно зруйнованих інфраструктурних об'єктів;
- будівельні роботи;
- енергетична галузь;
- логістичні проекти;
- металургійна промисловість.

#### Список використаних джерел

1. URL: [https://lb.ua/blog/tetiana\\_bohdan/550614\\_finansovoekonomichni\\_naslidki.html#:~:text=%D0%92](https://lb.ua/blog/tetiana_bohdan/550614_finansovoekonomichni_naslidki.html#:~:text=%D0%92)
2. URL: <https://forbes.ua/money/velika-ekonomichna-perebudova-25082023-15642>
3. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

**СТУДЗІНСЬКИЙ М. А.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти

кафедри конституційного, адміністративного та  
фінансового права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ  
науковий керівник:

**БІДА К. М.**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного, трудового та  
господарського права  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## **АНАЛІЗ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЩОДО ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

**Постановка проблеми.** Аналіз кримінальної відповідальності за порушення вимог щодо охорони праці в Україні є актуальною та важливою темою, яка потребує детального вивчення. Охорона праці є невід'ємною складовою забезпечення безпеки працівників на виробництві та запобігання травматизму і професійним захворюванням. В Україні проблема дотримання вимог охорони праці є особливо актуальною у зв'язку з правовим режимом воєнного стану в країні.

На сьогоднішній день існують численні законодавчі акти, які регламентують питання охорони праці, однак їхнє порушення залишається поширеним явищем. Належне дотримання цих вимог є важливим не лише з точки зору збереження здоров'я та життя працівників, але й з огляду на юридичні наслідки для роботодавців. Кримінальна відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці передбачає серйозні санкції, що мають стати стримуючим фактором для порушників.

Незважаючи на існування відповідних норм, практика застосування кримінальної відповідальності часто виявляється недостатньо ефективною. Це може бути пов'язано з різними факторами, зокрема, з проблемами в доказуванні вини, недосконалістю законодавства, недостатньою компетентністю контролюючих органів та інших.

**Мета даного дослідження** полягає в аналізі чинного кримінального законодавства України щодо відповідальності за порушення вимог щодо охорони праці.

**Виклад основного матеріалу.** Закон забезпечує пріоритет життя та здоров'я працівників над результатами виробничої діяльності підприємства. Це означає, що перш за все необхідно дотримуватися вимог нормативно-правових актів з охорони праці, щоб уникнути травм, погіршення стану здоров'я, професійних захворювань або зниження працездатності працівників під час виробничого процесу. Тільки після цього можна зосередитися на результатах виробничої діяльності підприємства.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці»: «всі підприємства, установи та організації повинні забезпечувати безпечні умови праці для своїх працівників, щоб уникнути ризиків для їхнього життя та здоров'я. Власники або відповідні відділи несуть відповідальність за забезпечення безпечних умов праці та використання сучасних засобів технічної безпеки. Це включає в себе розроблення безпечних технологічних процесів, перевірку працездатності машин, механізмів, обладнання та інших засобів виробництва. Також це охоплює контроль за станом засобів колективного та індивідуального захисту, які використовуються працівниками» [1].

Н. Дараганова надає нам наступне визначення, юридична відповідальність за порушення вимог законодавства у галузі охорони праці – це об'єктивний обов'язок

особи, яка є порушником встановлених законодавством про охорону праці вимог, відповідати за свої незаконні дії, а також за їх наслідки, бути покараною за скоєне нею у цій сфері правопорушення [2, с. 142].

Пропонуємо наступне визначення, юридична відповідальність за порушення вимог законодавства у галузі охорони праці – це сукупність заходів державного примусу, які застосовуються до осіб, що порушили встановлені нормативно-правові акти з охорони праці. Ця відповідальність може бути виражена в різних формах, включаючи адміністративну, дисциплінарну, матеріальну та кримінальну.

У чинному Кримінальному кодексі України (надалі – КК України) передбачена відповідальність за такі види злочинів, пов'язані з невиконанням правил з безпеки праці [3]:

- 1) порушення вимог законодавства про охорону праці;
- 2) порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою;
- 3) порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах;
- 4) порушення правил ядерної або радіаційної безпеки;
- 5) порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд.

Відповідно до ст. 271 КК України «за порушення вимог нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, настає відповідальність у вигляді: штрафу від однієї тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт на строк до двох років, або обмеження волі на той самий строк. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого» [3].

Згідно з ст. 271 КК України передбачається порушення загальних правил охорони праці, які передбачені відповідними нормативно-правовими актами, зокрема й відомчими, а також актами підприємств, які забезпечують безпеку осіб, пов'язаних із виробництвом [3].

Звертаємо увагу, що суб'єктом кримінального злочину, передбаченого у статті 271 КК України, може бути лише керівник підприємства, установи або організації, який відповідно до наказу адміністрації, посадової інструкції або своєї посади має спеціальні обов'язки з охорони праці, або громадянин, що здійснює підприємницьку діяльність. У випадку, якщо порушення законодавства про охорону праці було скоєно іншим працівником, то ця особа буде притягнута не за зазначеною статтею, а за злочини у сфері службової діяльності, якщо вона є посадовцем, або за злочини проти життя та здоров'я людини, якщо вона є рядовим працівником.

Варто зазначити, що виробництво означає будь-яку діяльність підприємства або громадянина, який здійснює підприємницьку діяльність. Основою його функціонування є праця людини, спрямована на досягнення корисного для суспільства результату.

Порушення вимог з охорони праці за цією статтею може включати:

- 1) Наказ керівника щодо виконання робіт у шкідливих для здоров'я умовах або з використанням неадекватного обладнання, або інструментів.
- 2) Недостатнє забезпечення працівника засобами індивідуального захисту.
- 3) Допуск до роботи осіб без належної підготовки або інструктажу з питань охорони праці та інше.

Одним з ключових завдань для України на сучасному етапі є імплементація внутрішнього законодавства до стандартів Європейського Союзу. Особливо важливою є ця робота в галузі законодавства з охорони праці, тому розглянемо деякий зарубіжний досвід.

В усіх країнах Європейського Союзу порушення правил техніки безпеки та інших норм охорони праці може призвести до різних видів відповідальності: дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової або кримінальної, що може мати форму штрафу або тюремного ув'язнення. Багато країн мають в своїх кримінальних кодексах спеціальні статті, які передбачають відповідальність за порушення правил охорони праці, у деяких випадках це може бути суттєвим (наприклад, у відповідності до статті 437 Кримінального кодексу Італії можливе тюремне ув'язнення до 10 років). Нещасний випадок на робочому місці, який призводить до серйозних наслідків, зокрема до смерті, може послужити підставою для застосування кримінально-правових норм, навіть якщо вони не прямо стосуються охорони праці (наприклад, у випадку недбалого заподіяння смерті або травм людині). У деяких країнах кримінальна відповідальність (і відповідний штраф) може бути застосована до юридичної особи (корпорації) за порушення правил з охорони праці [4, с. 42].

**Висновки.** Аналіз кримінальної відповідальності за порушення вимог щодо охорони праці в Україні свідчить про важливість удосконалення правових механізмів та підвищення рівня правосвідомості серед роботодавців і працівників. Існуючі правові норми спрямовані на забезпечення безпеки праці, проте їх практичне застосування часто стикається з низкою викликів, таких як недостатній контроль з боку відповідальних органів і невідповідність між законодавчими вимогами та реальними умовами праці.

Для підвищення ефективності системи охорони праці в Україні необхідно впроваджувати комплексні підходи, що включають як посилення кримінальної відповідальності за порушення вимог охорони праці, так і розвиток профілактичних заходів і системи навчання працівників. Також важливо забезпечити прозорість та об'єктивність у розслідуванні випадків порушень, а також підвищити рівень інформованості громадськості про права та обов'язки у сфері охорони праці.

Загалом, вдосконалення системи кримінальної відповідальності за порушення вимог охорони праці сприятиме не лише підвищенню рівня безпеки на робочих місцях, але й зміцненню правової культури в суспільстві, що є запорукою сталого розвитку та добробуту держави в цілому.

#### Список використаних джерел:

1. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ : станом на 1 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
2. Дараганова Н. Засади юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці. *Право і суспільство*. 2021. № 17. С. 137–142.
3. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III : станом на 28 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
4. Ізуйта П. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. *Інформація і право*. 2020. № 2. С. 38–43.



**ТИЛІПСЬКИЙ Д. В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРОБЛЕМАТИКА ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ  
УПОВНОВАЖЕНОЇ ОСОБИ ФОНДУ ГАРАНТУВАННЯ ВКЛАДІВ  
ФІЗИЧНИХ ОСІБ**

Закон України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб» визначає правові, фінансові та організаційні засади функціонування системи гарантування вкладів фізичних осіб, повноваження Фонду гарантування вкладів фізичних осіб, а також регулювання відносин між Фондом, банками, Національним банком України. Крім цього, Закон України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб» визначає повноваження та функції Фонду щодо виведення неплатоспроможних банків з ринку і ліквідації банків.

Фонд гарантування вкладів фізичних осіб (надалі – «Фонд») є установою, що виконує спеціальні функції у сфері гарантування вкладів фізичних осіб і виведення неплатоспроможних банків з ринку та ліквідації банків у випадках, встановлених цим Законом.

Відповідно до ч. 3 ст. 34 Закону України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб» виконавча дирекція Фонду не пізніше наступного робочого дня після офіційного отримання рішення Національного банку України про віднесення банку до категорії неплатоспроможних призначає з числа працівників Фонду уповноважену особу Фонду (кілька уповноважених осіб Фонду), якій Фонд делегує всі або частину своїх повноважень тимчасового адміністратора.

Закон України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб», зокрема, ст. 37 встановлює повноваження Фонду гарантування вкладів фізичних осіб і відповідно до уповноваженої особи.

На виконання свого завдання Фонд здійснює такі функції: 1) веде реєстр учасників Фонду; 2) акумулює кошти, отримані з джерел, визначених статтею 19 цього Закону, здійснює контроль за повнотою та своєчасністю перерахування зборів кожним учасником Фонду; 3) інвестує кошти Фонду в державні цінні папери України та облігації міжнародних фінансових організацій, що розміщуються на території України; 4) здійснює заходи щодо організації виплат відшкодувань за вкладами у строки, визначені цим Законом; 5) здійснює регулювання участі банків у системі гарантування вкладів фізичних осіб; 6) бере участь в інспекційних перевірках проблемних банків за пропозицією Національного банку України; 7) застосовує до банків та їх керівників відповідно фінансові санкції і накладає адміністративні штрафи; 8) здійснює заходи щодо: підготовки до запровадження процедури виведення банку з ринку, у тому числі організаційні заходи щодо проведення відкритого конкурсу та визначення найменш витратного способу виведення банку з ринку; проведення процедури виведення неплатоспроможного банку з ринку, зокрема шляхом виконання плану врегулювання, здійснення тимчасової адміністрації та ліквідації банку; 9) здійснює перевірки банків відповідно до цього Закону тощо.

Відповідно до ч. 2 ст. 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачено Конституцією та законами України.

Проблематика визначення правового статусу уповноваженої особи Фонду гарантування вкладів фізичних осіб полягає у дискусійності визначення такої уповноваженої особи як самостійного учасника в рамках судових процесах, можливість визначення такої уповноваженої особи як самостійного відповідача або позивача у правовідносинах, в яких уповноважена особа виконує повноваження, делеговані Фондом гарантування вкладів фізичних осіб.

М. І. Цуркан вважає, що правовий статус слід розглядати як у широкому розумінні (як систему обов'язків, прав, правообмежень, етико-правових вимог, соціального захисту і відповідальності, визначених нормативними актами та гарантованих державою), так і у вузькому розумінні (як систему обов'язків, прав і відповідальності, визначених нормативно-правовими актами та гарантованих державою) [3, с. 51].

Відповідно до п. 17) ч. 1 ст. 2 Закону України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб» уповноважена особа Фонду – працівник Фонду, який від імені Фонду та в межах повноважень, передбачених цим Законом та/або делегованих Фондом, виконує дії із забезпечення виведення банку з ринку під час здійснення тимчасової адміністрації неплатоспроможного банку та/або ліквідації банку.

Таким чином, можливо виділити такі ознаки правового статусу уповноваженої особи Фонду: 1) є працівником Фонду; 2) має відповідати відповідним вимогам (бездоганна ділова репутація, професійний досвід тощо); 3) отримав від Фонду в якості делегування функції та повноваження Фонду.

Компетенцію уповноваженої особи Фонду слід розглядати як сукупність загальних і спеціальних прав і обов'язків цієї особи при здійсненні процедури тимчасової адміністрації та ліквідації банку [5, ст. 44–45].

Проблематику визначення уповноваженої особи як самостійного суб'єкта, який володіє самостійною процесуальною дієздатністю неодноразово досліджувалось судами України, які приймали протилежні рішення. Велика Палата Верховного Суду у Постанові від 12.12.2018 року у справі № 591/1272/18 сформувала правовий висновок щодо цього питання та вказала, що оскільки уповноважена особа Фонду є працівником Фонду та діє від імені банку в межах повноважень Фонду, така особа у цивільному процесі за позовом до банку може виступати представником банку і не має самостійної процесуальної дієздатності та саме тому вимоги позивача щодо уповноваженої особи Фонду не можуть бути звернені.

У цивільному та господарському процесі уповноважена особа Фонду є неналежним відповідачем у справах як за позовом до Фонду, працівником якого є ця особа, так і за позовом до банку, від імені якого в межах повноважень Фонду вона діє. Незважаючи на часткове визначення правового статусу уповноваженої особи Фонду шляхом розробки правової позиції Великою Палатою Верховного Суду, визначення правового статусу уповноваженої особи Фонду гарантування вкладів фізичних осіб підлягає деталізації на законодавчому рівні з метою розмежування Фонду гарантування вкладів фізичних осіб як юридичної особи публічного права та його працівника, якому делегується відповідні повноваження Фонду гарантування вкладів фізичних осіб [6].

#### Список використаних джерел:

1. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 р. № 2121-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text> (дата звернення: 25.03.2024).
2. Про систему гарантування вкладів фізичних осіб : Закон України від 23.02.2012 р. № 4452-VI. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4452-17> (дата звернення: 25.03.2024).

3. Цуркан М. І. Правове регулювання публічної служби в Україні. Особливості судового розгляду спорів : монографія. Харків, 2010. 216 с.
4. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>: (дата звернення: 25.03.2024).
5. Чернадчук В. Д. Правове регулювання неплатоспроможності банків : навч. посіб. Суми : ВТД «Університетська книга», 2007. 230 с.
6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 12.12.2018 року у справі № 591/1272/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79365491> (дата звернення: 08.05.2024).

**ШЕВЧЕНКО О. О.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академії праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ  
ORCID: 0009-0007-8352-1125

**АНАЛІЗ БЕЗПРЕЦЕДЕНТНОГО СУДОВОГО РІШЕННЯ В УКРАЇНСЬКІЙ ПРАВОЗАСТОСОВНІЙ ПРАКТИЦІ ЩОДО САМОВІЛЬНОГО БУДІВНИЦТВА НА ТЕРИТОРІЇ ЗЕМЕЛЬ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ**

Сьогодні місто Харків – це «Місто нескорених», «Залізобетон» і «Місто Фортеця». Повномасштабне вторгнення російської федерації спричинило критичні та невідворотні процеси по всій території суверенної України, проте Місто-герой Харків з його географічним положенням страждає найбільше всіх. Безсумнівно усі сфери життя цього міста видозмінилися та призвичаїлись до постійних повітряних тривог, обстрілів та «блекаутів». Однак життя, бізнес і будівництво живе навіть у таких жахливих умовах.

Дослідження питання контролю за самовільним і незаконним будівництвом, особливо у великих по території містах, завжди було актуальним. Норми та законодавчі акти, що регулюють питання забудови та використання земель, за останні декілька років зазнали значних змін, що свідчить як про прогрес у цій сфері, так і про загальні недоліки. Такі негативні явища продовжуються і під час воєнного конфлікту в містах і територіальних громадах України.

У місті Харкові суспільно резонансним є судовий процес, пов'язаний із самовільним захопленням землі, незаконним будівництвом і наслідками, що впливають з цих дій для звичайних громадян, які вклали свої грошові кошти в таке будівництво.

Мова йде про будівництво славнозвісного комплексу «ІТ-Парк Manufactura», що розташований на земельній ділянці за адресою: м. Харків, вул. Юлія Чигиріна, 13. Фактично, станом на квітень місяць цього року, там знаходиться 10-поверхова житлова будівля з об'єктами комерційного використання.

Обставинами даного провадження є незаконне будівництво багатоквартирного житлового комплексу за цією адресою, на думку органів прокуратури, які представляють інтереси Харківської міської ради. Рішення суду першої інстанції від 18 січня 2023 року задовольнило позов органів прокуратури повністю. Це рішення передбачало скасування усіх реєстраційних дій щодо новостворених об'єктів нерухомого майна, припинення права власності на ці «новозбудовані» квартири, а також відновлення прав Харківської територіальної громади на земельну ділянку, яка належить їй, шляхом усунення перешкод у користуванні територіальною громадою належною їй земельною ділянкою, яке передбачало зобов'язання юридичної особи – «забудовника» повернути цю ділянку Харківській міській раді [1].

З огляду на правозастосовну діяльність, дуже цікавим і доволі несподіваним є розвиток подій, згідно до якого 19 березня 2024 року було ухвалено рішення суду щодо затвердження «Мирової угоди» між Харківської міською радою та Відповідачем – юридичною особою «Забудовником» про наступне:

- зобов'язання «Забудовника» сплатити суми добровільного відшкодування безпідставно збережених коштів за використання земель комунальної форми власності на території м. Харкова;

- «Забудовник» зобов'язується протягом 12 місяців виконати усі обов'язкові дії, передбачені для забудовника чинним земельним і містобудівним законодавством щодо належного оформлення у встановленому порядку всіх необхідних документів по

закінченому будівництвом (реконструюванням) об'єкту нерухомого майна – житловому комплексу «ІТ-Парк Manufactura».

Також протягом 12 місяців з моменту затвердження мирової угоди вжити заходів щодо:

- розроблення проєкту землеустрою щодо відведення земельної ділянки з визначенням категорії і цільового призначення та її затвердження;
- оформлення прав користування земельною ділянкою шляхом укладення договору оренди земельної ділянки для будівництва й обслуговування багатоквартирного житлового комплексу [2].

На «Забудовника» також покладено обов'язки: протягом 90 днів з моменту оформлення всіх необхідних документів по закінченню будівництва (реконструювання) житлового комплексу «ІТ-Парк Manufactura», передати Департаменту економіки та комунального майна Харківської міської ради 16 квартир, орієнтованою площею 369 кв. м, для поповнення житлового фонду територіальної громади м. Харкова.

На всі ці зобов'язання «Забудовника» Харківська міська рада зобов'язується протягом розумних строків, але не більш ніж протягом 9 місяців з моменту затвердження цієї Мирової угоди судом, вжити заходів щодо затвердження йому землевпорядної документації з визначенням категорії та цільового призначення земельної ділянки площею 1899 кв. м, оформлення прав користування земельною ділянкою й укладання договору оренди цієї земельної ділянки для будівництва та обслуговування багатоквартирного житлового комплексу.

Фактично, положення цієї Мирової угоди повністю підривають регулювання у сфері містобудування та становлять основу для майбутніх правопорушень у сфері будівництва, зокрема у сфері порядку введення в експлуатацію об'єктів нерухомого майна.

Відповідно до ст. 376 Цивільного кодексу України, нерухоме майно вважається самочинним у випадках: якщо воно побудоване на земельній ділянці, що не надавалась для цієї мети; якщо не було належного дозволу на будівництво; якщо не було належно затвердженого проєкту; якщо будівництво здійснено з істотними порушеннями будівельних норм і правил [3].

Крім того, суди не повинні замінити органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування щодо здійснення ними повноважень, встановлених Конституцією та законами України, а також не можуть брати на себе функції та повноваження органів виконавчої влади з питання прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів [4].

У даному випадку можна зробити висновок, що існує протиріччя в регулюванні питань самочинної забудови земельної ділянки та її нецільового використання, а також незаконного безпідставного захоплення земельної ділянки «Забудовником». Це підтверджується ст. 127 Земельного кодексу України, згідно якої набуття прав на земельну ділянку державної або комунальної власності у разі відсутності об'єктів нерухомого майна на ній провадиться на конкурентних засадах шляхом земельних торгів у формі електронного аукціону [5].

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити певні проміжні висновки. Рішення суду апеляційної інстанції справді викликає сумніви щодо відповідності нормам, що регулюють відносини у цій сфері. Однак, у даний момент, органи прокуратури вже подали касаційну скаргу на перегляд цього рішення. Це може вказувати на те, що вони сподіваються на зміну судового рішення на більш відповідне нормам закону. Таким чином, справа залишається в процесі розгляду, і майбутні судові рішення можуть вплинути на вирішення цього питання.

На підтвердження вищезазначеного висновку, 22.04.2024 року Ухвалою Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду було відкрите касаційне провадження за касаційною скаргою заступника керівника Харківської обласної прокуратури на ухвалу Східного апеляційного господарського суду від 19.03.2024 р. у справі № 922/436/22 [6].

Відповідно до теорії та законодавчих приписів українського права, рішення суду дійсно є одним з джерел права, на яке можна посилатися при вирішенні подібних правовідносин. Таким чином, рішення Верховного суду України у цій справі матиме значний вплив на подальшу правозастосовну діяльність у сфері спорів, пов'язаних із самовільним захопленням землі, порушенням її цільового використання, самовільним і незаконним будівництвом на ній, а також введенням в експлуатацію будівель поза процедурою, встановленою чинним законодавством України. Рішення Верховного суду може встановити прецедент і визначити стандарти правозастосування в подібних ситуаціях, що вплине на подальшу судову практику та розвиток законодавства в цій області.

#### Список використаних джерел:

1. Рішення Господарського суду Харківської області від 18.01.2023 р. № 922/436/22. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108765478>
2. Ухвала Східного апеляційного господарського суду від 19.03.2024 р. № 922/436/22. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117783742>
- 3 Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
4. Узагальнення застосування ст. 376 ЦК та ст. 38 ЗУ «Про регулювання містобудівної діяльності». Офіційний сайт Харківського апеляційного суду. URL: [https://hra.court.gov.ua/sud4818/inshe/inf\\_court/uzag19c12](https://hra.court.gov.ua/sud4818/inshe/inf_court/uzag19c12)
5. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р. № 2768-III. Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14#Text>
6. Ухвала Касаційний господарський суд Верховного Суду від 22.04.2024 р. № 922/436/22. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118519697>



## СЕКЦІЯ 9 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

### ВАСИЛЬЄВА Н. В.

доктор наук державного управління, професор,  
професор кафедри публічного управління та  
публічної служби  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

### ІНКЛЮЗІЯ І РИНОК ПРАЦІ: ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

Згідно даних Міністерства у справах ветеранів України станом на 01.01.2022 р. в країні налічувалося біля 500 тис. учасників бойових дій, а вже на 01.08.2023 р. до Єдиного державного реєстру ветеранів війни занесено інформацію про понад 900 тис. ветеранів війни. Останніми роками стрімко зростає серед ветеранів кількість жінок, частка яких від загальної кількості складає близько 10 %. Соціологічною групою «Рейтинг» за ініціативи «Українського ветеранського фонду» 06–07.08.2022 р., 14–16.01.2023 р., 05–07.09.2023 р. та 02–05.03.2024 р. проводились опитування з метою з'ясування образу ветеранів в українському суспільстві, в якому участь брали 1000 респондентів – громадян України віком від 18 років і старші в усіх областях, окрім тимчасово окупованих територій Криму та Донбасу, а також територій, де був відсутній український мобільний зв'язок. Вибірка репрезентативна за віком, статтю і типом поселення [1–4].

Говорячи про «ветерана» більшість опитуваних під цим поняттям розуміє осіб, які повернулись з війни, яка відбувається зараз і які воювали за часи Другої світової війни. Щодо вікової категорії ветеранів російсько-української війни, то понад 50 % респондентів вважає, що це – людина середнього віку, і десь 25 % – молода людина. Водночас, якщо у січні 2023 р. «ветеран» сприймався скоріш як здорова людина – 29 % та людина з інвалідністю – 30 %, переважно чоловіки – 13 % або однаково (тобто дві статті) – 87 %, то у вересні 2023 р. – «ветерана» як здорову людину сприймало 28 % (на 1 % менше), особою з інвалідністю – 47 % (на 17 % більше), виключно чоловіки – 20 % (на 7 % більше) або дві статті – 80 % (на 7 % менше). Аналізуючи ситуацію з адаптацією ветеранів і ветеранок до мирного життя, до вагомих ризиків респонденти визначили: відсутність роботи, конфлікти у сім'ї, зловживання алкоголем/наркотиками, самогубство, порушення законів або участь у злочинності (табл. 1–2) [1–4]. На наш погляд, ці ризики є взаємопов'язаними. Дані таблиць свідчать про постійну зміну суспільних поглядів щодо вірогідності виникнення того чи іншого явища; за певними показниками простежується перехід від оптимістичного до песимістичного оцінювання розвитку майбутніх подій.

Таблиця 1

Ступінь ризику виникнення окремих явищ із ветеранами, які повернулись з російсько-української війни

Показник	06-07.08.2022					14-16.01.2023					05-07.09.2023					02-05.03.2024				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Відсутність роботи	17	34	6	34	9	17	36	7	31	9	22	42	5	27	5	25	43	5	25	3
Конфлікти у сім'ї	13	31	7	37	11	15	39	9	29	8	20	46	5	27	5	25	49	7	26	2

Зловживання алкоголем, наркотиками	12	31	6	40	11	14	37	8	33	8	13	43	5	31	8	20	44	7	22	7
Самогубство	5	18	8	50	19	7	21	10	51	12	7	28	6	48	11	11	37	7	35	9
Порушення законів, участь у злочинності	6	13	7	55	20	5	16	9	54	16	7	23	9	50	11	9	27	9	45	10

Де, 1 – дуже ймовірно, 2 – скоріш ймовірно, 3 – важко відповісти, 4 – мало ймовірно, 5 – неможливо

Джерело: [1–4].

Таблиця 2

Оцінка ризиків виникнення окремих явищ із ветеранами, які повернуться з російсько-української війни (за регіонами, віком і статтю)

Показник	Відсутність роботи				Конфлікти у сім'ї				Зловживання алкоголем, наркотиками				Самогубство				Порушення законів, участь у злочинності				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
регіони	схід	1,8	1,5	1,9	1,9	1,7	1,6	1,7	1,9	1,6	1,6	1,8	1,9	1,2	1,2	1,4	1,6	1,3	1,1	1,3	1,4
	південь	1,6	1,6	1,8	2,0	1,5	1,6	1,9	2,0	1,5	1,7	1,6	1,8	1,2	1,2	1,3	1,6	1,1	1,2	1,3	1,4
	центр	1,6	1,7	1,8	1,9	1,5	1,8	1,9	2,0	1,4	1,6	1,6	1,8	1,1	1,3	1,3	1,5	1,1	1,1	1,2	1,4
	захід	1,6	1,8	1,9	1,9	1,4	1,7	1,9	2,2	1,4	1,6	1,6	1,9	1,1	1,3	1,3	1,5	0,9	1,0	1,3	1,3
вік	18-35	1,5	1,6	1,9	2,1	1,5	1,5	1,2	2,1	1,6	1,7	1,7	2,0	1,1	1,3	1,4	1,6	1,1	1,0	1,3	1,4
	36-50	1,7	1,7	1,9	2,0	1,6	1,7	2,0	2,1	1,6	1,7	1,8	1,8	1,2	1,3	1,5	1,6	1,2	1,1	1,3	1,3
	50+	1,6	1,8	1,8	1,9	1,4	1,7	1,2	2,0	1,4	1,6	1,5	1,7	1,1	1,2	1,4	1,1	1,1	1,1	1,3	1,4
стать	чоловіки	1,7	1,6	1,9	2,0	1,6	1,6	1,8	1,9	1,6	1,7	1,7	1,9	1,1	1,3	1,4	1,6	1,2	1,2	1,4	1,5
	жінки	1,6	1,7	1,9	2,1	1,5	1,7	1,8	2,0	1,4	1,6	1,6	1,8	1,1	1,2	1,3	1,5	0,9	1,0	1,2	1,3

Де, 1 – 06-07.08.2022, 2 – 14-16.01.2023, 3 – 05-07.09.2023, 4 – 02-05.03.2024.

Індекс коливається від 0 – неможливо, до 3 – дуже ймовірно.

Джерело: [1–4].

За ініціативи громадської спілки «Ліги Сильних» соціологічна група «Рейтинг» 28.08–20.10.2023 р. досліджувала питання сприйняття в Україні людей з інвалідністю. Аудиторія учасників така, як і в попередніх опитуваннях, залучено було 2000 респондентів – як осіб з інвалідністю (військових і цивільних), так і без неї. На думку більшості (64 %) респондентів, суспільство більш «позитивно» ставиться до військових з інвалідністю ніж до цивільних, ставлення до яких 48 % респондентів визначили як «нейтральне» або «байдуже». Але й рівень позитивного ставлення в суспільстві загрожує з часом зменшитись і перерости в стан байдужості.

Оцінюючи можливості, які існують для людей з інвалідністю за шкалою від 1 (немає жодних) до 5 (наявні всі), то стосовно «знайти роботу» середнє значення для цивільних становить 2,6 балів, а для військових – 3,1, «зайнятися підприємництвом» – 3,1 і 3,5 відповідно [5]. Зазначимо, що державна підтримка ветеранам надається відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3552-ХІІ, зокрема: надання пільг, переваг і соціальних гарантій у процесі трудової діяльності відповідно до професійної підготовки, з урахуванням стану здоров'я [6]. На повісті дня сьогодні стоїть розробка урядового законопроекту про основні засади державної ветеранської політики, який має змінити

існуючий підхід до державної підтримки ветеранів, у т.ч. які отримали інвалідність, зокрема щодо їх подальшої соціалізації.

За даними «Українського ветеранського фонду» більшість ветеранів планує повернутися до свого попереднього місця роботи. Найбільш привабливими визначено сфери інформаційних технологій (74 %) і послуг (66 %), власну справу (74 %) та військову службу (69 %) [7]. Проте, на думку осіб з інвалідністю, вітчизняний ринок праці не є інклюзивним: наявні значні складнощі щодо вільного пересування та доступності до приміщень і публічних просторів; відсутні робочі місця, на яких ветерани зможуть розкрити свій потенціал у повній мірі й отримати за це гідну заробітну плату, а тому простіше обрати соціальні виплати.

Водночас, близько половини опитаних ветеранів і військових вважають, що держава не виконує своїх зобов'язань перед ними. Тому з боку держави мають бути розроблені механізми: заохочення працедавців (у приватному й публічному секторах) брати ветеранів на роботу та створювати високооплачувані інклюзивні робочі місця, і ветеранів відкривати й розвивати власну справу та працевлаштовувати побратимів і посестер; а також покращення ефективності діяльності Центрів зайнятості, зокрема в напрямі розширення можливостей для ветеранів з опанування нових затребуваних професій, сприяння їх особистісному та кар'єрному зростанню. У даному контексті важливо сформувані та реалізовувати державну інклюзивну політику щодо розвитку ветеранського (у т.ч. сімейного, жіночого), соціального або соціально відповідального підприємництва, створення ветеранських сільськогосподарських кооперативів тощо. Цей рух мають підтримувати органи місцевого населення, представники місцевого бізнесу та громадськість.

Отже, ключовим є створення сприятливих умов для працевлаштування ветеранів із конкурентоспроможною заробітною платою, у т.ч. осіб з інвалідністю, або відкриття ними власної справи в різних галузях економіки. Також важливо налагодити процес надання освітніх послуг для розширення можливостей осіб з питань здобуття нового фаху або відкриття власної справи, враховуючи особливості їх інвалідності. Органи державної та місцевої влади мають гарантувати й забезпечити ветеранам усіх вікових груп, незалежно від статті та місця проживання, ефективну адаптацію до цивільного життя. На наш погляд, саме якісне працевлаштування ветерана(ки), особливо з інвалідністю, дозволить мінімізувати випадки суїциду, зловживання алкоголем і наркотиками, виникнення в сім'ях конфліктів і насилля, порушення законів тощо.

#### Список використаних джерел:

1. Образ ветеранів в українському суспільстві: 16-те загальнонаціональне опитування (06–07.08.2022 р.). *Український ветеранський фонд, соціологічна група «Рейтинг»*. Київ, 2022. 28 с.  
URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_ua\\_veterans\\_1000\\_ua\\_082022\\_%d1%85vi\\_press.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_veterans_1000_ua_082022_%d1%85vi_press.pdf)
2. Образ ветеранів в українському суспільстві: 20-те загальнонаціональне опитування (14–16.01.2023 р.). *Український ветеранський фонд, соціологічна група «Рейтинг»*. Київ, 2023. 39 с.  
URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_ua\\_veterans\\_1000\\_ua\\_012023.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_veterans_1000_ua_012023.pdf)
3. Образ ветеранів в українському суспільстві: 24-те загальнонаціональне опитування (05–07.09.2023 р.). *Український ветеранський фонд, соціологічна група «Рейтинг»*. Київ, 2023. 24 с.  
URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_ua\\_veterans\\_1000\\_ua\\_092023.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_veterans_1000_ua_092023.pdf)
4. Образ ветеранів в українському суспільстві: 27-ме загальнонаціональне опитування (02–05.03.2024 р.). *Український ветеранський фонд, соціологічна група «Рейтинг»*. Київ, 2024. 22 с.

URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_ua\\_veterans\\_1000\\_ua\\_032024\\_press\\_\\_2\\_.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_veterans_1000_ua_032024_press__2_.pdf)

5. Національне соціологічне дослідження про сприйняття людей з інвалідністю в Україні (28.08–20.10.2023 р.) / Ю. Кіріллова, В. Знов'як, А. Казанська, М. Ткалич. Київ, 2023. 27 с.

URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_ua\\_los\\_112023\\_press.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_los_112023_press.pdf)

6. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ. Офіційний сайт Верховної Ради України.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

7. Потреби ветеранів : дослідження. Український ветеранський фонд Міністерства у справах ветеранів у партнерстві, соціологічна група «Рейтинг». Київ, 2023. 64 с.

URL: [https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/Potreby\\_veteraniv\\_2023.pdf](https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/Potreby_veteraniv_2023.pdf)

**ВОРОТІН В. Є.**

доктор держ. упр., професор,  
дійсний член Академії економічних наук  
України,  
завідувач кафедри публічного управління  
Державна екологічна академія Міндовкілля

**ПРОДАНИК В. М.**

кандидат наук з державного управління,  
доцент кафедри публічного адміністрування  
Навчально-наукового ін-ту міжнародних  
відносин та соціальних наук  
ПрАТ «Вищий навчальний заклад  
«Міжрегіональна Академія управління  
персоналом»  
м. Київ

**ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК СУКУПНОСТІ ЯКОСТЕЙ,  
РИС, ЗНАНЬ, ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Сьогодні в Україні подовжуються складні обставини щодо відтворення, збереження, розвитку та управління людським капіталом, функціонування всієї системи освіти і науки, фінансування та подальшого зростання, зокрема за умов воєнного стану. Серед них: недостатність інвестування в розвиток людського капіталу; диспропорції в розвитку сучасної системи освіти; невідповідність структури підготовки кваліфікаційних кадрів потребам дистанційного ринку праці; поглиблення освітньої міграції; відставання в забезпеченні економіки висококваліфікованими фахівцями з інженерних спеціальностей; зниження кількісних параметрів використання наукового потенціалу; низька частка інноваційних підприємств; відсутність належного рівня інвестування економіки.

Незважаючи на істотні відмінності в соціально-економічній та політичній ситуації в країнах з різним рівнем розвитку ринкової економіки, зарубіжний досвід сучасних суспільних відносин у сфері соціальної політики, зокрема трудових відносин і відшкодування витрат, пов'язаних з тимчасовою втратою працездатності має певне значення в формуванні ефективної моделі (механізмів і інструментів) соціального захисту населення України. Системи соціальних і трудових гарантій, які існують у країнах Європи, створювалися після Другої світової війни понад 50 років. Вивчення особливостей відшкодування витрат, пов'язаних з тимчасовою втратою працездатності в країнах ЄС актуальне й необхідне, оскільки Україна планує (має статус країни-кандидата) стати повноправною учасницею Європейського Союзу.

Дослідження рішень Уряду з 24 лютого 2022 р. по квітень 2024 р. (тобто до переходу від «мирного карантину» до «воєнного стану»), а також рекомендації Міністерства освіти і науки та Міністерства охорони здоров'я, які надавалися в цей період, щодо організації діяльності закладів освіти під час воєнного стану свідчать о наявності суттєвих резервів у цій роботі.

Окремим напрямом виступає реформа та сам процес оптимізації мережі ЗВО в Україні, яка активно готувалась і почала проводитися протягом останнього періоду. Можливо, це не основне зараз рішення та так швидко вирішувати долі викладачів, студентів, персоналу інституцій освіти не потрібно в умовах воєнного стану та обмежених прав людини.

Безперечно, що потребує уваги урядове анонсування реформування Національної Академії Наук в 2024 році, і наразі триває інституційний аудит НАН. Треба відзначити, що фінансування науки знижується, з прогнозованою науковістю ВВП на рівні 0,17% у 2024 році, що становить десяту частину від законодавчо встановленого показника. Якщо такі норми законодавства будуть затверджені, і влада продовжить планомірне реформування науки та освіти в заявленому ключі, маємо позбутись сподівань на інноваційний розвиток нашої економіки, а стратегічні прорахунки щодо відтермінування проблем науки, інноваційного розвитку та освіти, позбавляють нас шансів будь-коли стати врівень з країнами Європи.

Наші дослідження свідчать, що процес навчання під час воєнного стану був напруженим для всіх учасників освітнього процесу: вчителів, школярів, батьків, викладачів і студентів. Через відсутність або брак реального попереднього досвіду дистанційного навчання в умовах воєнного стану та реакції з боку Уряду виникла ціла низка освітніх проблем. Нами проаналізовано проблемний перелік, який в основному ґрунтується на вторинних даних, а саме онлайн-опитуваннях щодо навчання в закладах освіти, проведених Державною службою якості освіти (ДСЯО) та освітнім омбудсменом, зокрема:

- з'ясовано, що існує реальний брак у викладачів попереднього досвіду дистанційного навчання. За даними опитування, яке проводила ДСЯО, у 55,53% шкіл дистанційне навчання було проблемою, оскільки вони раніше не мали досвіду такої форми навчання, тому не були готові до навчання під час воєнного стану. 47,5% викладачів (20 590 осіб) зазначили, що раніше не використовували технології дистанційного навчання у своїй педагогічній діяльності. Натомість, як ми зазначали раніше, вчителі не отримували рекомендацій щодо методики проведення дистанційного навчання або навчання за допомогою освітніх онлайн-інструментів;

- доведено, що в Україні наразі не проводилися ґрунтовні дослідження про те, як проходило дистанційне навчання в закладах вищої освіти ще під час пандемії. Однак можна припустити, що викладачі так само стикалися з проблемою браку досвіду та навичок дистанційного навчання, організовуючи роботу самостійно. Водночас бракує рекомендацій щодо організації фахових занять в умовах воєнного стану, а також інструментів, за допомогою яких викладачі змогли б обмінюватися вже набутим досвідом;

- встановлено, що досі існує брак універсального доступу до інтернету та обладнання, необхідного для навчання в умовах воєнного стану. Ця проблема зачепила як викладачів, так і студентів. За даними ДСЯО, що більшість викладачів та/або студентів і учнів не мали необхідного обладнання вдома, а 46,9% вказали на низькошвидкісне підключення до інтернету. Більша частина викладачів користувалися комп'ютером разом з іншими членами сім'ї, а 6% викладачів не мали доступу до швидкісного інтернету. Про низьку якість під'єднання до інтернету свідчать 22,3% опитаних батьків. Крім того, 8,8% батьків сказали, що їхні сім'ї не мають комп'ютера. За даними опитування, проведеного освітнім Омбудсменом, більшість дітей (81,6%) використовували мобільні телефони, імовірно, смартфони, для дистанційного навчання; менше користувалися ноутбуком (45,6%) та стаціонарним комп'ютером (34,3%);

- з'ясовано, що проблемна ситуація склалась у закладах вищої освіти в умовах воєнного стану: частина викладачів замінювали дистанційні заняття на відпрацювання у вигляді письмових робіт, що призводило до надмірного завантаження студентів. Такі методи не сприяють якісному засвоєнню матеріалу, а, навпаки, створюють додатковий стрес. При чому ситуація в межах одного університету могла бути різною, оскільки деякі викладачі давали письмові відпрацювання, а інші проводили дистанційні заняття на робочому місці за вимогою керівників. Водночас координації між



самими викладачами та контролю з їхнього боку за навантаженням студентів могло не бути;

- встановлена відсутність виплат учителям і викладачам. Протягом воєнного стану не було здійснено доплат вчителям і викладачам, попри різні формати навчання та наявність надмірного навантаження. Відповідно, викладачі мають готувати презентації нового матеріалу, завдання на відпрацювання та контрольні для різних форм навчання, що суттєво збільшує їхнє навантаження. Крім того, залишившись наодинці з дистанційною освітою навесні, викладачі мали витратити більше ресурсів для того, щоб самостійно опанувати та реалізувати методики дистанційного навчання;

- доведена необхідність налагодити комунікацію органів державної влади (МОН, МОЗ) та органів місцевого самоврядування (місцеві управління освіти) з працівниками сфери освіти, учнівством і батьками задля надання їм інформаційної підтримки. Воєнний стан пов'язаний з викликами сталості й довгостроковому плануванню у сфері освіти, що може викликати тривогу щодо прийнятих рішень і недовіру до них. З огляду на це, рекомендуємо чітко комунікувати, які заходи впроваджуються, чим вони обґрунтовані і які можуть мати наслідки;

- обґрунтована розробка комплексних рекомендацій та керівництва для закладів освіти щодо навчання під час війни, зокрема програми з розвитку навичок дистанційного навчання, рекомендації про те, як адаптувати учнівство та студентів до навчання та життя під час воєнного стану. Органам влади варто бути більш ініціативними й активними в процесі створення таких матеріалів;

- встановлено, що необхідно забезпечити заклади освіти комп'ютерами й високошвидкісним інтернетом, який був би доступний і для викладачів, і для здобувачів освіти. Варто надавати пріоритет забезпеченню цифровими ресурсами закладів освіти у малих містах і селах, оскільки це може сприяти зменшенню цифрової нерівності між учнівством і студентів з сільської та міської місцевості. Необхідно розробляти якісний цифровий контент для викладання в закладах освіти й навчати освітян методів роботи з ним;

- визначено, що сьогодні має стати пріоритетом створення сучасної ефективної системи освіти, яка дозволяє забезпечити кадровий і науково-технічний супровід розвитку національної економіки, задовольняє потреби суспільства, посідає гідне місце в світі, є конкурентоспроможною на внутрішньому та світовому ринках освітніх послуг, зокрема в умовах воєнного стану. Основними очікуваними результатами є подолання проблем управління в сфері вищої освіти, найбільш повне використання її можливостей та запобігання національних і глобальних ризиків: створення ефективної системи публічного управління на основі доцільного поєднання автономії з м'яким державним регулюванням; досягнення стабільності фінансування діяльності та розвитку ЗВО на основі паритету державного фінансування та залучення коштів бізнесових структур, фізичних осіб, іноземних інвесторів; досягнення стабільного фінансування науково-дослідної діяльності ЗВО завдяки активній співпраці ЗВО з міжнародним сектором; підвищення рейтингу українських науковців, ЗВО та в цілому системи вищої освіти до середнього по країнах ЄС;

- досліджено, що у сучасній Україні в умовах війни і повоєнного відновлення надзвичайно важливим стає динамізм переходу інноваційних рішень з рівня фундаментальної академічної науки на прикладний рівень, що реально змінює повсякденне життя людей. Мова йде про новітні науково-технологічні здобутки, які ми можемо запропонувати світові, наприклад, у ІТ-сфері, у тому числі, в теоретичній і прикладній сферах розвитку штучного інтелекту. Це означатиме посилення економічного виміру суб'єктності, без якого політичний, військовий і духовно-культурний її виміри втрачають силу, що особливо актуально в умовах війни. І надалі це

актуалізуватиме входження України в західну цивілізаційну спільноту повноцінним її членом, а не сировинним додатком чи джерелом дешевої робочої та військової сили;

- доведено, що збереження та розвиток цивілізаційної суб'єктності України можливі шляхом розвитку гуманістичних демократичних мережевих відносин громадянського суспільства в партнерській взаємодії з державою, що сприяє консолідації суспільства в цілому. Така взаємодія є успішною за умови, що діяльність критичної маси членів суспільства узгоджується із загальноцивілізаційним трендом запровадження відновлювальної енергетики та штучного інтелекту з метою уникнення екологічної, насамперед, кліматичної, катастрофи, що може статися внаслідок використання в енергетичній сфері вуглеводневого палива;

- досліджено, що за час війни відбулося переосмислення ролі української держави в житті її громадян. До війни в жителів України було стабільно скептичне, якщо не негативне ставлення до ефективності держави загалом. Але після початку війни відбулося усвідомлення, що втрата державності позбавить жителів України фундаментальних прав, свобод й багатьох важливих благ, що існують у демократичних суспільствах. Традиційно залишковий підхід до фінансування та розвитку науки в Україні закладає серйозні ризики для нашої держави в майбутньому. Не є обнадійливим і престиж наукової діяльності серед населення. Зокрема, про це свідчить перманентне зменшення кількості молодих учених НАН України. Ми вважаємо, що забезпечення цінності розвитку – це важливий індикатор, за яким можна буде судити про успішність відбудови України після Перемоги.

Нами встановлено, що фундаментальною умовою майбутнього відновлення й процвітання України є демографічне відродження внаслідок майбутньої привабливості країни для самореалізації громадян, здійснення їх прав і свобод, забезпечення якості життя. Підвищення рівня та якості життя, воєнна, соціальна та екологічна безпека, широкі можливості гідної праці цілком можуть покращити демографічні процеси.

Відзначимо, що одним завданням повоєнної України є зміна масштабів і напрямів міграційних потоків, включно із перетворенням України зі світового донора робочої сили на повноправного учасника її обміну, передусім завдяки поверненню частини українських емігрантів і регульованого залучення на роботу іноземців. Перспективи позитивних міграційних потоків повинні бути пов'язані із запобіганням закріплення тимчасових переміщень населення в постійний відплив за кордон. Принципово необхідним є встановлення та збереження балансу між ринковою економікою й публічним управлінням, що забезпечує як гарантований добробут громадян, так і їх успішну самореалізацію, яка гарантується й регулюється законом, а не свавіллям чиновників, зокрема в умовах воєнного стану. Досягнення такого балансу потребуватиме створення умов для підтримки середнього класу, послаблення податкового тягаря з одночасним забезпеченням неухильного контролю за дотриманням вимог законодавства, експортної орієнтації економіки, підвищення платоспроможності населення як ключового споживача вироблюваної продукції та послуг.

Відновлення зруйнованої війною довкілля потребуватиме нестандартних рішень у науковому, освітянському, екологічному, технологічному, економічному, правовому вимірах. Необхідно активно застосовувати новітні наукові підходи до організації навчання та підвищення кваліфікації в сфері відновлення навколишнього середовища (на екосистемних засадах), впроваджувати інноваційні технології очищення води та ґрунтів, програми відновлення довкілля на місцевому рівні, стягувати компенсації з країни-агресора за завдану екологічну шкоду. Сучасна освітня система та конкурентні освітні програми в Україні мають перейняти бачення провідних міжнародних шкіл щодо місії покладеної на них – крім викладання наук, вони мають давати комплексний розвиток людини та покращувати якість життя суспільства через сучасне навчання.

**Список використаних джерел:**

1. Vorotin V. Public Management of Risks and Threats in the Conditions of the Martial Law of the European State. DOI: <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.1004455> IntechOpen. P. 1–17.
2. Vorotina N., Koval O., Vorotin V., Prodanyk V., Shynkarov A. Legal foundations and features of public administration in the budgetary sphere in Ukraine and abroad. *Rivista di scienze giuridiche a cura della facoltà di giurisprudenza dell'università cattolica di Milano/vp vita e pensiero indice n. 2/2023*. p. 247–262. (Scopus). DOI: 10.26350/18277942\_000122
3. Воротін В. Є. Модернізація сфери освіти та науки як об'єкта державного управління: конкурентні переваги для України. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2017. № 6. С. 153–160.

**ІВАНОВ А. В.**

доцент кафедри публічного управління та публічної служби  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Формування сучасної філософії державного управління передбачає її переорієнтацію з керування на регулювання та надання послуг [1], об'єктом нашого дослідження є державне регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади, предметом – його механізми. Проблемне поле предмета дослідження доцільно структурувати за такими класифікаційними ознаками: залежно від суб'єктно-об'єктних відносин, у розрізі яких формуються механізми державного регулювання (правове, інституційне, організаційне, фінансове, кадрове, інформаційне); залежно від функцій управління підвищенням кваліфікації як соціальною системою, ефективність діяльності якої забезпечується наявністю зворотного зв'язку та необхідних ресурсів для реагування на його сигнали (планування, стандартизація, організація, мотивація, контроль, координація та регулювання); за напрямками реформування системи підвищення кваліфікації (створення належних умов для підвищення кваліфікації; запровадження ефективної системи визначення навчальних потреб; забезпечення безперервності, обов'язковості і плановості підвищення кваліфікації; забезпечення ефективної співпраці суб'єктів системи підвищення кваліфікації; розвиток ринку освітніх послуг).

Державне управління є мультипарадигмальною галуззю знання. Парадигма – це система поглядів на явища, об'єкти і процеси у державному управлінні, що на певному етапі розвитку держави та суспільства підтвердили свою істинність, і тому більшість фахівців визнають їх [2]. Розвиток галузі знання супроводжується формуванням, конкуренцією і зміною парадигм.

Необхідність реформування системи підвищення кваліфікації зумовлює дослідження державного управління (відповідно, і регулювання) з позиції таких парадигм: ліберальної – як способу регулювання суспільних відносин у сфері підвищення кваліфікації; інноваційної – як засобу реалізації інновацій та реформ у сфері підвищення кваліфікації; нормативно-правової – як системи нормативно-правих актів, які регламентують підвищення кваліфікації та його реформування; інструментальної – як сукупності інструментів і механізмів, за допомогою яких здійснюється державне регулювання.

Перехід від патерналістської до ліберальної парадигми державного регулювання підвищення кваліфікації на сучасному етапі зумовлений неефективністю бюрократичних підходів, які було запроваджено ще в минулому столітті, та необхідністю створення ринку освітніх послуг у цій сфері. Оскільки підвищення кваліфікації за своєю суттю є соціально- економічною системою, його доцільно було б реформувати на підставі концепції нового публічного менеджменту. Проте, на нашу думку, є такі основні проблеми, які унеможливають її реалізацію на сучасному етапі: неефективність інструментів визначення навчальних потреб та мотивації державних службовців до підвищення професійної компетентності, які використовуються в органах влади; відсутність професійних і освітніх стандартів, що ускладнює визначення якості послуг з підвищення кваліфікації; недосконалість механізму фінансування підвищення професійної компетентності державних службовців, через що потреба у його здійсненні

не трансформується у платоспроможний попит на освітні послуги, що є однією з основних перешкод розвитку їх ринку.

Водночас ми погоджуємось з думкою Г. Атаманчука про те, що державне регулювання повинне базуватись насамперед на соціальному ефекті, який є сукупним загальним результатом, що отримує суспільство, і можливий лише за раціональної організації суб'єктів регулювання й оптимального функціонування його об'єктів [3]. Але важливим фактором ефективного прогресивного розвитку держави є оптимальне співвідношення економічної ефективності, запровадження парадигми маркетингу та менеджменту з принципами соціальної ефективності державного управління.

Тому, на відміну від нового публічного менеджменту, «добре врядування» (good governance) спрямоване на досягнення не тільки економічного, а й соціального ефекту на довгострокову перспективу, який полягає у розвитку людських ресурсів на державній службі, що передбачено в Стратегії державної кадрової політики. Використання концепції «доброго врядування» в управлінні системою підвищення кваліфікації забезпечить такі можливості: її стратегічний розвиток; залучення широкого кола зацікавлених сторін до розробки концепції реформування системи підвищення кваліфікації та інших важливих стратегічних документів; узгодження різних інтересів у формуванні державної політики у сфері підвищення кваліфікації; змагальність суб'єктів надання освітніх послуг, їх оперативне реагування на зміну законодавства та попиту; обґрунтованість формування та прозорість розміщення і виконання державного замовлення на підвищення кваліфікації; підзвітність всіх суб'єктів системи підвищення кваліфікації.

Логічне пояснення і глибоке дослідження ролі та значення підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади для економічного і соціального розвитку, суспільного відтворення, а також обґрунтування доцільності витрат в освіту забезпечують, використовуючи теорію людського капіталу [4].

Нарощення людського капіталу в системі підвищення кваліфікації – це процес розвитку продуктивних спроможностей фахівців за допомогою інвестицій. Інвестування в освіту (у тому числі неформальну й інформальну) є найочевиднішим і найважливішим видом інвестицій у людський капітал [5 с. 31], який, крім обмеження поточного споживання, потребує мотивації фахівця витратити час та зусилля на професійний і особистісний розвиток.

Основна відмінність між управлінням людськими ресурсами і людським капіталом є концептуальною, оскільки у першому випадку затрати на розвиток персоналу органу влади розглядають як витрати звітного періоду (операційні витрати), у другому – як інвестиції у його нематеріальний актив. Проте в Україні за відносно значних обсягів інвестування його ефективність залишається порівняно невисокою.

З метою організації підвищення кваліфікації склад рівнів управлінської ієрархії в органах влади визначено з урахуванням категорій посад і груп оплати праці державних службовців: вищий керівні кадри, які обіймають посади державної служби категорії «А» (вищий корпус державної служби), а також голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники; середній – керівні кадри, які обіймають посади категорії «Б», віднесені до 1–5 груп оплати праці державних службовців; нижчий – інші керівні кадри, які обіймають посади категорії «Б», віднесені до 6 групи оплати праці державних службовців.

Сутність підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади розкрито за трьома аспектами: складник системи їх професійного навчання, процес і результат навчання. Цим аспектам відповідають принципи підвищення кваліфікації, які враховують стратегічні завдання державної кадрової політики та ефективні підходи до освіти дорослих: цілеспрямованість, обов'язковість, безперервність, централізація та



децентралізація; гуманізація, індивідуалізація, випереджальний характер змісту, інноваційність і прогресивність, диференціація, доступність і комфортність; використання компетентнісного підходу, зв'язок із професійно-посадовим розвитком, результативність, ефективність.

Перелік видів підвищення кваліфікації державних службовців, передбачений чинним законодавством, є невичерпним та не сприяє комплексному підходу до його планування, організації, контролю й аналізу. Тому запропоновано розширену класифікацію видів підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади, яка забезпечує їх групування залежно від мети і орієнтації навчання, рівнів управлінської ієрархії, формальності освіти та іншими ознаками.

Проблеми державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади є неструктурованими та слабо структурованими, тому їх вирішення ґрунтується на поєднанні системного та ситуативного підходів. Необхідність реформування системи підвищення кваліфікації зумовлює дослідження її державного регулювання. Логічне пояснення і глибоке дослідження його ролі та значення для економічного і соціального розвитку держави, суспільного відтворення, реалізації концепції «доброго врядування» в органах влади, а також обґрунтування доцільності витрат в освіту забезпечує теорія людського капіталу. Основна відмінність між управлінням людськими ресурсами і людським капіталом є концептуальною, оскільки у першому випадку затрати на розвиток керівних кадрів органу влади розглядаються як витрати звітного періоду, у другому – як інвестиції у його нематеріальний актив, спрямовані на інтегральний економічний і соціальний ефект.

Сучасна модель в управлінні підвищенням кваліфікації керівних кадрів органів влади сприяє скороченню ризиків, пов'язаних із прийняттям комплексних рішень в умовах перманентної невизначеності та недостатнього ресурсного забезпечення їх реалізації. Це забезпечує можливість поетапного удосконалення інструментів підвищення кваліфікації та механізмів його державного регулювання ситуативними експертними групами, які надалі будуть їх втілювати, з урахуванням проміжних результатів реформування інституту державної служби, освіти та інших сфер державного управління.

#### Список використаних джерел:

1. Баніт О. Професійний розвиток персоналу в системі неперервної освіти дорослих. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/106947/1/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84.%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BE%20%D0%BA%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%83.pdf>
2. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf>
3. Морозов О. Ф., Гончар В. О. Система управління розвитком персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5372>
4. Лукашевич М. П., Лукашевич О. М., Шандор Ф. Ф. Кар'єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент. Підручник. Ужгород : ПП Данило С. І., 2020. 352 с. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/en/infocentre/get/33572>
5. Prometheus. URL: <https://prometheus.org.ua/>



**КАЧАН Я. В.**

кандидат наук з державного управління, доцент,  
завідувач кафедри публічного управління та  
публічної служби  
Академія праці, соціальних відносин та туризму  
м. Київ

**АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ**

Нові виклики завжди складні, вони створюють нові проблеми та загострюють існуючі кризи. Війна – це виклик, який вимагає ефективного функціонування адміністративної системи для того, щоб зовнішні загрози не зруйнували країну з середини.

Для того, щоб проаналізувати специфіку функціонування управління в умовах війни та показники його ефективності, необхідно визначити, що розуміється під поняттям "державне управління". У цьому контексті державне управління – це механізм формування та реалізації державної політики на всіх рівнях.

Існуючі механізми регулювання кадрових процесів унеможливають розвиток професійного потенціалу працівників та його більш ефективного використання.

Результатом є зниження професіоналізму службовців, зменшення довіри населення до органів місцевого самоврядування та відтік компетентних кадрів. Довіра населення до органів місцевого самоврядування знижується, спостерігається відтік компетентних кадрів. У цьому контексті особливо гостро стоїть питання якості професійної підготовки кадрів.

Це проблема, пов'язана з якістю професіоналізації службовців публічної служби, їхніми професійними та особистими вимогами.

Незважаючи на війну, що триває в Україні, процес професіоналізації в системі є досить активним, оскільки було вжито багато інституційних заходів і прийнято багато нормативно-правових актів. Однак існує нагальна потреба у перегляді існуючих методів залучення службовців до професійної діяльності. Існує нагальна потреба у перегляді існуючих методик залучення, навчання та професійного формування працівників до професійної діяльності.

Основним завданням державного управління завжди залишається регулювання та вдосконалення форм і методів управлінської діяльності. У демократичній країні воно відповідає за впровадження стратегії сталого розвитку країни та забезпечення прав і свобод людини. У більшості вітчизняних досліджень по темі ефективності державного та публічного управління вчені зазначають ряд недоліків, які були притаманні публічному управлінню в Україні:

- корумпованість;
- наявність колізій та внутрішніх суперечливих елементів;
- недосконале законодавче врегулювання;
- кадрові кризи, брак компетенцій у службовців;
- недостатній рівень прозорості та відкритості;
- нечіткість розмежування політичної та адміністративної сфер;
- недосконалість механізму політичного та адміністративного контролю.

Усі зазначені фактори є деструктивними елементами в організації ефективної системи публічного адміністрування. І вирішення згаданих проблем залишається актуальним навіть в умовах війни, в іншому випадку актуалізується загроза виникнення кризи публічного управління, що здатне практично паралізувати державу при наявності зовнішнього тиску агресора. Адже саме публічне адміністрування передбачає

«функціонування універсального організаційно-правового механізму виявлення, узгодження і реалізації суспільних потреб та інтересів, формування прав й обов'язків учасників суспільних процесів та їх взаємовідносини в правовому полі» [1].

Важливим завданням державних службовців є підтримка громадянського суспільства та заохочення громадян до участі в державному управлінні. Очікується, що державні службовці створюватимуть умови для взаємодії з організаціями громадянського суспільства, надаватимуть доступ до інформації та забезпечуватимуть участь громадян у процесах прийняття рішень. Це сприяє відкритості та демократії в управлінні й дозволяє громадянам брати активнішу участь у суспільному житті.

В умовах війни, залежно від ситуації в регіоні та функцій, які виконує в цей час орган, свої повноваження він може виконувати у різних форматах. Адаптація публічної служби для збереження власного життя та найбільшої ефективності виконання посадових обов'язків.

Позитивним у цьому ключі став доволі тривалий досвід із забезпечення ефективної роботи публічних службовців за межами адміністративних будівель, який було набуто за час пандемії COVID19.

При виникненні загрози для переходу на дистанційний режим роботи службовцю достатньо усно або за використанням засобів телекомунікаційного зв'язку звернутись до безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу з відповідною пропозицією щодо зміну формату роботи. Єдиною умовою переходу є здатність підтримувати постійну комунікацію з безпосереднім керівником і виконувати власні функції з максимальною ефективністю.

При переході на дистанційну роботу публічний службовець отримує перелік завдань на визначений термін, а його безпосередній керівник здійснює моніторинг і контроль виконання встановлених завдань. При відсутності спроможності виконувати поставлені завдання чи підтримувати на належному рівні ефективність своєї роботи, службовцю доцільно оформити простій, щоб надати можливість забезпечити поставлені завдання іншими спеціалістами.

Адже система прийому публічних службовців на роботу під час війни теж додала в гнучкості, і тепер охочі матимуть змогу без конкурсу зайняти відповідні посади (за умови підтвердження кандидатами наявності громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами, передбаченими законодавством).

А вже після припинення воєнного стану, протягом наступних 6 місяців, на ці посади буде оголошено відповідні конкурси. Особливою проблемою є робота публічного управління на тимчасово окупованих територіях і в районах ведення активних бойових дій. У населених пунктах, де зруйновано чи порушено інфраструктуру й логістику, виникають не лише питання про забезпечення потреб населення та організації для них максимально безпечних умов, але й про поводження з документами, питання евакуації, створення гуманітарних коридорів, продовольчу логістику [2].

Якщо розглянути той факт, що протягом періоду дії воєнного стану законодавець більше намагається внести кардинальні зміни в діяльність публічних службовців, а не адаптувати їхню діяльність під умови, що ми маємо, то виникають певні ризики:

По-перше, не враховується, що під час війни в Україні наявні різні типи територій: тиллові, прифронтові, фронткові, окуповані, деокуповані тощо. Особливості кожного типу території мають визначати підходи та особливості правового регулювання публічної служби на них.

По-друге, містить ризики навіть спрощена законом процедура призначення. Її особливості полягають у тому, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період

дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Але в складних для держави воєнних умовах, коли зростає безробіття та скорочуються робочі місця, можливі зловживання і суб'єктивні працевлаштування «своїх» на посади публічної служби.

По-третє, таким чином виникає ризик нівелювання стабільності публічної служби та втрати публічними службовцями гарантій цієї стабільності в тих ситуаціях, коли такої загрози не мало бути. І замість консолідації системи публічної служби в умовах війни отримаємо її розбалансування.

По-четверте: аспект концептуального характеру. І, можливо, цей аспект менше цікавить окремо взятого публічного службовця, втім, є важливим для функціонування як системи державної служби, так і системи служби в органах місцевого самоврядування в цілому [3].

Тому, дійсно, під час дії воєнного стану багато норм про особливості організації трудових відносин підходять і для вирішення низки проблемних питань проходження публічної служби. Однак війна внесла свої корективи: і підвищення професійних навичок публічних службовців зараз є першочерговим завданням. Необхідно забезпечити адаптацію та ефективність управління в умовах війни.

#### **Список використаних джерел:**

1. Borchardt K. European Commission, Directorate-General for Communication. *The ABC of EU law. Publications Office*. 2018. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2775/953190>
2. Миколук А. В. Публічне управління в умовах військового стану: питання ефективності. *Механізми публічного управління*. Випуск 2. Київ, 2022.
3. Цалко Т. Р., Невмержицька С. М. Виконавська дисципліна у державному управлінні в умовах трансформації та діджиталізації. *Економіка та держава*. 2020. № 12. С. 114-120. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.12.114

**КРАСІВСЬКИЙ Д. О.**

кандидат наук з державного управління,  
доцент кафедри публічного управління та  
публічної служби  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РОЛЬ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО  
АДМІНІСТРУВАННЯ: СВІТОВИЙ ДОСВІД**

У багатьох країнах трудові відносини на державній службі відрізняються від трудових відносин у приватному секторі. Такий стан характерний тому, що в минулому приватний сектор, як правило, керувався прибутком, тоді як метою державного сектору завжди було надання суспільних благ і забезпечення загального добробуту. Сьогодні стан надання державних послуг стає дедалі більш схожим на послуги, які надаються приватним сектором, а відтак пріоритетом тепер виступає власне належне управління в державній сфері, зокрема у сфері трудових відносин.

Як правило, укладання колективних переговорів у сфері державної служби відбувається на національному рівні. Діалог, консультації та спільне прийняття рішень є основними характеристиками колективних переговорів. Маючи певний політичний контекст, укладання колективних переговорів є процесом, який чутливий до державної політики, а трудові відносини на державній службі часто характеризуються надмірним зовнішнім політичним контролем над ресурсами та діяльністю.

Різні політичні системи в усьому світі призвели до різноманітних процесів трудових відносин на державній службі. У той час як публічні службовці в деяких країнах мають право вести колективні переговори, в інших – ні. В Італії, Новій Зеландії, Іспанії та Швеції практикуються централізовані колективні переговори. У деяких країнах, що розвиваються, таких як Пакистан і Домініканська Республіка, уряд в односторонньому порядку визначає умови праці на державній службі. До речі, в Пакистані та Домініканській Республіці державні службовці взагалі позбавлені права на колективні переговори [1].

У багатьох країнах світу створено досить розвинуті системи забезпечення прав державних службовців на участь у колективних переговорах. Зазвичай основою виступає Конституція, як доповнена національним законодавством, котрі надають державним службовцям право на ведення колективних переговорів. Хоча нормативно-правова база, що регулює трудові відносини, відрізняється від країни до країни, принцип угод на державній службі дуже схожий у різних географічних регіонах.

Загалом трудові відносини на державній службі регулюються окремими законами. Однак практично всі реформи, які стосуються регулювання трудових відносин на державних службах, були спрямовані на ефективність і результативність [2]. Так, у 1997 році Німеччина реформувала свою державну службу з метою покращення ефективності державної служби, підвищення ефективності державних службовців, зміцнення трудових відносин та покращення умов праці.

У випадку реформи Закону про державну службу 1994 року у Фінляндії метою було забезпечення, подібність трудових відносин у державному секторі до відносин у приватному. У Сполученому Королівстві реформи державної служби в 1992 і 1996 роках були зосереджені на дерегуляції структур і систем оплати праці в урядових департаментах/агенціях. Наступні реформи 1997 року інтегрували окремі переговорні структури місцевих органів влади в статус національної рамкової угоди, яка містить обов'язкові уніфіковані стандарти умов праці на публічній службі. Подібним чином у

Сполучених Штатах реформи, які відбулися після 1993 року, були зосереджені на ефективній роботі та наданні державних послуг урядовим сектором. Згодом ці реформи назвуть «New public management». Цю тенденцію також можна знайти в реформах, започаткованих у країнах, що розвиваються, таких як Гана та Уганда [3]. Україна також почала переймати досвід «нового публічного управління» в останнє десятиліття. Проте процеси реформування державної служби різні, і такі процеси мають значний вплив на поведінку трудових відносин. З огляду на той факт, що державна служба «належить» уряду, вона виконує подвійну функцію: як роботодавець і як національний адміністратор. Ця подвійна функція робить трудові відносини в цьому секторі унікальними. Законодавчо уряд і представники працівників є головними учасниками трудових відносин на державній службі. У той час як уряд зазвичай представлений міністерствами або відомствами, робітників зазвичай представляють профспілки державних службовців. Таким чином, трудові відносини в галузі по суті є двосторонніми (біпартизм).

Особливо слід згадати два міжнародні трудові стандарти: Конвенцію про трудові відносини на державній службі 1978 року (№ 151) і Конвенцію про сприяння веденню колективних переговорів 1981 року (№ 154), обидві зосереджені на сприянні здоровим трудовим відносинам у всіх сферах господарської діяльності, в тому числі державній службі. Їхній внесок у сприяння міцним трудовим відносинам на державній службі неможливо переоцінити. Суб'єкти трудових відносин на державній службі враховують ці стандарти у своїй політиці та практиці трудових відносин.

У багатьох частинах світу державна служба характеризується бюрократією на всіх рівнях державного управління. Бюрократичні процедури управління створили загальне сприйняття державної служби як вкрай неефективної у виконанні покладених на неї функцій. Однак сьогодні ефективна система трудових відносин є надзвичайно цінною як у приватному, так і в державному секторі, оскільки вона сприяє покращенню умов праці працівника, а отже, і його добробуту. У такому контексті працівники опиняються в найкращому становищі для того, щоб сприяти досягненню цілей організації, а у випадку надання суспільних послуг – сприяють до надання якісніших послуг [4].

Загальне негативне сприйняття державного сектора змусило багато державних служб у всьому світі провести серйозні реформи, зокрема такі як приватизація певних видів державної діяльності, аутсорсинг, скорочення та перерозподіл, скасування субсидій, впровадження фіскальної та грошово-кредитної дисципліни

Звісно війна в Україні внесла свої корективи у реформування державної служби, однак реформи охоплюють майже всі сфери надання послуг на всіх рівнях державної служби, від послуг з прибирання та вивезення сміття до аудиту та навчання. Реформи масштабні, хоча вони відрізняються від регіону до регіону. На жаль, війна значною мірою сприяє зменшенню сили профспілок в Україні. Оскільки зайнятість на державній службі значно скоротилася, щільність профспілок зменшилася. Однак інтеграція в ЄС і різноманітні реформи державної служби в державах-членах й досі є основними факторами змін у трудових відносинах державної служби в Європі та Україні. І колективні переговори залишаються важливим аспектом трудових відносин на державних службах у багатьох країнах ЄС.

#### **Список використаних джерел:**

1. Neal A. C. “Public sector industrial relations – Some developing trends”, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Summer, 2021. 248 p.
2. Hemerijck A., Huiskamp R. *Public sector reform under the EMU: A literature review* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2020.

3. Fioretti C., Pertoldi M., Busti M. и Van Heerden S. (редактори). Наръчник за стратегии за устойчиво градско развитие (Handbook of Sustainable Urban Development Strategies), EUR 29990 BG, Служба за публикации на Европейския союз. Люксембург, 2020. ISBN 978-92-76-24533-9. DOI: 10.2760/979005, JRC118841.

4. Михненко А., Гончарук Н., Прокопенко Л. Шляхи удосконалення підготовки державних службовців у контексті європейської інтеграції України. *Командор*. 2015. № 1. С. 9–13.



**МІЩЕНКО К. С.**

кандидат наук з державного управління, доцент,  
доцент кафедри публічного управління та  
публічної служби  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**КЛЮЧЕВСЬКИЙ В. Б.**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти  
спеціальності публічне управління та  
адміністрування  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ**

Наразі основними проблемами ринку праці в Україні залишаються проблеми продуктивної зайнятості та гідної оплати праці. Окреслені проблеми лежать у площині соціально-економічної політики, а їх розв'язання багато в чому залежить від якості та ефективного регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин у сфері праці й зайнятості.

В Україні законодавство про колективно-договірне регулювання трудових, соціальних, економічних відносин базується на Конституції України і складається з низки законодавчих актів, серед яких закони «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо.

Основні принципи та низка норм регулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері праці і зайнятості визначені в законах «Про колективні договори і угоди» [1] та «Про соціальний діалог в Україні». Саме на основі цих правових актів здійснюється колективно-договірне регулювання та реалізуються процедури соціального діалогу. Сторонами і суб'єктами соціального діалогу виступають роботодавці, працівники (їх інтереси представляють профспілки) і держава. Спільною метою учасників діалогу є процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень щодо формування і реалізації державної соціально-економічної політики, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин. Кінцевою метою соціального діалогу є забезпечення гарантій праці та продуктивної зайнятості, встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості, соціальний захист найманих працівників, підвищення рівня та якості життя громадян, підтримання соціальної стабільності в суспільстві.

Вперше соціальний діалог отримав правове закріплення у прийнятому в 2010 році однойменному Законі «Про соціальний діалог в Україні» [2]. На той час цей закон був доволі прогресивним. Проте з часом все частіше стала виявлятися недосконалість процесу узгодження позицій його учасників в межах соціального діалогу. Слабкість соціального діалогу яскраво виявила себе з прийняттям у 2017 році Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України». Незважаючи на аргументовану критику наукового середовища, протести з боку профспілок уряд, спираючись на цей

Закон, запровадив докорінні зміни у законодавстві про оплату праці, кардинально змінивши сутність мінімальної заробітної плати та принципи формування рівня основної (базової) заробітної плати. З того часу, особливо у бюджетній сфері, існує зрівнялівка та деформація оцінки складності праці.

Безпорадність соціального діалогу, який все більше втрачав свою вагомість, потребувала удосконалення його законодавчого забезпечення. У травні 2022 року редакцію Закону «Про соціальний діалог в Україні» було суттєво оновлено. Проте згодом виявилось, що і в такій редакції цей Закон далекий від ідеалу. Зокрема, у ньому виявилися певні неузгодженості з міжнародними нормами. Він також містив низку положень, які несуттєво впливали на розвиток соціального діалогу. З поля зору цього Закону випали питання вирішення трудових конфліктів і спорів. Також було встановлено, що на територіальному рівні до соціального діалогу можуть залучатися органи місцевого самоврядування. Згідно із статтями 17 та 18 Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» [3] вони мають право перевіряти ПОУ, які перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад. Поряд з цим відносно ПОУ, які не перебувають у комунальній власності територіальних громад, органи місцевого самоврядування можуть лише ініціювати їх перевірки. Тобто відносини з комунальними підприємствами будуються на засадах підпорядкування та підзвітності, а щодо інших – на договірних засадах. Відтак постає питання про результативність соціального діалогу як інструменту впливу на соціально-економічну політику регіону та на політику підприємств, які функціонують в межах даної адміністративно-територіальної одиниці.

В Україні для реалізації соціального діалогу на національному та територіальному рівнях створено Національну та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Законодавством про соціальний діалог визначено, що встановлення репрезентативності сторони-учасника переговорного процесу має здійснювати Національна служба посередництва і примирення або її відділення шляхом видачі відповідного документа, що підтверджує репрезентативність кожного учасника. При цьому репрезентативність визначається за квотами (пропорційно чисельності членів відповідних організацій). За такого підходу неминуче виникають питання:

1) чому тристороння соціально-економічна рада сама не може підтвердити легітимність учасників, адже вона покликана організувати переговорний процес;

2) чому квоти пов'язані лише з чисельністю членів організації, адже в Україні з'являються нові сфери економічної діяльності, де порівняно з традиційними сферами зайнято небагато працівників (наприклад, сфера ІТ). Їхні голоси мають бути почуті, а не залишатися поза увагою соціального діалогу. Інакше порушується принцип МОП про інклюзивність соціального діалогу.

Згідно зі статтями 12, 16, 18 закону «Про соціальний діалог в Україні» результатом його проведення на усіх рівнях є надання пропозицій та рекомендацій. Тобто жодне спільне рішення сторін діалогу не є юридично визнаним і обов'язковим до виконання. Отже, соціальний діалог в Україні швидше є формальною, схематичною процедурою, а ніж дієвим інструментом вирішення соціально-економічних проблем країни. Наведене вище підтверджує наявність прогалин в чинному законодавстві, які свідчать про інституціональну несформованість соціального діалогу. Це стало особливо відчутно в умовах розвитку цифрової економіки. Поза межами колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин залишаються найменше працівники, які працюють на умовах фрілансу або є тимчасово зайнятими. Наприклад, журналісти чи блогери працюють, як правило, за строковими договорами/контрактами або без них, більшість працівників ІТ-сфери – на фрілансі.

Соціальний діалог і надалі несуттєво впливає на вирішення основних проблем ринку праці – продуктивної зайнятості та гідної оплати праці. Наразі робоча сила в

Україні недооцінена. Працівники, зайняті у сфері виробництва, продовжують приносити доходи підприємствам. І в той же час низький рівень оплати праці не дозволяє заробітній платі виконувати її соціальну та мотивуючу функції через те, що соціальні партнери неспроможні досягти згоди з цього питання шляхом конструктивного діалогу. Відтак, в Україні довіра до інституту соціального діалогу низька.

Посилити роль соціального діалогу та вдосконалити колективно-договірне регулювання покликана нова редакція Закону «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. № 2937-IX [4]. Цим Законом запроваджується правове регулювання низки питань, щодо яких існували законодавчі прогалини, серед яких: обмеження сфери дії положень колективних договорів (на всіх працівників поширюються лише положення з питань, що відповідно до законодавства регулюються колективними договорами); дія інших положень колективного договору визначається самим колективним договором; законодавче врегулювання порядку укладення територіальної угоди в окремій галузі; запровадження нового виду колективної угоди – галузевої угоди обмеженої дії, яка укладається в тих галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін галузевого рівня; залучення до колективних переговорів державних колегіальних органів у разі, якщо умови праці в галузі регулюються їхніми рішеннями; визначено порядок формування спільного представницького органу сторін профспілок і роботодавців тощо.

Новий Закон наближає українське законодавство в сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин до європейського. Водночас слід зазначити, що цей законодавчий акт набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування Закону. Згідно із цим пунктом Національній службі посередництва і примирення надається право приймати рішення про продовження строку дії Свідоцтва про підтвердження репрезентативності до припинення чи скасування воєнного стану та протягом шести місяців після припинення чи скасування воєнного стану.

Варто звернути увагу на особливості використання основного інструменту захисту прав працівників – колективних договорів та угод, в умовах запровадження в Україні воєнного стану. Так, згідно із статтею 11 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5] на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Роботодавець має право виступити ініціатором зупинення окремих норм колективного договору, проте він не може прийняти рішення в односторонньому порядку. У рамках соціального діалогу профспілка може запропонувати роботодавцю прописати порядок реалізації зазначеної ініціативи в колективному договорі. Зокрема, включити до нього положення, що у разі прийняття роботодавцем рішення про зупинення окремих положень колективного договору роботодавець має провести з профспілкою попередні консультації. При цьому усі домовленості мають бути оформлені протоколом, а сторони обов'язково інформують про прийняте рішення працівників. Такий узгоджений підхід сторін діалогу є реальним внеском роботодавців і профспілок в посилення стійкості ПОУ, він сприяє збереженню кадрів, зміцнює соціальну згуртованість працівників під час воєнного стану. Колективними договорами також можуть бути встановлені більші розміри фінансового забезпечення працівників в умовах запровадження роботодавцем простою.

Всі ці кроки здійснюються у правильному напрямку, адже з моменту повномасштабного вторгнення росії в Україну ворог наносить нищівні удари не лише по об'єктах критичної інфраструктури, цивільних об'єктах і мирних громадянах, але й по розвитку соціального діалогу та системи колективно-договірної роботи. Тому активізація колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану є незамінним інструментом регулювання соціально-трудова відносин, який надає можливість пом'якшити негативні соціальні наслідки для зайнятих працівників.

**Список використаних джерел:**

1. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
3. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Про колективні угоди та договори (нова редакція) від 23.02.2023 р. № 2937-ІХ / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

**СЄРОВ І. В.**

аспірант 1 курсу навчання

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ БАЗИС ПОНЯТТЯ ТА РОЗВИТКУ  
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ**

Мінливість, багатогранність і складність прогнозування величини та характеру змін у зовнішньому середовищі в сучасних динамічних умовах вимагає від власників підприємств/організацій винаймати персонал з такими характеристиками, які б дали змогу фахово, оперативно та адекватно реагувати на наявні можливі ситуації з урахуванням усіх інтересів стейкхолдерів [1–3].

Компетентність управлінського персоналу є ключовим драйвером у досягненні ефективності та результативності діяльності будь-якого підприємства/організації. Компетентність управлінців включає в себе не лише технічні аспекти, але й міжособистісні та комунікативні вміння. Також важливо вміти адаптуватися до змін в бізнес-середовищі та ефективно взаємодіяти з командою. Якщо управління демонструє високий рівень компетентності, то це сприяє підвищенню рівня довіри як серед персоналу, так і серед партнерів та клієнтів. Такий підхід сприяє підтримці стабільності та успіху підприємства [1–2].

Функціональний базис основних аспектів компетентностей працівників апарату управління полягає в наступному:

1. Управлінська діяльність як розумова діяльність – управління є складним видом розумової діяльності, що вимагає від керівників використання інтелекту, стратегічного мислення та прийняття обґрунтованих рішень.

2. Результати управлінської діяльності – результати, отримані організацією, є наслідком впливу на об’єкт управління, при чому цей об’єкт може включати всі підсистеми підприємства, що взаємодіють між собою.

3. Складність управління – надзвичайна складність управлінських функцій, велика кількість зв’язків та різноманіття явищ і процесів в організації може ускладнювати процес визначення ефективності керівництва.

4. Проблемність визначення ефективності керівництва – процес визначення ефективності керівництва, який є складним через множину чинників, що впливають на результат.

5. Чинники впливу не є об’єктивними – наявність значної кількості чинників, які впливають на результат не є об’єктивними по відношенню до системи менеджменту на підприємстві, оскільки можуть включати в себе соціокультурні та економічні тенденції [3–5].

Компетентності апарату управління визначають його здатність ефективно вирішувати завдання та досягати поставлених цілей. До основних компетентностей апарату управління відносять (табл. 1):

Таблиця 1

Основні елементи компетентностей апарату управління [1–4]

Елементи компетентності	Характеристика
Стратегічне мислення	Здатність розуміти довгострокові цілі та розвивати стратегії для їх досягнення.
Лідерство	Можливість впливати на інших, мотивувати та координувати їхні зусилля.

Комунікаційні навички	Ефективне спілкування з різними зацікавленими сторонами, як в середині, так і поза організацією.
Рішучість та прийняття рішень	Здатність швидко та об'єктивно вирішувати проблеми і приймати рішення.
Управління змінами	Готовність і навички адаптації до нових умов, впровадження змін та управління ризиками.
Здатність до навчання	Постійний розвиток особистих і професійних навичок.
Розуміння бізнес-процесів	Освоєння та опанування ключових аспектів функціонування організації.

Ці компетентності допомагають апарату управління ефективно впоратися з викликами і досягти стабільності та успіху в управлінні організацією.

В оцінці та розвитку компетентностей апарату управління важливо враховувати кілька ключових аспектів. По-перше, чітке визначення основних компетентностей, необхідних для ефективного управління може включати лідерські навички, стратегічне мислення, комунікаційні вміння та здатність приймати рішення. Оцінка може бути здійснена через самооцінку, обговорення з керівником чи колегами, а також за допомогою спеціальних інструментів, наприклад, 360-градусного зворотного зв'язку. Важливо враховувати як кількісні, так і якісні аспекти компетентностей. Щодо розвитку, можна використовувати навчання, тренінги, менторство та практичні завдання. Важливо створити сприятливе середовище для вдосконалення навичок і постійного самовдосконалення. Також корисно впроваджувати систему обговорення та зворотного зв'язку для постійного вдосконалення [1–5].

Усі ці елементи допоможуть створити ефективну систему оцінки та розвитку компетентностей апарату управління, сприяючи успішному функціонуванню організації.

Таким чином, оцінювання та розвиток компетентностей апарату управління є важливими аспектами для ефективної роботи організації чи компанії, що включає в себе такі етапи:

- визначення компетентностей (необхідність для успішного виконання роботи в апараті управління, що може включати стратегічне мислення, комунікативні навички, лідерство, уміння приймати рішення, адаптивність тощо);
- оцінювання (використання різноманітних методів оцінювання, таких як асесмент-центри, тестування, 360-градусні огляди тощо, для оцінки поточних рівнів компетентностей керівництва);
- зворотний зв'язок (забезпечення зворотного зв'язку між керівництвом та співробітниками, який сприяє розвитку обох сторін);
- розробка індивідуальних планів розвитку (на основі результатів оцінювання формуються індивідуальні плани розвитку для кожного члена апарату управління, а саме визначаються конкретні кроки, які допоможуть поліпшити їхні компетентності);
- навчання та розвиток (наявність можливості для навчання та розвитку через тренінги, семінари, курси або менторські програми; сприяння здобуттю нових знань і вдосконаленню вже існуючих навичок);
- моніторинг і перегляд (постійний моніторинг і діагностика розвитку компетентностей; періодичний перегляд й аналіз досягають керівниками поставлених цілей у розвитку своїх компетентностей);
- адаптація до змін (врахування змін у стратегії організації та ринкових умовах при плануванні розвитку компетентностей).



Ефективність розвитку компетентностей апарату управління зазвичай оцінюється за кількома ключовими критеріями (табл. 2).

Таблиця 2

## Критерії ефективності розвитку компетентностей апарату управління [2-4]

Критерії ефективності	Характеристика
Спрямованість на стратегічні цілі	Розвиток повинен бути спрямований на досягнення стратегічних цілей організації, де компетентності керівників повинні відповідати потребам бізнесу та його стратегії.
Індивідуалізація	Ефективний розвиток враховує індивідуальні потреби та особливості кожного керівника, тому ставлення до розвитку повинно бути персоналізованим, враховуючи унікальні аспекти кожного індивіда.
Практична цінність	Нові навички та знання повинні мати практичне застосування в робочому середовищі, де керівники повинні мати можливість використовувати здобуті компетентності на практиці.
Відстеження результатів	Ефективний моніторинг та відстеження прогресу допомагають визначити, наскільки успішно впроваджуються нові компетентності та як вони впливають на організаційні результати.
Підтримка від рівня вищого управління	Підтримка топ-менеджменту важлива для створення ефективної культури розвитку та впровадження нових компетентностей.
Стимулювання самовдосконалення	Заохочення до самостійного навчання і самовдосконалення, яке включає створення умов для самоосвіти, надання ресурсів для самонавчання та впровадження систем бонусів за досягнення індивідуальних освітніх траєкторій в цьому напрямку.

Як висновок з вище наведеного, можна стверджувати, що забезпечення розвитку компетентностей працівників апарату управління є важливим елементом стратегії управління персоналом, що сприяє підвищенню ефективності та конкурентоспроможності організації в цілому. Збалансований і цільовий підхід до розвитку компетентностей допомагає не лише підняти рівень навичок, але й досягти більшої ефективності в управлінні організацією. Нами встановлено, що розвиток компетентностей апарату управління має сприяти підвищенню ефективності та конкурентоспроможності організації, що дозволить адаптуватися до змін у бізнес-середовищі та забезпечити високий рівень лідерства. Необхідність оцінювання та розвитку компетентностей апарату управління є беззаперечно важливою складовою ефективного управління організацією, оскільки дозволяє визначити сильні та слабкі сторони працівників, а також сформулювати стратегії для їхнього подальшого розвитку.

**Список використаних джерел:**

1. Дарміць Р. З. Компетентність працівників апарату управління підприємства: поняття, аспекти, властивості, оцінювання. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2018. № 899. С. 126–137.

2. Повстин О. В. Критеріально-діагностичний апарат вимірювання сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців у галузі безпеки людини. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців:*

*методологія, теорія, досвід, проблеми.* 2018. Вип. 52. С. 47–50.

3. Тимошенко М. М. Оцінка ефективності діяльності працівників апарату управління в організаціях. *Агросвіт.* 2009. № 10. С. 41–44.

4. Чабан Г. В. Мотивування працівників апарату управління на підвищення інноваційної діяльності підприємства. *Економічний вісник університету.* 2022. Вип. 55. С. 17–23.

5. Шумкова В. І. Управління персоналом як інструмент соціально-етичного маркетингу. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво.* 2023. № 1. С. 87–92.

## СЕКЦІЯ 10

# ГУМАНІТАРНІ ТА ЛІНГВОДИДАКТИЧНІ ПАРАДИГМИ В ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ СУЧАСНОСТІ

**BUTKEVYCH A.**

PhD student in philosophy

Central Ukrainian State University named after

Volodymyr Vynnychenko с. Kropyvnytskyi

### EDUCATIONAL POTENTIAL OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN TRAINING FUTURE TEACHERS OF FOREIGN LANGUAGES

The peculiarities of linguistic education, in particular foreign language teaching, require a variety of methodological and technological techniques, methods and means. This is especially true for listening and learning communication with native speakers. Modern information technologies can significantly help the subjects of the educational process.

The use of information technologies in teaching foreign languages at university certainly contributes to the formation and development of skills and abilities of students' learning self-organization, quick adaptation to new material and tasks, lays the foundation for permanent self-education – that is, in fact, forms the most important professional competence of lifelong learning.

Modern specialists in the field of computer linguodidactics also emphasize specific applied didactic tasks that can be successfully solved by information technologies:

- formation and development of a wide range of language skills (listening, language practice, linguistic literacy, vocabulary expansion, etc.);
- formation of sustainable motivation for the constant use (practice) of foreign languages;
- fostering the culture of communication and group work skills.

Russian and foreign linguodidactics in the last decade actively develops the issues of integration of the latest information technologies in the process of teaching foreign languages. Thus, the active application of the following information resources is very relevant:

- possibilities of Skype platforms, Viber and WhatsApp messengers – to provide free video communication and videoconferencing mode in order to improve language practice and develop communicative competence;
- utilization of special features (profile resources) of Internet search engines (e.g. GoogleAssisted-Language-Learning from GOOGLE) for didactic purposes;
- using audio and video podcasts (Podcasting) in the network as material for listening and some other linguistic exercises;
- using the linguodidactic potential of online diaries (blogs) in teaching foreign languages [1];
- gajitalization (use of portable autonomous electronic devices (gadgets) – smartphones, tablets, PDAs) of the foreign language learning process – development and implementation of special educational mobile applications for daily use.

Within the framework of this problematic it is necessary to mention separately the significant possibilities of the Internet technology (Internet platform) Moodle (from Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment). In fact, it is an open system of management of the learning process with a progressive developed modular architecture, which realizes the interaction between teachers and students in both distance and classical forms. Since this platform is a very dynamic and flexible project, it can be adjusted to the individual requirements and tasks of the subjects of the educational process, including specific linguodidactic features of teaching [2].

The process of teaching foreign languages to students with the extensive use of information technologies has a number of other advantages and opportunities.

Thus, the use of multimedia didactic tools causes a multisensory reaction, which contributes to a qualitatively better assimilation of the educational product, and the interactive nature of most information technologies activates and intensifies pedagogical interaction, which is very productive for linguistic learning [3].

Information technologies allow to achieve a significant pedagogical result in foreign language teaching due to the high focus of cognitive activity on strictly directed perception in combination with the level of visibility and imagery of educational content inaccessible to traditional pedagogical technologies. This effect is achieved due to the fact that their use activates feedbacks of the psychological process of knowledge assimilation at the stage of initial perception (including stimulating involuntary perception), which under the action of continuous individual control are correlated in the direction required by the teacher and comprehended and generalized in tedious images [4; 5; 6]. In addition, the possibilities of information technologies suggest creative development of imagination in the form of a program of actions as a response to practical tasks with incomplete or missing data.

**Resume.** Thus, the main modern linguodidactic possibilities of information technologies, which form their educational potential, should include:

1. Qualitatively new organization of students' independent work with emphasis on creative search, self-study and activation of cognitive activity.
2. Convenience and comfort of the learning process (a significant part of the educational material can be studied out-of-classroom, at a convenient time, and didactic materials are available on the Internet from a personal computer or gadget in the 24/7 mode).
3. Flexibility and variability in choosing an individual student's learning trajectory.
4. Practically unlimited potential for creative pedagogical search of the teacher in the formation of author's educational materials, courses, models, etc.

#### **List of references:**

1. Kutsa V. A. The use of information and communication technologies in teaching a foreign language in a higher education institution: advantages and challenges. *Scientific notes. Series: Pedagogical Sciences*. 2023. № 209. С. 227–232 [in Ukrainian]. DOI: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2022-1-209-227-232>
2. Tafazoli D., Romero M. Multiculturalism and Technology-Enhanced Language Learning: Advances in Educational Technologies and Instructional Design. *IGI Global*, 2016. 339 p.
3. Кубай М. The process of forming students' information and communication competence in the process of learning a foreign language through the use of information technology. *Youth and the market*. 2024. № 10/218. С. 130–136 [in Ukrainian]. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2023.293321>
4. Shmelkova G. M., Ubeyvolk O. O., Yudina O. V., Viazova R. V. The use of information technologies in the training of higher education teachers. *Academic studies. Series: "Pedagogy"*. 2024. № 3, С. 61–67 [in Ukrainian]. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2023.3.10>

5. Chapelle C., Voss E. 20 years of technology and language assessment. *English Publications*. 2016. 139 p.
6. Chun D. M., Kern R., Smith B. Technology in language use, language teaching, and language learning. *Modern Language Journal*. 2016, 100 (1). P. 64–80.

**ДРУЗЬ Ю. М.**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
завідувач кафедри іноземних мов  
факультету маркетингу  
КНЕУ ім. Вадима Гетьмана  
м. Київ

**ОСВІТНІ ПОСЛУГИ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ ЕКОНОМІКИ В  
КОНТЕКСТІ НАБУТТЯ ІНШОМОВЛЕННЄВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ**

Іноді хаотичний і метушливий вік сучасності позначений не тільки значним прогресом у різних галузях життя людей, але й радикальними загрозами для існуванні сьогоднішніх і майбутніх поколінь людства, загалом життя на планеті Земля. Це пов'язано з низкою агресивних воєнних дій спрямованих росією проти України, а також непересічними подіями на Близькому Сході. Світ різко поділився на авторитаризм і демократію, які довгий період співіснували мирно. Ми неодноразово говорили про те, яку важливу роль відіграє мова в комунікативних процесах, якої ваги набуває слово в конкретній ситуації та в певній конотації. Слово, мовленню потрібно вчитися, а в умовах глобалізованого світу потрібно вчитися кільком іноземним мовам одночасно, кільком культурам для поглиблення розуміння між окремими особами та окремими державами. Шкода, але ми є свідками того, яку силу отримало слово в російській федерації. Люди перетворилися на зомбі та стали ворогами великій частині людства. Це свідчить про відсутність демократичних засад в освітньому просторі, які б формували здорову свідомість громадян. Отже, завдання української освіти полягає у створенні належних психолого-педагогічних умов для набуття різних компетентностей, а особливо іншомовленнєвих.

Звертаємо увагу на те, що український ринок освітніх послуг багатий широким спектром пропозицій щодо вивчення іноземної мови фахівцями різних професійних галузей. З іншого боку, не викликає сумніву і актуальність розробки нових варіативних інноваційних спецкурсів з іноземної мови, насамперед англійської мови як мови міжнародного спілкування, які б максимально відповідали освітнім потребам і задовольняли підвищений попит українських фахівців на якісні освітні послуги. Що стосується закладів вищої освіти, то розмаїття і нормативної, і вибіркової складової з іноземної мови для професійних потреб є безмежним. Скільки спеціальностей, стільки ж і дисциплін з забезпечення вивчення іншомовної лексики певної галузі [2].

Викладачі іноземних мов закладів вищої освіти для підготовки майбутніх фахівців у галузі економіки першочерговим ставлять завдання забезпечення, в рамках загальних компетентностей, володіння іншомовною лексикою та умінні застосовувати її в майбутній професійній діяльності. Для цього актуалізується відбір та конкретизація змісту навчання, визначається методична доцільність та правильна послідовність вивчення спеціалізованих курсів іноземної мови.

Економіка є специфічною галуззю для використання іншомовленнєвих моделей, оскільки для оперування і рідною, а слідом й іноземною мовою необхідно володіти широким спектром економічної термінології першочергово рідною, а згодом іноземною мовою.

Є низка авторів, які вважають за необхідне використовувати, на їхню думку, найбільш поширену модель, яка враховує загальнодидактичні та загальнометодичні принципи доцільності та доступності, і передбачає таку послідовність вивчення спецкурсів:



I етап – підготовчий етап, на якому вивчається загальнонавчана англійська мова (General English/GE), рівень володіння якою має бути не нижчим за середній (Intermediate/B1), оскільки з методичної точки зору саме такий рівень володіння мовою уможливує вільне спілкування з широкою тематикою неспеціалізованого характеру та у різноманітних комунікативних ситуаціях з використанням усіх чотирьох видів мовленнєвої діяльності та усіх базових засобів системи мови (лексичних, граматичних, фонетичних), отже, дотримується принцип мінімізації труднощів (мовні труднощі не перешкоджатимуть труднощам змістовним при переході до наступного етапу вивчення спеціалізованого контенту професійної сфери). Потім прийде час другого та третього етапів, де вивчатиметься іноземна мова для професійних потреб, потім іноземна для академічних цілей [1].

Але специфіка професійної комунікації фахівців економіки, яка передбачає не лише вузькопрофесійне спілкування в межах своєї професійної спільноти, а й зовнішню комунікацію з широкою спільнотою споживачів маркетингових, господарських, торгово-економічних і низки різних видів бізнес-послуг, не завжди доводить доцільність вищезгаданого етапу в системі підготовки фахівців з економіки.

Незважаючи на необхідність вивчення іноземних мов для фахівців економічної галузі, іноді гаранті освітніх програм з різних економічних спеціальностей або ж дотичних до них, не приділяють достатньої уваги вивченню іноземних мов. За таких умов виникає брак часу і на вивчення General English і на наступні етапи вивчення мови. Оскільки знання економічної лексики і тематики іноземною мовою виступає на перше місце, то ми пропонуємо починати вивчення економічної лексики без випередження вивчення понятійного апарату економіки рідною мовою, а паралельно радимо здобувачам скористатися іншими умовами надбання іншомовленнєвих компетентностей, а саме: варіантами інтенсивних спецкурсів, вузькоспеціалізованих факультативів, індивідуальних тьюторіалів, які конструюються з максимальним урахуванням принципів диференціації та індивідуалізації.

Досвід роботи у закладах вищої освіти дозволяє констатувати те, що подібні умови є ефективним середовищем для надбання іншомовленнєвих компетентностей здобувачами економічної освіти.

#### Список використаних джерел:

1. Бондар С. І., Тетерук С. П. Розвиток критичного мислення у процесі переробки текстової інформації іноземною мовою. *Formation of innovative potential of world science: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the I International Scientific and Theoretical Conference*. Tel Aviv, State of Israel : European Scientific Platform, 2021. Vol. 2. С. 56–60. (*Academic Resource Index ResearchBib catalog and UKRISTEI catalog. Certificate № 225 dated 25 February 2021*).

2. Назаренко О. Проблеми модернізації змісту вищої освіти у Південній Кореї. *Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта – 2023: горизонти інновацій* : матеріали VII Міжнар. наук. конф., м. Київ, 25 трав. 2023 р.). Київ-Тернопіль / ред. О. Локшина. Тернопіль, 2023. С. 182–184.

Веб-посилання на видання : URL: <https://undip.org.ua/library/pedahohichna-komparatyvistyka-i-mizhнародna-osvita-2023-ho-br-ryzonty-innovatsiy/>

**КОВАЛЕНКО С. Д.**

кандидат історичних наук,  
старший науковий співробітник,  
доцент кафедри іноземних мов і гуманітарних  
дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**РИНОК ПРАЦІ ДЛЯ МОЛОДІ ЯК УРАЗЛИВОЇ КАТЕГОРІЇ:  
ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА НА ШЛЯХУ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

Традиційно склалося, що молодь, яка знаходиться у пошуках роботи, є найбільшою соціально вразливою категорією на ринку праці. Молоді люди мають високі потенційні перспективи працевлаштування, однак за відсутності зовнішньої підтримки та допомоги знайти гарну роботу, використовуючи власний потенціал, їм досить складно. Соціальна вразливість визначається основними критеріями – *віковим* щодо визначення життєво важливих ресурсів і можливостей їх самостійного задоволення людиною та *співвідношенням між ступенем реальних і потенційних ресурсів*. На ситуацію з працевлаштуванням впливають і сьогоденні умови економічної та політичної нестабільності держави, за яких благополуччя молодих людей під загрозою [1].

Стрімкі зміни в суспільстві відбиваються у всіх сферах сучасного життя. Перетворення та невизначеність негативно вплинули на ситуацію на ринку України. Рівень безробіття серед української молоді вищий за інші вікові групи через низку причин, а багато молодих людей працює зовсім не за фахом диплому. Соціально-психологічний портрет молодої людини, зокрема випускника ВНЗ, характеризується, першочергово, неготовністю й низькою самомотивацією до здійснення професійної діяльності, незважаючи на факт отримання певної професії. Профорієнтаційна робота з цією категорією випускників повинна бути спрямована на: підвищення рівня самомотивації, відкритості до нового досвіду, вироблення навичок управління своїми емоціями, зниження рівня нейротизму, а також остаточного вибору професійної діяльності і спрямованості на розвиток професійної компетентності в обраній сфері діяльності [2].

У зв'язку з цим є потреба у створенні системи ефективної профорієнтаційної допомоги молоді. До факторів, що впливають на профорієнтацію належать: складний та диференційований світ професій; професійні наміри значної кількості молоді не збігаються з потребами ринку праці; стрімкі зміни та зростання вимог професійної підготовки.

Отже, проблема професійного самовизначення молодої людини актуальна як на особистому рівні, так і на рівні державного управління.

Дослідження причин молодіжного безробіття спонукають до розуміння потреби у психологічній підтримці людей відповідними фахівцями. Зміст психологічної підтримки молоді, як соціально вразливої категорії безробітних, у службі зайнятості полягає у низці дій. Вітчизняні та зарубіжні дослідники у це поняття вкладають різне особисте розуміння. Найчастіше мають на увазі здійснення різнопланової допомоги, емпатійність, конгруентність, позитивне ставлення, щирість, конкретність тощо.

Література з психології ознайомлює, що психологічна підтримка потрібна молодій людині й у випадках коли вона: знає чого хоче, розуміє і уявляє як цього досягти, але не має сил і впевненості у тому, що це вийде; прийняла рішення, яке важко здійснити (через нерозуміння рідних чи близьких); прагне зрозуміти та усвідомити свої помилки. Існують різні вислови визначення *«психологічна підтримка»*, яка має на меті допомогу

людині в складній життєвій ситуації, повернення її до повноцінного життя та спонукання до соціальної активності. *Основне завдання* використання психологічної підтримки полягає в допомозі у виявленні власних резервів та у знищенні факторів, які заважають їхньому використанню. *В результаті* психологічна підтримка людини впливає на зміну її поведінки, удосконалення спроможності встановлювати і підтримувати взаємовідносини, збільшення продуктивності та здатності до подолання труднощів, допомогу в процесі прийняття рішень. Саме ж поняття «підтримка» вміщує більше від бажань людини, виходить з її потреби. Підтримується вже те, що існує, що розпочато, чого потребує людина. Отже, основними компонентами підтримки є підбадьорювання, заспокоєння, турбота, тепло, висока оцінка, повага, розуміння і прийняття.

Міркування щодо психологічної підтримки безробітної молоді сприяють розумінню того, що до її основної мети належать: розвиток навичок соціально-психологічної адаптації (переоцінка життєвої ситуації та формування позитивної життєвої перспективи), підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці, корекція рівня самооцінки, посилення мотивації щодо пошуку роботи та навчання вмінням і навичкам ефективної поведінки на ринку праці. Більш конкретні дії фахівця щодо надання психологічної підтримки безробітній молодій людині полягають першочергово у завданні, що полягає у створенні оптимального фону для подальших оптимальних змін (наприклад, корекції при потребі). Наступним кроком психологічної підтримки є створення атмосфери доброзичливості, впевненості у власних силах, що сприяє зниженню рівня тривоги і гостроти переживань. З метою підтримки безробітної молоді людини, по-перше, фахівець повинен визначити її потреби. Далі, виходячи з певних бажань людини, розкрити сильні сторони її особистості й спиратися на них; не акцентувати увагу на помилках, поразках, невдачах; демонструвати повагу; проявляти віру; демонструвати оптимізм; допомагати молодій людині уникати помилок у подальших діях щодо нового пошуку роботи; сприяти формуванню якостей, які допомагатимуть самостійному вирішенню проблем власного працевлаштування з високою результативністю та гнучкістю, відповідно реагуючи на ринок праці [4].

Отже, пошук роботи, як важкий і відповідальний процес, може супроводжуватися емоційним вигоранням і стресом. При пошуку роботи або зміні кар'єрного шляху, психологічна підготовка та підтримка можуть бути ключем до успіху для людини, що шукає роботу. Звернення до фахівця покращить психологічну підготовку до пошуку роботи та збільшить шанси на успіх у процесі пошуку роботи.

#### Список використаних джерел:

1. Ортікова Н. В. Психологічна підтримка безробітної молоді як соціально вразливої категорії на ринку праці: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 29–30 лист. 2012 р.: у 2 ч. Ч. 2 / уклад. : Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв та ін. Київ : ІПК ДСЗУ, 2012. С. 265–275.
2. Ортікова Н. В. Соціально-психологічний портрет безробітного випускника ПТНЗ та ВНЗ. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення в умовах соціально-економічної нестабільності* : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28 жовт. 2014 р.: у 2 ч. Ч. 1 / уклад. : Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв та ін. Київ : ІПК ДСЗУ, 2014. С. 154–162.
3. Сервачак О. В., Коваленко І. І. Професійна орієнтація як соціальний інститут, система соціальної підтримки молоді. Матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнародною участю) : «Публічне управління: розвиток конституціоналізму в Україні та проведення конституційної реформи» присвячена 20-ї річниці заснування Магістратури державного управління в ДВНЗ «Донецький національний технічний

*університет*», м. Покровськ, 29–30 листопада 2016 р. Покровськ : ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2016. С. 69–73.

4. Смерека Б. В. Проблеми працевлаштування молоді в Україні : диплом. робота освітнього ступеня магістра; спец. 054 – Соціологія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Ужгород. нац. ун-т». Ужгород, 2021. 93 с.

**ОРЕЛ О. О.**

старший викладач

кафедри іноземних мов та гуманітарних

дисциплін

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**FORMATION AND DEVELOPMENT OF SOCIOCULTURAL COMPETENCE IN THE PROCESS OF LANGUAGE TRAINING OF STUDENTS OF NON-PHILOLOGICAL SPECIALITIES**

Competence-oriented education has become extremely relevant in the transformation processes of modern times. Competence include not only professional knowledge, but also the ability to think logically, to gain, select, analyze and apply the acquired knowledge in professional activities.

Let us consider sociocultural competence in the context of studying English by students of non-philological specializations, which is a necessary component of the formation of a person, who is able to find and use information from authentic sources, is ready to apply the acquired skills in a foreign-language society and gain practical professional experience using these skills.

According to the foreign languages studying program, the main goal of training is the formation of foreign language communication, which is considered as the ability to intercultural foreign language communication. The above includes: language competence (phonetic, grammatical, lexical, stylistic); speech competence (mastering the skills of listening, speaking, reading and writing); sociocultural competence (the use of language as a tool in the dialogues of cultures of the modern world). Sociocultural competence is knowledge of the cultural characteristics of native speakers, their habits, traditions, norm of behavior and etiquette and the ability to recognize the communicative behavior of native speakers.

It is believed that sociocultural competence consists of country-specific and linguo-country specific competencies, where country-specific competencies are students' awareness of the culture of the country whose language is being studied (knowledge of history, geography, economics, peculiarities of lifestyle, etc.), in turn linguistic and regional competence implies the formation of students' integral system of ideas about the national and cultural characteristics of the country, which allows ones to associate with a linguistic unit the same information as a native speaker, and thus achieve full communication.

It should be noted that the formation and development of socio-cultural competence of students is observed not only during the first year of studying English, but throughout the course. In addition to the student' mastery of basic cultural knowledge, it is important to learn foreign language in integration with proficiency, skills and the ability to solve problems that arise in professional and sociocultural environment. For instance, students of economics not only study the basic expert vocabulary and work out texts of economic focus but are introduced to the language of selling abroad, observe the value of exporting, techniques to improve foreign sales, and the different kinds of markets to target. Students are to work on listening comprehension to advice for companies planning to export their products, learn about exporting niche products. They also acquire the skills of writing business corresponding and study the language of telephoning taking into account the accepted rules of etiquette of the country whose language is being studied. The important aspect to form sociocultural competence is the ability to function in new linguistic environment which can be highly appreciated by employers of multinational companies.

As a conclusion, the main target of forming sociocultural competence is to develop student awareness, mobility, flexible thinking concerning the global economic and social changes in the world, using the student exchange programs, heightening professional development of the lecturers, involve various international organizations and companies into cooperation in order to establish close ties with foreign colleges.

**References:**

1. Hymes D. On Communicative Competence / D. Hymes in J. B. Pride and J. Holmes (eds.). New York : Harmondsworth: Penguin, 1972.
2. Mark Tulip. ProFile. Oxford University Press, 2005.
3. Jacobs H. H. Planning for curriculum integration. Educational Leadership. 1991.



**ПЕТЬКО Л. В.**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри іноземних мов і гуманітарних  
дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МАРКЕТОЛОГІВ ШЛЯХОМ  
СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО ІНШОМОВНОГО  
ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

Зважаючи на те, що маркетинг несе об'єднуючу функцію будь-якого підприємства, компанії, освітнього закладу тощо, маркетологи є на сьогодні найбільш затребувані фахівці, бо завдяки їхніх розробок, планування і реалізації маркетингової стратегії підприємства залежить його економічне зростання та благополуччя [1, с. 494]. До того ж, володіння іноземною мовою (бажано не однією) є однією з найбільш затребуваних вимог роботодавців до фахівців з маркетингу.

Вирішення проблем іноземної освіти в умовах ЗВО можливе через застосування інноваційних технологій, сучасних методів та засобів навчання. Використання інтернет-ресурсів, смарт-ресурсів, медіатехнологій при навчанні іноземних мов у ЗВО слугують формуванню професійно орієнтованого іноземного освітнього середовища в освітньому закладі, що дозволяє використовувати метапредметний потенціал іноземної мови (ІМ), а також передбачає вивчення студентом власного досвіду, рефлексію, прагнення цілісного розуміння світу для формування не тільки іноземної комунікативної і лінгвосоціокультурної компетентностей, а й професійної компетентності майбутніх фахівців, їхньої готовності до професійної діяльності, що буде сприятиме вирішенню професійних завдань.

Вивчення іноземної мови дозволяє реалізувати метапредметний підхід [3] у системі навчання ІМ за професійним спрямуванням шляхом інтеграції знань студентів як-от: з економіки, маркетингу та ін., своєю чергою розвиваючи метапредметні компетентності, які формуються засобами всіх навчальних дисциплін, головною метою яких виступає здатність випускника ЗВО застосовувати набуті знання, уміння, навички у майбутній професійній діяльності та у повсякденному житті.

Зазначимо, що у процесі навчання ІМ в умовах ЗВО необхідно враховувати низку факторів, які впливають на оволодіння студентами іноземними мовами, серед яких можна виділити такі: особистість студента, соціальний контекст, іноземне середовище та умови навчального середовища, у яких відбувається навчання ІМ, де останній фактор можна змінити та пристосувати до соціального та іноземного середовища та особливостям кожного студента. Це буде сприяти активному навчанню ІМ та підвищенню мотивації щодо вивчення ІМ у студентів.

Згідно логіки побудови організації процесу іноземної освіти в умовах ЗВО дисципліна «Іноземна мова професійного спрямування» викладається (відповідно до навчальних планів) на 2–3(4) курсах ЗВО, на які вступають навчатися і студенти після коледжів (молодші бакалаври), вже маючи досвід практики, намагаються знайти роботу за фахом і працюють, тобто працюючий студент досить поширене явище в ЗВО, і з кожним курсом кількість їх збільшується.

Візитною карткою будь-якого бренду є його логотип, який можна побачити на вулицях міста, на зупинках, в магазинах, на будь-яких товарах (продукти, ресторани, одяг, взуття, автомобілі тощо). Заклади освіти мають також свої «товарні знаки», бо

пропонують свої послуги на ринку освіти. У такому маленькому знакові маркетологами закладено цінності конкретного бренду (галузь, аудиторія, походження та ін.).

Ми запитали у студентів, чи знають вони візитну картку (логотип) бренду компанії, де вони працюють, а також описати її, бо у своїй більшості вони працюють бариста, продавцями-консультантами, менеджерами з продажу, в ресторанному бізнесі, в мережах закладів швидкого харчування, рекламі, кур'єрами тощо. Дві студентки працювали в Макдональдсі, то згадали його логотип (який, до речі знають всі), інші – не знали. Тому пропонуємо студентам подивитися на логотипи деяких брендів та розповісти про них (мал. 1–5).

З визначенням студентами логотипів брендів (мал. 1, 4, 5) проблем не було, то логотипи (мал. 2, 3) були не визначені: на мал. 2 – логотип Гарвардського університету, який займає останніми роками перше місце у світовому рейтингу серед університетів, пропонуючи свої освітні послуги, в штаті якого працює 75 лауреатів Нобелівської премії (США, штат Массачусетс) і на мал. 3 – це логотип найбільшої в світі мережі кав'ярень «Starbucks Corporation», зі штаб-квартирою в Сіетлі (США);

Fig. 1.  
Coca-Cola logo.



Fig. 2.  
Harvard  
University logo



Fig. 3.  
Starbucks logo



Fig. 4.  
MacDonald's  
logo.



Fig. 5.  
TikTok logo.



Студенти-маркетологи дійшли висновку, що такі логотипи брендів слугують суттєвому збільшенню частки ринку конкретної компанії, що дозволяє розширити її пропозиції та переорієнтувати бренд навколо корпоративної соціальної відповідальності.

Найбільше похваллення серед студентів викликав логотип мобільного додатку Tik Tok (мал. 5), який дозволяє користувачам проглядати або створювати короткі відео, можна презентувати і власні надбання, що нараховує понад мільярд користувачів (Пекін, технологічна компанія ByteDance, 2016).

Обговорення попередніх логотипів, як і мобільного додатку Tik Tok (мал. 5) розглядається нами однією з різноманітних форм інформаційної взаємодії у формуванні професійно орієнтованого іншомовного освітнього середовища, завдяки якому забезпечується доступ студентам не тільки до автентичних текстів (отримання інформації про конкретний логотип, історію його створення та його значення для конкретної компанії), упроваджуючи принцип професійної спрямованості навчання ІМ, а й до автентичних відео ресурсів (аудіювання, яке прекрасно поєднується з одним із головних принципів дидактики – наочності навчання).

При обговоренні зі студентами логотипів **Coca-Cola**, **MacDonald's**, **Tik Tok** (мал. 1, 3, 4, 5) відбулося забезпечення інтерактивної взаємодії між учасниками освітнього процесу, причому треба наголосити, що ті позитивні емоції, які викликані у кожного згаданими брендами, слугували подоланню страху у студентів до іншомовного усного спілкування (бо ними було надано багато спонтанних відповідей), а також і письма, як-от: підготувати есе-презентацію «Про мою улюблену каву». Це також викликало бурхливі позитивні емоції, тому що каву полюбляють всі, знають назви: Ambassador (*транснаціональне підприємство Strauss-Group*), Jacobs Monarch (*німецька компанія Jacobs Douwe Egberts*), Галка (Львівська кавова фабрика) тощо, а про бренди –

ні. Так, долучаючи студентів до виконання творчих завдань, отримаємо есе-презентацію і про **Starbucks** (мал. 3).

Зазначене слугує поштовхом для студентів проявити свої можливості та здатність до самостійного пошуку, відбору та класифікації іншомовної автентичної інформації для проектної та дослідницької діяльності, що пізніше здобувачами вищої освіти буде презентовано в доповідях на студентських конференціях, тезах, наукових публікаціях та ін.

Тобто *принцип комплексності* передбачає послідовне та взаємопов'язане використання засобів і методів для формування ПОІОС і реалізується шляхом формування вмінь і навичок професійної іншомовної діяльності (читання, письмо, говоріння, аудіювання) для майбутньої професійної діяльності здобувача вищої освіти в умовах закладу вищої освіти.

Отже, процес формування професійно орієнтованого іншомовного освітнього середовища в умовах університету передбачає об'єднання таких принципів: *формування особистісно орієнтованої траєкторії навчання; професійної спрямованості навчання; комплексності; модульної структури змісту навчального матеріалу; відповідності представлення змісту навчальної інформації до реальних умов; комунікативності; інтелектуалізації освітнього процесу; відповідності професійно орієнтованому контенту інформаційних систем.*

#### Список використаних джерел:

1. Іваненко Л. М., Боєнко О. Ю. Розробка моделі професійної підготовки фахівців-маркетологів на основі компетентнісного підходу. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2020. № 5. С. 492–502. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-492-502>
2. Петько Л. В. Національний компонент у формуванні професійно орієнтованого іншомовного навчального середовища в умовах університету. *Наукові записки : [збірник наук. статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2014. Вип. СХVII (117). С. 125–135. (Серія педагогічні та історичні науки). URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/8819>*
3. Сібагатов С. С. Метапредметний підхід як спосіб реалізації принципу профільного навчання. URL: [https://sibagatov.blogspot.com/2016/02/blog-post\\_62.html](https://sibagatov.blogspot.com/2016/02/blog-post_62.html)
4. Bodnarchuk Oleh, Bodnarchuk Oksana, Ersozoglu Rukie, Kanishevskaya Lyubov, Pet'ko Lyudmila, Turchynova Ganna, Vyshnivska Natalia. Model of entrepreneurial corporate education and prospects of professional development of managers in Ukraine. *Journal of Entrepreneurship Education (JEE)*. USA, 2019. Vol: 22. Issue: 2. P. 1–7. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/24347>
5. Harashchenko Larysa, Komarovska Oksana, Matviienko Olena, Ovsiienko Liudmyla, Pet'ko Lyudmila, Shcholokova Olga, Sokolova Olga. Models of corporate education in the United States of America. *Journal of Entrepreneurship Education (JEE)*. USA, 2019. Vol: 22 Issue: 3. P. 1–6. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/25713>
6. Pet'ko L. V. Development of students' cognitive activity in foreign language teaching for professional purposes by using analogy method. *Actual problems of globalization: Collection of scientific articles*. / Midas S.A. Thessaloniki, Greece, 2016. P. 232–237. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/11301>

**ПОНОМАРЕНКО Я.С.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**БОНДАР С.І.**

кандидат психологічних наук, доцент,  
завідувач кафедри іноземних мов та  
гуманітарних дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**КОМУНІКАТИВНА КРЕАТИВНІСТЬ В МІЖОСОБИСТІСНІЙ ВЗАЄМОДІЇ**

Незважаючи на героїчні і водночас тривожні й печальні події, пов'язані з мужнім спротивом українського народу російській агресії, художнє слово, а нарівні з ним краса, алегоричність і водночас правдивість відображення дійсності пензлями художників не перестають бути тими пусковими механізмами, які спонукають людину бачити прекрасне і зберігати оптимізм, мати надію і триматися віри. Художня творчість і талановиті творці необхідні людству для окраси всього, що оточує людину, і творчість як необхідний елемент розвитку людської особистості, все глибше і глибше входить у свідомість дитини, підлітка, дорослого, людини з досвідом і суспільства в цілому. Але процес формування кожної особистості багатогранний і водночас абсолютно індивідуальний. Через це формуються унікальні особистості, які в подальшому здатні зробити вагомий внесок у розвиток суспільства.

Якщо говорити про Україну, то в сьогоденні нас оточує безліч творчих особистостей, творчих майстерень, книгарні наповнені непересічними творами українських авторів; вишиванки, як зразок традиційного декоративного мистецтва, заповнили міста і села та, більш того, сягнули за межі кордонів.

Останнім часом засоби масової інформації широко обговорюють тезу про те, що в недалекому майбутньому Homo Creator — людина творча, замінить Homo Sapiens, а наступна епоха стане епохою розквіту творчого потенціалу кожної людини. Усім відоме твердження, що Бог створив людину «за своїм образом та подобою», наділивши її здатністю до творення. І вона може виконати своє божественне призначення, якщо її душа прокинеться, для творчості.

Багато дослідників приділяли увагу творчості як специфічному виду людської діяльності, в процесі якої створюється новий духовний або матеріальний продукт. Відповідно до різних сфер діяльності, творчість також поділяється на різні види: практичну, художню, наукову, комунікативну, побутову, ігрову, воєнну та ін. [1]

Значний внесок у розробку теоретичних основ механізму творчості було зроблено Г.С. Костюком. Він вважав, що творчість розвивається в процесі самореалізації людини. Творчість - це не елітарне явище і воно не має вікових обмежень.

А. Маслоу писав, що навіть у повсякденному житті людини може проявлятися справжня творчість. На результативність діяльності людини впливають як позитивні, так і негативні емоції, тим самим сприяючи або підвищенню, або зниженню активності. Автор виділив дві стадії творчості – первинну і вторинну, вважаючи, що в першому випадку – це стадія пошуку ідеї, людиною рухає інтенсивна емоція інтересу – натхнення, збудження, імпровізація. Вже на вторинній стадії – матеріалізації ідеї – сила

пізнавального інтересу знижується. У даній стадії від людини потрібні самодисципліна і наполеглива праця [4].

Творчий потенціал людини, що виявляється у сфері соціальних контактів та міжособистісної взаємодії, заслуговує на окрему увагу дослідників. Використання в психологічній практиці низки методів групової креативності (наприклад, метод мозкового штурму) для вирішення творчих завдань у командній роботі (наприклад, навчання персоналу), спрямоване на пошук ефективного прийняття рішень, доводить необхідність розгляду явища комунікативної креативності.

Комунікативна креативність, як вважають дослідники, є однією з найважливіших якостей сучасної людини, яка дозволяє ефективно взаємодіяти з іншими, легко адаптуватися до іншокультурного середовища, змінювати комунікативні стратегії. Важливість комунікативної креативності полягає в тому, що вона є різновидом здатності до соціального мислення [2].

Комунікативно-креативні якості особистості є специфічною сукупністю когнітивних, емоційних та мовних характеристик, що формуються на основі соціального інтелекту, відображають обізнаність про культуру, соціальні відносини та традиції і реалізуються у комунікативних навичках, комунікативній компетентності, та здатності розуміти ставлення та почуття людей (емпатії) [5].

В організації креативної комунікативної діяльності важливими орієнтирами є цілі спілкування: встановлення контактів між учасниками діалогу; обмін повідомленнями, думками, замислами, рішеннями; спонукання активності партнера по спілкуванню, спрямованої на виконання взаємовигідних дій; узгодження організації сумісної діяльності; усвідомлення установок партнера по спілкуванню; вплив на емоції, наміри, рішення, думки; встановлення стосунків у системі ділового спілкування; переконання партнера, розв'язання конфліктів

Д. Майер і П. Саловей, а слідом Д. Еверілл визначили, що основними детермінантами комунікативної креативності є соціальний інтелект як основа її розвитку та емоційний інтелект, як здатність до емпатії і співчуття. А також надали високої значущості вербальному креативізму [3,6].

Перелік детермінант комунікативної креативності, яка виявляється в міжособистісній взаємодії, не є вичерпним і потребує прискіпливої уваги, що і стане предметом наших подальших досліджень.

#### Список використаних джерел

1. Моляко В. О. Психологія розуміння в контексті антропологічної інформаційної катастрофи ХХІ століття (ІІІ) (до 120-річчя з дня народження Г. С. Костюка). Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. ХІІ. Психологія творчості. Випуск 27. К: Фенікс, 2020. С. 6-17.
2. Arnold, Carroll C. Communicative Creativity and Pedagogical Practice. *Communication, Journal of the Communication Association of the Pacific* compiled for the C.A.P. Convention (Kobe, Japan, June 1976)
3. Averill J. R. (2004). A tale of two snarks: emotional intelligence and emotional creativity compared. *Psychological Inquiry*. 15. 228–233.
4. Maslow A.H. *Motivation and Personality* / A.H. Maslow. – New-York: Harper & Row, 1970. – 369 p
5. Niyazova G., Bekbulatova I., Kerimbaeva B., Abdullina G. (2015). The methodology of the formation of the communicative orientation of the —English course by means of information and telecommunication technologies (itt) in the institutions of higher education. *Journal of Language and Literature*, 6. 4. 351—354.
6. Salovey P., & Mayer J.D. (1990). Emotional intelligence: Imagination, cognition, and personality, 185-211.



**СЕМЕНЮК О.М.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**СПІЛКУВАННЯ ЯК ВІДОБРАЖЕННЯ ДУХОВНИХ І МАТЕРІАЛЬНИХ  
ФОРМ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ**

Феноменальність і багатоаспектність спілкування стало предметом широкого фронту наукових досліджень особливо в останні десятиріччя. Це пов'язано з активною фазою процесу глобалізації, розширенням економічних, політичних, особистісних зв'язків, слідом за якими виникла потреба в багатомовності і вивченні культур. Соціалізація особистості відбувається через спілкування. Розвиток індивіда, існування його як особистості неможливі без зв'язку із суспільством, без спілкування з іншими людьми. Історичний досвід і практика свідчать, що ізоляція людини від суспільства спричиняє цілковиту втрату людської особистості, її соціальних якостей і властивостей. Спілкування-це необхідна умова об'єднання людей для будь-якої спільної діяльності, адже спілкування, за визначенням сучасних науковців, і є діяльність.

У спілкуванні людина виявляє якості, здібності, знання й уміння, розвиває й формує, засвоює суспільний досвід, норми, цінності, знання, способи діяльності, формуючись при цьому як б особистість і суб'єкт діяльності. У цьому розумінні спілкування є найважливішим чинником розвитку особистості. Підвищення соціальної мобільності, динамізму нинішнього життя різко збільшують кількість і якісний спектр контактів професіонала, а бурхливий розвиток інформаційних засобів, новітніх технологій суперечливо впливає на суспільство, зумовлюючи спілкування людей з різними прагненнями та моральними якостями й обмежуючи безпосередні контакти.

Якщо взяти сферу моральності, то спілкування, як зазначає відомий український філософ В. Малахов, є "цариною моральності" [5], тому що *людська моральність виявляє себе не у свідомості і навіть не у діяльності людини, а саме в її спілкуванні.*

Спілкування – явище глибоко соціальне. Соціальна природа спілкування виражається в тому, що воно завжди відбувається в середовищі людей, де суб'єкти спілкування завжди постають як носії соціального досвіду. Соціальний досвід спілкування виявляється у змісті інформації, що є його предметом (знання, відомості, способи діяльності), у засобах (мовна та немовна комунікація при спілкуванні), у суспільно вироблених у процесі історичного розвитку різновидах спілкування. За змістом спілкування охоплює всі царини людського буття та діяльності, об'єктивні та суб'єктивні їх прояви[1].

Спілкування є важливою духовною потребою особистості як суспільної істоти. Потреба людини у спілкуванні зумовлена суспільним способом її буття та необхідністю взаємодії у процесі діяльності. Будь-яка спільна діяльність, і в першу чергу трудова, не може здійснюватися успішно, якщо між тими, хто її виконує, не будуть налагоджені відповідні контакти та взаєморозуміння.

Отже, спілкування – універсальна реальність людського буття, яка породжується і підтримується різноманітними формами людських стосунків

Виходячи з цього, можна відслідкувати особливості спілкування у залежності від ціннісних орієнтацій особистості. В сучасному суспільстві, яке постійно змінюється і розвивається, розуміння власних цінностей, визначення власних ціннісних орієнтацій та їх відповідність обраним соціальним ролям цілям визначає успішність особистості, тому що досягнення цілей відбувається в процесі комунікації, а успішна комунікація залежить



від ціннісних орієнтацій та цінностей особистості. Вони відіграють важливу роль в житті людини.

Історичний контекст розвитку понять цінностей та ціннісних орієнтацій в психології та соціології є важливим для розуміння їх сутності та ролі у житті особистості. Психологія та соціологія - це дві науки, які активно вивчають людську поведінку та соціальні взаємодії. Поняття цінностей та ціннісних орієнтацій стали об'єктом дослідження в цих науках у різний час та в різні періоди історії.

Вже в давньому світі філософи Платон і Арістотель розглядали питання про цінності і мораль. Вони досліджували, які якості і цінності роблять людину "доброю" і які "поганою". Однак психологія, як наука, почала активно вивчати цінності і ціннісні орієнтації в більш системний спосіб лише у 20-му столітті

Соціологія, з іншого боку, була більш спрямованою на вивчення суспільства та соціальних явищ. У 19-му столітті, зародження соціології як науки, з'явилися перші спроби вивчення цінностей суспільства. Один з піонерів соціології, Еміль Дюркгейм, вивчав соціальні норми та цінності та їх вплив на соціальну інтеграцію та стабільність суспільства. Іншим видатним соціологом, Максом Вебером, були проведені дослідження щодо ролі цінностей у формуванні соціальної діяльності та організації.

У соціології також розвивалися концепції, пов'язані з цінностями та ціннісними орієнтаціями.

Низка підходів до розгляду такої характерної риси людської поведінки, як тенденції до формування типових поведінкових моделей (patterns) чи ролей, що можуть бути передбачені за умови знання соціального контексту та соціального конструктивізму, структуралістської версії соціального конструктивізму П. Бурд'є, теорії соціального конструювання реальності П. Бергера і Т.Лукмана, системний (операціональний) конструктивізм Н. Лумана, включаючи всі його акценти та проблематизацією дискурсивних, наративних та ідентичнісних вимірів соціальної реальності а також різні течії соціального конструкціонізму (К. Джерджен, Р. Харре, Девіс, Дж. Шоттер, Дж. Кітсьюз, П. Ібарра, В. Кронен та ін., які розглядають, як соціальне середовище формує індивідуальні цінності і ідентичність), об'єднана теорією ролей чи ролевою теорією [2,3].

Ціннісні орієнтації також досліджувалися у контексті міжкультурної соціології, що дозволило виявити різницю у цінностях між різними культурами та суспільствами.

Класифікація ціннісних орієнтацій є важливою складовою в дослідженні психологічних та соціальних аспектів формування особистісних цінностей та переконань. Так, наприклад, Мільтон Рокіч - відомий американський психолог розробив свою класифікацію ціннісних орієнтацій, відому як "Класифікація ціннісних орієнтацій М. Рокіча". Він виділив дві основні орієнтації: орієнтацію на себе і орієнтацію на інших. Орієнтація на себе передбачає підкреслення власних інтересів, досягнень та комфорту, в той час як орієнтація на інших включає в себе покладання акценту на допомозі іншим, спільності та соціальній взаємодії [3, 4].

Анджей Рокіч, син Мільтона Рокіча, розширив батькову класифікацію та розробив свою власну, відому як "Класифікація ціннісних орієнтацій А. Рокіча". Вона включає п'ять основних орієнтацій: реалістичну, інтелектуальну, соціальну, традиційну та естетичну. Реалістична орієнтація вказує на прагнення до конкретних досягнень та успіхів. Інтелектуальна орієнтація орієнтована на знання і розвиток мислення. Соціальна орієнтація включає в себе бажання взаємодіяти з іншими та допомагати їм. Традиційна орієнтація відображає почуття стабільності і важливості традицій та обрядів. Естетична орієнтація вказує на цінність мистецтва та краси [4].

Аналіз досліджень ціннісних орієнтацій і вивчення особливостей спілкування дозволяють знайти спільний знаменник, а саме: і ціннісні орієнтації формуються під впливом соціального середовища та культурного контексту, і спілкування – явище глибоко

соціальне і є важливою духовною потребою особистості як суспільної істоти. Такий висновок спонукає нас до вивчення особливостей спілкування в залежності від ціннісних орієнтацій, що, можливо, і буде предметом наших подальших досліджень.

**Список використаних джерел:**

1. Берестенко О. Г. Б Культура професійного спілкування : навч.-метод. посіб. для студ. ден. та заоч. форм навчання всіх спец. гуманіт. профілю / О. Г. Берестенко ; Держ. закл. „Луган. нац. унт імені Тараса Шевченка”. – Луганськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2013. – 299 с.
2. Бурдье, П’єр; Вакан, Лоїк. Рефлексивна соціологія; пер. з англ. Анастасії Рябчук. — К.: Медуза, 2015. — 224 с.
3. Горностай П. Основні тенденції функціонування особистості у ракурсі рольової теорії / П. Горностай// Наук. студії з соц. та політ. психології.– К., 2002. – № 9. – Вип. 6. – С. 44–57]
4. Дубик Т.В. Важливість психологічної підготовки та розвитку ціннісних орієнтацій у професійній діяльності. Ментальне здоров’я особистості та організації: колективна монографія. Академія праці, соціальних відносин і туризму / За заг. ред. : Г. А. Пріба, Л. Є. Бегези. – Київ : ТОВ «Типографія АМГ», 2024. – 518 с.
5. Малахов В. Етичний кодекс ученого: аксіологія і прагматика // Вісник Національної академії наук України. - 2009. - № 5. - С. 12-19. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu\\_2009\\_5\\_2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2009_5_2).

**СМАЛЬ О. Л.**

старший викладач кафедри іноземних мов і  
гуманітарних дисциплін  
Академія праці, соціальних відносин і туризму  
м. Київ

**ПОХОДЖЕННЯ ДАВНЬОГО ОЙКОНІМА *ТЕРЕМКИ*: ІСТОРІЯ,  
СУЧАСНІСТЬ, ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС**

Відомий український науковець І. М. Железняк зазначала, що «мікротопонімія такого міста з багатомістовою історією, як Київ, містить цінну інформацію з історії та культури як власне міста, так і суміжних теренів. Через неї можна відновлювати давні номінативні тенденції аж до періоду перших поселень, а також усі наступні хронологічні пласти географічних назв. Пояснення етимологічно темних назв, розкриття принципів номінації дозволяє реконструювати як окремі історичні й культурні факти, так і мовну ситуацію міста і його околиць» [4, с. 5–6].

Власні назви дрібних географічних об'єктів містять цінний матеріал для кожного народу, зберігаючи духовну спадщину минулих поколінь, формуючи матеріальну оболонку їхніх традицій, вірувань та історичних подій. Такі найменування є способом реалізації просторових уявлень місцевого населення з його етнолінгвістичними та соціокультурними особливостями. Аналіз мікротопонімії Києва набуває особливої уваги, не лише збагаючи українську ономастику новим матеріалом, але й сприяючи поглибленню теоретико-методологічних засад відповідних студій.

**Теремки** (історична місцевість, хутір, урочище) давнього Києва вперше згадані як урочище *Теремець* в Іпатіївському літописі під 1150 р. На *Теремках* поблизу іподрому виявлено залишки селища XI–XII ст. У 1864 р. тодішні *Теремки* описав український краєзнавець Л. І. Похилевич, автор першої краєзнавчої праці «Сказання про населені місцевості Київської губернії». Він відшукав давню назву цієї місцевості – ур. *Теремець* – ще в Іпатіївському літописі від 1150 р. У XVII ст. це урочище вже називається *Теремками*, а володіє ним київське духовенство. Щоправда, власники теремківської землі постійно змінювалися – тут розпоряджалися і Києво-Печерська лавра, і Братська обитель, і Софійський монастир (звідси ще один відомий топонім – «*Софіївська дача*», під яким у 1867 р. *Теремки* опинилися вже у власності міста). У ті часи *Теремки* були спокійним, ідилічним місцем. За свідченням Л. І. Похилевича, це був невеликий хутір, де облаштував літню резиденцію митрополит Євгеній. Туди можна було легко дістатися Васильківською поштовою дорогою. Місцева земля, пише краєзнавець, була чи не найкращою серед усіх київських околиць. Не дивно, що хутір потопає у зелені – митрополит розбив біля свого будинку великі сади й завів там пасіку. Крім того, Л. І. Похилевич нарахував на хуторі 17 хат, де проживало 126 поселян. Всі вони були служителями митрополита і вели місцеве господарство [7;5; 6]. Інші дослідники також підтверджують ці факти, пор.: під 1150 р. літопис згадує, як Володимирко Галицький, переслідуючи київського князя Ізяслава, «**ста у Киюва, у теремца**»; М. І. Петров вважав, що цей *теремець* являв собою князівський заміський двір; М. С. Грушевський локалізував його на місці пізнішого хутора *Теремки* (зараз – однойменний житловий масив); Л. Є. Махновець же вважав *Теремець* селом, погоджуючись з його розміщенням у *Теремках*. Л. Пономаренко та О. Різник зазначали, що під назвами «*Теремки*», «*Теремиче*» і т. п. за доби Київської Русі фігурували місцевості, де зводилися князівські чи боярські будинки-теремки. У 1593 р. *Теремки* згадуються як володіння Києво-Печерської лаври, в 1694 – Братського монастиря, у 1867 – Софійського монастиря, що

зумовило їх паралельну назву Софійська дача. У 1804 *Теремки* зареєстровані як хутір з пасікою. У межах Києва – від 1938 р. [6, с. 104–105].

Сьогодні *Теремки* розташовані на південній околиці Києва – між Голосієвим, Феофанією і Жулянами (Голосіївський район). Поділяються на житлові масиви Теремки-І, Теремки-ІІ і приватну забудову [1, с. 283]. Проте інтенсивне освоєння *Теремків* як житлового, науково-академічного та масово-рекреаційного району Києва розпочинається лише у 1950-і роки. У Києві зараз існують вул. і пров. Теремківські [6, с. 104–105]. У статусі тихої та напівпорожньої околиці міста *Теремки* проіснували до 1975 року. Новий район почали зводити просто посеред поля [5].

Мікротопонім утворений семантичним способом від апелятива *терем(ок)* (у нашому випадку, *теремки* у формі множини), пор.: «багатий поміщицький будинок» [9, т. 10, с. 85], *терем* «терем», д.рус. *теремъ* «високий будинок, палац; покров, балдахін; купол» [3, т. 5, с. 550]; пор. *дворъ Теремный* у Києві, пос. *Теремьць* pobl. Києва [2, с. 157]; назва, ймовірно, походить від характеру давньої забудови – невеличких будиночків-теремків [1, с. 283].

**Терем** – «високий будинок, палац; покров, балдахін; купол» [3, т. 5, с. 550-551], за княжих часів дерев'яний, а іноді мурований, кількоповерховий дім, палата. Це назва для палат чи палаців. Терем – це князівський палац, і у Х–ХІІІ ст. являв собою характерну круглу будівлю (ротонду) або витягнутий прямокутник. Княжі тереми – будівлі світського призначення в дитинці. Князівські палати, тереми, були набагато більшими за звичайні дома і були набагато краще улаженими та виставнішими. Храми зводили поблизу великокнязівського теремного двору. Забудова городищ була невисокою, рідко коли князівські споруди сягали трьох поверхів – багаті будівлі мали сіни (відкриту терасу на другому поверсі), а ще й терем – немовби башту з кімнатами. Горішня кімната називалася *сіньми*, *сінниця*, до неї «лізли» драбиною чи східцями; часом цю верхню частину називали *горниця*, *горенка*, *вежа*, *повалуша*. У застарілому значенні *терем* – «багатий поміщицький будинок» [9, т. 10]. Порівняйте, як описує теремківську резиденцію митрополитів на околиці давнього Києва Л. І. Похилевич: «Архітектура таких резиденцій була доволі скромною: дерев'яні двоповерхові будинки із уступами на даху, споруджені у тіні величезних садів. На другому поверсі традиційно облаштовували домову церкву. Крім того, у цих будинках розміщували кухню та приміщення для слуг. Інших архітектурних принад тут не було – митрополити приїжджали сюди відпочити від міської метушні та поправити здоров'я на чистому повітрі» [7; 5].

**Теремок** 1) Ум отъ *терем*. 2) Игрушечный домикъ. *От тобі кукли й теремки*. Ном. № 7854. 3) Венокъ изъ искусственныхъ цветовъ: а) для ношенія на голове; б) для украшения образовъ и вообще того угла, где образа [8, т. 4, с. 256]. **Теремок**. 1. Зменш.-пестл. до *терем*. 2. Маленький, іграшковий будиночок. 3. *діал.* Вінок із штучних квітів для носіння на голові й для прикрашання образів [9, т. 10, с. 85].

За «Українською радянською енциклопедією»: *терем* – 1) верхній ярус хоромів (давньоруських великих житлових будинків), який споруджували над *сіньми*; 2) окрема висока житлова будівля над підвалом або над брамою, з'єднана з хоромами переходами [10, т. 11, кн. 1, с. 208].

Зверніть увагу також, що «*Теремки* відомі з середньовіччя як володіння Софійського монастиря. З 1867 – у власності київської міської влади, мали назву *Софійська Дача*» [1, с. 283]. Вірогідно, що найменування з'явилося внаслідок існування в цій місцевості резиденції митрополитів Софії Київської. Вона виникла унаслідок лексикалізації та онімізації словосполучення з опорним апелятивом *дача* «псл. \**datia*, пов'язане з *dati*, укр. *дати*) спочатку означало подаровану (дану) володарем землю, подаровану ділянку лісу, згодом через звуження значення – “будинок для відпочинку за містом”» [3, т. 2, с. 15] й означенням у формі відносного прикметника на - *ськ(а)*.

Практичне значення роботи визначається можливостями використання результатів подібних досліджень у навчально-виховній роботі в закладах вищої та загальної середньої освіти, а також отримані дані можуть знайти застосування і при створенні словників власних географічних назв Києва зокрема й України загалом. Також підсумки проведеного дослідження можуть бути корисні для дотичних наукових галузей, оскільки мікротопоніми зберігають цікаву фізико-географічну, історичну, суспільно-політичну й іншу позамовну інформацію.

**Список використаних джерел:**

1. Вулиці Києва. Довідник / За ред. А. В. Кудрицького. Київ, 1995. 352 с.
2. Етимологічний словник літописних географічних назв Південної Русі / гол. ред. О. С. Стрижак. Київ : Наук. думка, 1985. 253 с.
3. Етимологічний словник української мови : в 7 т. / редкол.: О. С. Мельничук (гол. ред.) та ін. Київ : Наук. думка, 1982–2012. Т. 1–6.
4. Желєзняк І. М. Київський топонімікон / Відп. ред. В. П. Шульгач. Київ : Вид. дім «Кий», 2013. 224 с.
5. Київські Теремки: як район для кібернетиків став крутішим за Монако. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2017/11/15/kiyivski-teremki-yak-rayon-dlya-kibernetikiv-stav-krutishim-zamonako/> (дата звернення: 06.05.2024).
6. Пономаренко Л., Різник О. Київ. Короткий топонімічний довідник. Довідкове видання. Київ : Вид-во «Павлім», 2003. 124 с.: іл.
7. Сказания о населенных местностях Киевской губернии или Статистические, исторические и церковные заметки о всех деревнях, селах, местечках и городах, в пределах губернии находящихся / Собрал Л. Похилевич. Біла Церква : Видавець О. В. Пшонківський, 2009. XXII–642 с.: 8 іл. Серія : Бібліотека української краєзнавчої класики.
8. Словарь української мови : в 4-х т. / За ред. Б. Грінченка. Київ, 1907–1909. Т. 4.
9. Словник української мови : в 11 тт. / АН УРСР. Ін-т мовознавства: за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 10.
10. Українська радянська енциклопедія : в 12 т. / голов. редкол.: М. П. Бажан (голов. ред.) та ін. 2-ге вид. Київ : Голов. ред. УРЕ, 1984. Т. 11. Кн. 1.



**СНАПКОВА Н. П.**

здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
УДУ імені Михайла Драгоманова  
м. Київ

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗС УКРАЇНИ ДО ЦИВІЛЬНО- ВІЙСЬКОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

В умовах сьогодення система підготовки майбутніх офіцерів ЗС України до цивільно-військової взаємодії передбачає формування у них організаційно-управлінської компетентності, бо саме у такій взаємодії виявляються ефективність управлінської діяльності офіцера та його організаторські здібності.

У зв'язку з повномасштабним вторгненням Російської Федерації на територію України Президентом України створено з 24 лютого 2022 року військові обласні та районні адміністрації, голови яких набули відповідного військового статусу, де кожен адміністрацію очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється Президентом України [3].

Тому зазначене на часі актуалізує необхідність підготовки майбутніх офіцерів до ефективної цивільно-військової взаємодії, що вимагає формувати у них організаційно-управлінську компетентність, як важливу складову професійної компетентності офіцера, і передбачає набуття у процесі професійної підготовки організаційно-управлінських знань, навичок, вмінь, а також чітке розуміння й усвідомлення морально-етичної складової в управлінні, що мають формуватися у процесі навчання і стати особистісно-професійно важливими якостями.

Цивільно-військова взаємодія першочергово передбачає суб'єкт-суб'єктні відносини, як-от: «офіцер–людина», «офіцер–громада», «офіцер–органи державної влади», «офіцер–органи місцевого самоврядування», «офіцер–представники недержавних установ», «офіцер–представники громадських організацій», «офіцер–представники медичного закладу» та ін., а також необхідність налагодження чіткої міжсекторальної співпраці, що вимагає від офіцера цілеспрямованих і скоординованих дій, чіткої організації такої взаємодії та управління нею. Тож сказане вимагає побудови освітнього процесу військової освіти не тільки скерованого на формування у майбутнього офіцера управлінської компетентності, а й бути обізнаним стосовно організаторської діяльності, бути здатним до вирішення організаторських проблем і ситуацій, що виникають, тобто виявляти *організаційно-управлінську компетентність*.

Нагадаємо, що у нещодавно затвердженому Положенні про особливості організації освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України, військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, закладах фахової передвищої військової освіти (2024) *військова освіта* визначається як «...спеціалізована освіта, яка спрямована на набуття компетентностей у сфері професійної військової діяльності для здобуття відповідних ступенів освіти та/або рівнів військової освіти» [2].

Тому для участі у військово-цивільній взаємодії в майбутнього офіцера повинна бути сформована організаційно-управлінська компетентність (охоплює суб'єкт-суб'єктний і суб'єкт-діяльнісний компоненти), бо у військово-цивільній взаємодії військові залучаються до організаційно-управлінської діяльності.

Отже, погоджуємося з позицією українських учених у розумінні організаційно-управлінської компетентності офіцерів «...як *теоретичну та практичну організаційну*



та управлінську підготовленість, інтелектуальну, діяльнiсну та суб'єктну здатність, а також професійну, фахову, особистісну і психологічну готовність до успішної організаційно-управлінської діяльності» в ЗС і МО України [5, с.327], де автори представили багатозначність і конкретність цього концепту, яке об'єднує два види компетентності: організаційну та управлінську.

**Список використаних джерел:**

1. Петько Л. В. Виклики ХХІ століття для освітнього простору України. *Наукові праці ЧНУ*: наук. журнал / Чорном. Нац. ун-т ім. Петра Могили; ред. кол.: О. П. Мещанінов (голова) [та ін.]. Миколаїв : Вид-во ЧНУ імені Петра Могили, 2017. Т. 303. Вип. 291. С. 10–14 (Педагогіка). URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/18644>
2. Положення про особливості організації освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України, військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, закладах фахової передвищої військової освіти : Наказ Міністерства Оборони України від 15.02.2024. № 120, чинний. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0453-24#Text>
3. Про утворення військових адміністрацій : Указ Президента України від 22 лютого 2022. № 68/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/682022-41405>
4. Снапкова Н. П. Готовність офіцера Збройних Сил України до цивільно-військової взаємодії: змістові складники поняття. *Пріоритетні напрями досліджень в науковій та освітній діяльності: проблеми та перспективи* : тези II Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю, м. Рівне, 12–13 жовтня 2022. Рівне : КЗВО «Рівненська медична академія, 2022. С. 390–393.
5. Ягупов В., Яцино О., Тракалюк О. Критерії та показники діагностування організаційно-управлінської компетентності посадових осіб кадрових органів Міністерства Оборони та Збройних Сил України. *Військова освіта*. 2022. № 2 (46). С. 225–338.
6. Bodnarchuk Oleh, Bodnarchuk Oksana, Ersozoglul Rukie, Kanishevskaya Lyubov, Pet'ko Lyudmila, Turchynova Ganna, Vyshnivska Natalia. Model of entrepreneurial corporate education and prospects of professional development of managers in Ukraine. *Journal of Entrepreneurship Education* (JEE). USA. 2019. Vol.: 22 Issue: 2. P. 1–7. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/24347>
7. Horiacheva K., Yurkov A., Savchenko A., Snapkova N., Kilderov D. Formation of Military Political Leadership Through the Lens of History. *Cuestiones Politicas*. 2023. Vol. 4. No. 78 (Julio–Septiembre). P. 554–563. DOI: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4178.38>

**S. TETERUK**

Associate Professor  
of the Department of Foreign Languages  
Academy of Labour, Social Relations and Tourism,  
Kyiv

**SELF-REGULATION WITHIN LEARNING FOREIGN LANGUAGE AND ITS  
AWARENESS BY STUDENTS**

The success of knowledge acquisition is determined by a complex system of psychological factors. Such characteristics are activity development, attitude to learning, self-esteem, the level of progress expectation, as well as a high level of self-regulation of activity, which contributes to the optimal organization of the learning process and activates it in order to achieve subjectively accepted goals. An important condition for a high level of self-regulation of an individual is undoubtedly the awareness of his learning capabilities, the need for self-regulation skills in his activities and the essence of the self-regulation process.

There are research materials embodied in articles, monographs and other sources on topics close to the proposed one. The following foreign researchers worked in this direction: M. Andrade, E. Bunker, P. Gunning, R. Nickerson, D. Schunk, B. Zimmerman etc. and Ukrainian scholars: L. Borysenko, L. Bulah, L. Dolynska, M. Hrynova, M. Kononova, K. Ushakova etc.

According to B. Zimmerman learners with good self-regulatory capacity are considered to be more active, resourceful, and effective in academic performance because it is easier for them to maintain motivation, overcome distraction and unwillingness to work [3]. P. Pintrich defines self-regulation as an active process within which learners make necessary decisions, establish objectives, regulate and control their cognition, guide motivation [2, p. 453].

Self-regulation in learning is the necessary tool in performing training operations in such a way that any change of the task, an encounter with difficulties lead to independent development of a task or problem. Self-regulation organizes the learners' educational work, equips them with skills for independent completing of tasks, lays the foundations of the skill to learn. Self-regulation of educational activities turns out to be the subject of independent orientation in the educational material and helps realize the task, determines the specifics of the conditions for its implementation, evaluates the answer and, if necessary, corrects it [1].

An important condition for a high level of self-regulation of learners is undoubtedly their awareness of their capabilities, the need for self-regulation skills in their activities and the essence of the self-regulation process. Based on this, we set the task of revealing the understanding of the students of the 1st and 4th courses of the concept of "self-regulation". For this purpose, we conducted a study in which we used a questionnaire developed by us as a diagnostic tool. Students were asked the following questions: 1. What do you mean by self-regulation of your activities during classes? 2. What reasons for your failure in learning a foreign language can you name? 3. Are you able to assess the correctness of your actions and find your mistakes in time? 4. Are self-regulation skills necessary when learning a foreign language? 5. What are the skills of self-regulation in foreign language classes? 6. Do you always act independently and are able to make an independent decision? 7. In what cases do you lose control over your actions in foreign language classes? 8. Would you like to increase the level of development of your own self-regulation skills and do you know how to achieve this?

The analysis of learners' answers to questionnaire questions revealed the following features of their awareness of self-regulation skills when learning a foreign language. It should be noted that the majority of students (58 %) do not clearly understand the meaning of the term "self-regulation" in educational activities, some equate it with the terms "self-control",

“correction”, “independence”, “relaxation”. Only a small part of the interviewees (15 %) understands the meaning of the term “self-regulation” and can find ways to achieve their goal and achieve its implementation.

Analyzing the differences in the understanding the self-regulation by learners of the first and fourth courses, we noticed that in the interpretation of this concept, learners of the fourth course were more accurate. We explain it with the fact that, as a result of studying at a higher educational institution, students, under the guidance of teachers, develop the ability to work independently, organize their activities, monitor and correctly evaluate the results of their educational activities, and also experience the distribution of efforts when performing tasks. First-year learners entering the university, begin to evaluate their opportunities in new conditions of study in a new way, change their attitude to study and their efforts in connection with professional self-determination. In addition, by the time of entering the university, many students have undeveloped skills to work independently, without systematic control, help and stimulation from the teacher at the university, at home, in the library, as well as the ability to analyze the reasons for success or failure in education is imperfect.

The results of the study proved that all students who took part in it indicate the need for self-regulation skills as one of the components of the educational process in all subjects.

Important for further research is the fact that, according to some students, self-regulation skills in foreign language classes are manifested, first of all, in the ability to perform actions “internally”. Before saying their line in a foreign language, these students thought it over, thus acquiring the skill of pre-speaking their statement in a foreign language.

So, the study of the characteristics of learners' awareness of the essence and necessity of self-regulation when learning a foreign language demonstrated: 1) differences in awareness of the concept of self-regulation; 2) deeper awareness of the content of self-regulation by senior year learners; 3) awareness of such factors of failure in learning a foreign language as excessive excitement, fatigue, self-doubt and fear of making mistakes, inadequate self-assessment of learners' capabilities, etc.; 4) awareness of the need for self-regulation skills as one of the components of the educational process and the desire to increase the level of development of self-regulation processes.

That is, the meaningful nature of learners' awareness of self-regulation needs improvement, because it is possible to achieve success by being aware of capabilities, recognizing strengths and weaknesses, planning measures to improve activities and control the effectiveness of their implementation.

#### References:

1. Гриньова М. В., Кононова М. М. Саморегуляція навчальної діяльності та професійний розвиток студентської молоді : монографія. Полтава : Астрія, 2021. 384 с.
2. Pintrich P. R., & De Groot E. V. Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*. 1990. № 82. P. 33–40.
3. Zimmerman B. J. Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In: M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.). *Handbook of self-regulation*. New York : Academic Press. 2000. P. 13–39

**ТИХОНЕНКО С.В.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти  
Академії праці, соціальних відносин і туризму,  
м.Київ

**НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ В РУСЛІ ГУМАНІСТИЧНОГО ПІДХОДУ**

Передова наука, постійно розвиваючись, шукає шляхи і методи ефективності засвоєння всіх необхідних майбутньому фахівцю знань. Одним з актуальних питань підготовки майбутнього фахівця стає розвиток його комунікативних здібностей рідною, і що вкрай актуально - іноземною мовами. Адже комунікативний вплив, спілкування - це специфічна форма взаємодії людини з іншими людьми як членами суспільства, реалізація соціальних відносин людей. Наскільки успішним буде це взаємодія, залежить від учасників комунікативного процесу. Саме в галузі соціальних відносин відбувається постійне спілкування, наприклад, роботодавця з підлеглим, студента з викладачем, обмін міжнародного досвіду діяльності і т.д. У зв'язку з цим майбутньому чи уже сформованому працівнику соціальної сфери необхідно розвивати певні комунікативні навички особистості, а саме: уміння працювати з іншими людьми, вміння спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей і засобами психологічного впливу, і мовними засобами рідної та іноземної мов відповідно викликам нашої епохи. Одними з необхідних вимог для цього є гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення, здатність знаходити нетривіальні рішення.

Процес сприйняття однією людиною іншої виступає як обов'язкова складова частина спілкування і становить те, що називають перцепції. У залежності від того, як людина здатна спілкуватися з іншими особистостями, так вона сприймається і оцінюється іншими людьми як особистість. Притаманне людям явище рефлексії ускладнює процес розуміння. Адже кожен учасник стурбований тим, як він сприймається партнером по спілкуванню, яким рівнем його внутрішній світ відображається у внутрішньому світі іншого партнера. Навчити людину психологічно вірно і ситуативно обумовлено вступати в спілкування, підтримувати спілкування, прогнозувати реакції партнерів на власні дії, психологічно налаштовуватися на емоційний тон співрозмовників, долати психологічні бар'єри в спілкуванні, знімати зайву напругу, мобілізуватися на досягнення поставленої комунікативної задачі - ось лише деякі проблеми, вирішення яких дозволить підготувати ефективного професіонала. На сьогоднішній день процес професійної діяльності відчуває затребуваність комунікативних знань і навичок. Комунікація - це настільки комплексне явище, що багато галузей наук претендують на його дослідження. І це цілком зрозуміло.

Комунікація - частина життєдіяльності людини і одна із фундаментальних основ існування суспільства. Мається на увазі, що суспільство - це не дві-три людини, не одна-дві держави, а зв'язки і відносини, в яких конкретні учасники комунікації перебувають по відношенню один до одного. Цілком очевидно, що ніяке суспільство не може існувати без комунікаційних зв'язків, а комунікативна потреба - органічна (абсолютна) духовна потреба людини. В рамках соціальної комунікації мова, як знакова система, поряд з іншими, стає одним з основних засобів та способів кодування, переробки, розшифровки і передачі інформації від однієї людини до іншої.

Складні соціокультурні обставини сьогодення ставлять перед фахівцем майбутнього серйозні виклики, пов'язані з необхідністю обслуговувати інноваційні та комунікативні процеси майбутнього. Це означає, що окрім обраної спеціальності фахівець повинен досконало володіти іноземними мовами та комп'ютерними

технологіями. У розрізі поставлених освітніх завдань комунікативна компетентність відіграє одну з найважливіших ролей у становленні бакалавра, спеціаліста чи магістра. Особливою проблемою виступає іншомовленнева комунікативна компетентність спеціаліста, який уже сформувався, має досвід роботи у своїй галузі, має певні досягнення, але не досить ефективно володіє іноземною мовою і потребує підвищення рівня знань з іноземної мови.

Навчання іноземній мові займає особливе місце у розвитку лінгвістичних компетенцій фахівця галузі соціально-трудова відносин, адже потреба у користуванні іноземною мовою часто виникає у дорослому віці і вимагає значних інтелектуальних зусиль, психологічних перемог над собою, корегування самооцінки і т.п. Вікові особливості дорослої людини уже самі по собі несуть певні протиріччя: з одного боку в період зрілості людину супроводжує досягнення цілей, розширення сфери потреб, сфери мотивації, є великі можливості розвитку особистості; з іншого - криза невідповідності між «Я - реальним» і «Я - ідеальним», втрата почуття нового, відставання від життя, зниження самооцінки, в тому числі і через незнання іноземної мови, втома. На думку багатьох вчених андрогогів (особливостями навчання дорослих займаються андрогоги), дорослий вік має ряд відмінностей від юнацького і дитячого, а саме: дорослий, якого навчають, усвідомлює себе самостійною, самокерованою особистістю і має великий життєвий досвід (в тому числі навчальний), має високу початкову і конкретну мотивацію до навчання, яка обумовлена можливістю вирішити свої професійні проблеми за допомогою навчальної діяльності, дорослий, якого навчають, прагне до негайного практичного застосування отриманих знань і умінь у повсякденному житті і професійній діяльності, дорослий, якого навчають, висуває підвищені вимоги до якості і результатів навчання.

Таким чином, основними педагогічними принципами в організації навчання дорослих є пріоритет самостійного навчання, принцип спільної діяльності, опора на досвід, індивідуалізація, гнучкість у формуванні програм навчання, практична спрямованість навчання, а викладач є експертом, організатором, співавтором, наставником, консультантом, натхненником діяльності іншомовленневої діяльності, джерелом знань. Методи викладання іноземних мов, психологічні особливості дорослого віку вимагають розробки ефективних методик навчання різних аспектів іноземної мови, пошуку нових технологій і методів роботи, вивчення індивідуальних способів здійснення комунікативної іншомовної діяльності. Таким чином освітні процеси вимагають впровадження ідей інтенсивного навчання, які б сприяли ефективному засвоєнню іноземних мов дорослими[3].

В системі вивчення іноземних мов привертають увагу спроби методистів, психологів, лінгвістів вироблення концепції формування комунікативної компетентності засобами інтенсивних технологій гуманістичного спрямування.

Гуманістичний підхід, який виступає як основний метод формування та розвитку особистості, спрямовує всі компоненти освіти до людини, як єдиної цінності і суб'єкта, здатного до саморозвитку[1]. Інтенсивні технології в сучасній методиці викладання іноземних мов розглядаються як засоби стимулювання розвитку і формування комунікативної компетентності фахівців. В концепції гуманізації освіти використання інтенсивних технологій визначається такими складовими: ставлення до слухача/студента як до суб'єкта життєдіяльності, здатного до самостійного удосконалення його комунікативної компетентності як ціннісної якості особистості; ставлення до викладача як до посередника між слухачем/студентом; комунікативною діяльністю та комунікативною культурою; ставлення до навчального процесу як ціннісного освітнього простору, де в комунікативній діяльності здійснюється психолого-

педагогічне стимулювання комунікативної компетентності як ціннісної, гуманістичної якості фахівця.

У цьому аспекті на перший план виступають методи інтенсивного навчання відповідно до соціального замовлення сучасного суспільства, до потреб його економічного, науково-технічного та соціокультурного прогресу, з урахуванням цілісної методологічної концепції мови як практичного, свідомого, найважливішого засобу спілкування людей, як засобу вираження їх думок і почуттів[2].

Інтенсивне навчання, спираючись на чотири основних принципи, а саме: принцип організації особистісного спілкування у навчальному процесі, принцип поетапно-концентричної організації, принцип використання рольової гри, принцип колективного спілкування, першочергово скеровано на досягнення освітнього ефекту [2]. Вдале поєднання цих принципів полягає у тому, щоб за мінімальний термін при максимальному обсязі необхідного навчального матеріалу досягти позитивного результату у вивченні іноземної мови, що є важливою запорукою успіху навчання дорослих.

#### Список використаних джерел:

1. Левчук С.О. Професійна компетентність сучасного педагога/*Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр.* Вип. 22/Редкол.: І.А.Зя-зюн (голова) та ін. – Вінниця. ТОВ фірма «Планер», 2009. – С.:69-467

2. Секрет І.В. Формування іншомовної професійної компетентності студентів вищих технічних навчальних закладів в умовах дистанційної освіти: монографія / І.В. Секрет.- Дніпропетровськ: [ б.в. ], 2011.-384с.



















# Академія праці, соціальних відносин і туризму

Електронне наукове видання

**РИНОК ПРАЦІ:  
ДОСЯГНЕННЯ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ У  
НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ ПРОСТОРИ**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
(м. Київ, 16 травня 2024 р.)**

