



МАУП

**ПрАТ «ВНЗ
«Міжрегіональна Академія
управління персоналом»
Одеський інститут**



**Інститут проблем ринку
та економіко-екологічних досліджень
НАН України**

Актуальні проблеми сучасного управління в соціально- економічних, гуманітарних та технічних системах

*Збірник наукових праць
за матеріалами XVI Міжнародної науково-
практичної конференції*

19 листопада 2020 р.

Одеса – 2020



МАУП

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Одеський інститут

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України



Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: *Зб. наук. праць за матеріалами XVI Міжнародної наук.-практ. конф. (19 листопада, 2020 р., м. Одеса) / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Інститут проблем ринку та ек.-екол. досліджень НАН України. Одеса: Лерадрук, 2020. 302 с.*

УДК 005.1:303.725.36

ISBN 978-617-7768-17-2

Рекомендовано до друку Вченою радою ОІ ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
(протокол № 3 від 29.10.2020 р.)

Рецензенти:

Лайко Олександр Іванович, доктор економічних наук, старший науковий співробітник, заступник директора Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України

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

Редакційна колегія:

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

Топалова Ірина Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент, член-кореспондент Академії економічних наук України, професор Міжнародної Кадрової Академії, старший науковий співробітник Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України

Пьохов Віктор Миколайович, кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри правових дисциплін Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП», професор Міжнародної Кадрової Академії

Золотарьова Олена Адольфівна, доцент кафедри, заступник завідувача кафедри правових дисциплін Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП», ад'юнк-професор Міжнародної Кадрової Академії, упорядник збірника, літературний редактор

Доповіді подаються за оригіналом рукопису українською або російською мовою.

Збірник розрахований на економістів, менеджерів, юристів, політологів, державних службовців, психологів, істориків, культурологів, наукових та науково-педагогічних працівників, аспірантів, магістрів та студентів.

© Одеський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2020

© Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, 2020

© Автори статей, 2020

© О. А. Золотарьова, оригінал-макет, 2020

ВСТУПНЕ СЛОВО ВІД РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ

Збірник наукових праць підготовлено громадською редакційною колегією за матеріалами XVI Міжнародної науково-практичної конференції, організованої Одеським інститутом ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (Одеський інститут МАУП) разом з Інститутом проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України (м. Одеса).

XVI Міжнародна науково-практична конференція на тему «Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах» відбулася в Одеському інституті МАУП 19 листопада 2020 року. В конференції взяли участь науково-педагогічні та педагогічні працівники, аспіранти та студенти Одеського інституту, інших закладів освіти Одеси та Києва, науковці Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, представники Німеччини та Туреччини. Учасники конференції розглянули під час пленарного засідання та роботи трьох секцій широкий спектр сучасних проблем, представлених у наукових статтях чотирьох розділів цього наукового збірника:

Розділ 1 – Актуальні проблеми управління та адміністрування, економічні, логістичні і технічні проблеми управлінської діяльності.

Розділ 2 – Політико-правові, історичні, культурні та філософські аспекти управління.

Розділ 3. – Психологічні, філологічні аспекти управління. Інноваційні підходи в управлінні освітою.

Розділ 4 – Студентські наукові статті.

Серед авторів Збірника:

- Лисюк Володимир Митрофанович – доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України (м. Одеса);

- Марущак Володимир Петрович – доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри державознавства і права Одеського регіонального інституту державного управління Національної Академії державного управління при Президентові України;

- Каракасіди Олена Федорівна – кандидат наук з державного управління, доктор філософії в галузі права МКА/МАУП, професор кафедри правових дисциплін, директор Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»;

- Тараканов Микола Леонідович – кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України (м. Одеса);

- Топалова Ірина Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, член-кореспондент Академії економічних наук України, професор МКА, старший науковий співробітник Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України (м. Одеса); доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Пьохов Віктор Миколайович – кандидат юридичних наук, доцент, професор МКА, завідувач кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Крамський Сергій Олександрович – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Домбровський Олексій Ілліч – кандидат історичних наук, доцент, професор Міжнародної Кадрової Академії (МКА), доцент кафедри загальноправових дисциплін і міжнародного права Одеського національного університету імені І. І. Мечникова; професор кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Асеева Юлія Олександрівна – кандидат психологічних наук, завідувач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Домбровська Лариса Федорівна – кандидат історичних наук, доцент, професор МКА, професор кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;

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

- Репнова Тетяна Петрівна – кандидат психологічних наук, доцент, магістр публічного управління та адміністрування, доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін; доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування, науковий керівник Студентського наукового клубу «ПСИХОЛОГ» Одеського інституту МАУП;

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

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

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

- Рибак Ольга Миколаївна – економіст, доктор філософії в галузі державного управління, заступник директора Одеського інституту МАУП;

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

- Лозова Тетяна Петрівна – молодший науковий співробітник відділу ринкових механізмів та структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України; старший викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП;

- Шведова Крістіна Вячеславівна – заступник завідувача кафедри управління, фінансів та адміністрування, викладач, науковий керівник Студентського наукового клубу «М:АНГО» Одеського інституту МАУП;

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

- Бальбуза Олена Миколаївна – старший викладач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП, методист Одеського Обласного Ресурсного Центру підтримки інклюзивної освіти КЗВО «Академія неперервної освіти Одеської обласної ради»;

- Зінченко Антон – помічник керівника фірми, магістр права, випускник Гамбурзького університету (Universität Hamburg, м. Гамбург, Німеччина)

- Шевчук Вікторія Вікторівна – старший викладач кафедри теорії та філософії права Одеського державного університету внутрішніх справ;

- Войцех Вікторія Сергіївна – викладач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Пьохова Світлана Вікторівна – викладач кафедри правових дисциплін Одеського інституту МАУП, помічник адвоката;

- Кузнецова Анастасія Валеріївна – викладач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП;

- Ткач Ольга Мітрофанівна – практичний психолог, спеціаліст вищої категорії, Комунальний заклад «Одеський обласний ліцей № 3 Одеської обласної ради»;

- Золотарьова Крістіна Сергіївна – культуролог, експерт-східнознавець, член ГО «Одеська гуманітарна традиція».

Результати студентських досліджень представлені у статтях студентів та магістрантів Одеського інституту МАУП, членів студентських наукових Клубів: спеціальності «Менеджмент» (у співавторстві) – магістрантів 2 курсу заочної форми навчання Яна Кулінського та Галини Вишегородських, студента 4 курсу Георгія Джугелі, студента 2 курсу Андрія Петрова; спеціальності «Право» – магістранта 1 курсу, Голови СНТ Арсенія Гаврилюка (у співавторстві), магістрантів 2 курсу заочної форми навчання Алли Амбросійчук (у співавторстві), Юлії Кулакевич (у співавторстві), Андрія Кузьмініх,

Поліни Ліхашевої, Валентини Поварчук, Аліни Подолян, Анастасії Щербань, студента 1 курсу Мамотенко Івана (у співавторстві); спеціальності «Психологія» – студентки 2 курсу Віолетти Шепелевої (у співавторстві).

Також представлено статті:

- Білалія Джейхана, студента Одеської національної академії зв'язку імені О. С. Попова (Туреччина);

- магістранток ПрАТ «ВНЗ «МАУП» Олександри Глушко, Марії Єршової, Маргарити Сатенко (м. Київ);

- Олексія Домбровського, студента 4 курсу Судово-адміністративного факультету Національного університету «Одеська юридична академія».

Автори статей Збірника дослідили проблеми розподілу праці і управління в розвитку економіки, наукові теорії економічного розвитку, формування ефективних логістичних ланцюгів на регіональних товарних ринках, взаємодії логістики та маркетингу, моделі управління змістом програм розвитку проектно-орієнтованих бізнес компаній, проблеми самореалізації і творчого розвитку особистості, мотивації персоналу медичних закладів в умовах пандемії коронавірусу. Також досліджено проблеми запобігання корупції, національної самосвідомості, використання сучасних інноваційних підходів і методів у закладах вищої освіти, оновлення стандартів вищої освіти, питання імплементації інституту приватної детективної діяльності в законодавство України, проблеми в роботі Державної виконавчої служби України, окремі питання історії та культури, конфліктології, кримінального, митного і трудового права, синдрому професійного вигорання, управління підприємством і бізнес-проектами, інші питання. Публікації наукових працівників Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України виконані в рамках відповідного наукового проекту.

Науковими керівниками магістрантських та студентських праць стали науково-педагогічні працівники Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП» – канд. наук з держ. упр., доктор філософії в галузі права, професор кафедри Каракасіди О. Ф., директор Інституту; к.т.н., доцент Крамський С. О.; доцент кафедри, ад'юнкт-професор МКА Золотарьова О. А.; викладач Підготовчого факультету для іноземних громадян Одеського інституту МАУП Алиєва О. О., а також канд. філософ. наук, директор Вишгородської спеціалізованої школи «СУЗІР'Я» Горгота О. Б. (Київська область)

Редакційна колегія зберегла за собою право на редагування матеріалів. Опубліковані матеріали виражають позицію автора, яка може не збігатися з думкою громадської редакції. За вірогідність матеріалів відповідальність несе автор.

Збірник розрахований на економістів, менеджерів, юристів, політологів, державних службовців, психологів, істориків, культурологів, наукових та науково-педагогічних працівників, аспірантів, магістрантів та студентів.

Редколегія висловлює подяку всім авторам, сподівається на швидке подолання пандемії коронавірусу та кризи, бажає здоров'я, творчої наснаги та сподівається на подальшу співпрацю!

РОЗДІЛ 1

*Актуальні проблеми
управління та
адміністрування,
економічні, логістичні і
технічні проблеми
управлінської діяльності*

Володимир Марущак,
доктор наук з державного управління, професор,
завідувач кафедри державознавства і права
Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління
при Президентіві України

РОЗПОДІЛ ПРАЦІ І УПРАВЛІННЯ В РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Розвиток державного управління тісно пов'язано з тими явищами, які відбуваються в ринковій економіці і впливом на цей процес розподілу праці. Актуальність цього зв'язку для сучасної української держави полягає в тому, що б підвищити ефективність державного управління в регулюванні економічної діяльності, використовуючи потенціал розподілу праці. У той же час варто зауважити, що дана проблематика знаходиться поза межами наукових досліджень, проте дослідження в цьому напрямку підвищили би дієвість державного управління в регулюванні економічної діяльності.

Розподіл праці і управління явища, що динамічно розвиваються. Наразі відбувається подальший розвиток розподілу праці і управління, що відбивається на соціально-економічних процесах. У другій половині ХХ сторіччя наука сформувалася як самостійна товарна галузь ринкового господарства. В значній мірі цьому сприяв подальший розвиток розподілу праці. Завершився процес відділення розумової праці від виробничої, але не в сенсі їх видової відмінності, а в сенсі перетворення її в самостійну галузь виробництва науково-технічних розробок, без яких виробнича сфера не мала б подальшого імпульсу розвитку. Саме перетворення науки у самостійну виробничу галузь на базі розподілу праці викликало той феномен, що називається «науково-технічна революція». У сучасних умовах виробництво потребує продукції науки, як людина хлібу, і розвиток виробництва неможливий без результатів наукової діяльності. Перетворення науки в істотний елемент ринкового господарства об'єктивно вимагає державного впливу на розвиток наукових напрямків і їхнього використання у виробництві. Це визначається, з одного боку, в державному управлінні розвитком науки і техніки, особливо у фундаментальних дослідженнях,

великих розробках, а, з іншого боку, йде збільшення витрат на науково-технічні дослідження в діяльності суб'єктів ринкового господарства, особливо великих, на прикладні дослідження.

У сучасний період розвиток розподілу праці призводить до розширення сфери товарно-грошових відносин. Сформувався новий ринок товарів – інформація, на базі комп'ютерної техніки. Йдеться не просто про інформацію як таку, якою є звичайна печать, радіо і телебачення, і що є первинними чинниками формування ринку інформації, а про інформацію, яка є основою функціонування виробництва, визначальним чинником науково-технічного прогресу і розвитку економіки будь-якої країни. Країни з найбільш збагаченим ринком інформації, з його розвиненою структурою, мають більш потужні можливості свого розвитку і реально мають найбільш розвинені економічні структури та стабільний економічний розвиток. Розвиток ринку інформації все більше зменшує грані між центром і провінцією, посилює економічні зв'язки, робить все більш взаємозалежними між собою окремі елементи структури економіки як всередині країни, так і на рівні світового господарства. Насиченість інформаційного ринку і його вплив на соціально-економічні процеси неминуче підштовхує державу до управління цим ринком, використовуючи елементи планування, починаючи від прогнозування та розробки окремих програм і планів, як на рівні держави, так і окремих корпорацій, фірм та інших суб'єктів підприємницької діяльності.

Ринок інформації зі своєю структурою, що забезпечує матеріальне виробництво, пов'язаний з галузями матеріального виробництва і, вбираючи його можливості в себе, посилює ефективність самого матеріального виробництва. Найважливішим наслідком такої конвергенції є зростання продуктивності праці, зниження вартості продукції, підвищення якості товарів, створення якісно нових видів товарів і засобів виробництва, що дають поштовх розвитку всієї сукупності соціально-економічних відносин. Використання елементів державного управління в розвитку ринку інформації посилює динамізм не тільки його прискорення, але і більш активного сприймання його виробничими галузями, тобто, забезпечується більш динамічний розвиток соціально-економічного потенціалу суспільства.

Розвиток розподілу праці викликає в сучасних умовах функціонування ринкового господарства ще один феномен –

відтворення упредмеченої праці. Класичний розвиток економіки ґрунтувався на сполученні живої і упредмеченої праці. Причому первісно жива праця була джерелом створення матеріальних благ. Але її розподіл призвів до такого спрощення, що ці спрощені функції стали замінюватися машинами. Будь-яка продуктивна операція, яку можна перетворити в одноманітну, з тим, щоб точно один предмет багаторазово виготовляти одним і тим самим засобом, рано чи пізно неодмінно буде вироблятися машиною. І вже в подальшому сполучення упредмеченої і живої праці, тобто, засобів виробництва і робочої сили, є тим маховиком, що рухав економічний розвиток. Але розвиток виробництва призвів до того, що зросла органічна будівля капіталу, тобто, частка засобів виробництва в створенні нової вартості росла і продовжувала зростати. Причому таке співвідношення змінювалося і змінюється у тому ж напрямку, що зменшує частку самої фізичної праці у процесі виробництва. Ця праця є все більш управляючою, таким чином, цикл застосування праці в матеріальному виробництві йде від ручної до управляючої. Людина виступає як управляюча система по відношенню до машин. Врешті решт, зростання органічної будівлі капіталу неминуче призведе до вилучення живої праці з процесу виробництва і до широкого використання управлінської праці в розвитку виробництва.

Сьогоднішній розвиток науки і техніки, самого матеріального виробництва демонструє перспективу майбутнього економічного розвитку. Йдеться не про механізацію і автоматизацію виробництва, а про якісно новий рівень техніки у виробництві – робототехніку. Робототехніка є поглибленим наслідком розподілу праці в умовах товарного виробництва. Розподіл праці в матеріальному виробництві дозволив здійснити комбінаторику минулої праці і створити якісно нові машини – промислових роботів. У свою чергу, це викликало розширення меж самого товарного виробництва – створення ринку робототехніки. Її розвиток є, мабуть, магістральним розвитком соціально-економічних процесів. Найважливіша особливість розвитку робототехніки полягає в тому, що вона водночас виявляє найсильніший вплив на соціальну і економічну сфери. У соціальній сфері зникає основа протистояння власників і найнятих працівників, тобто, останні перестають бути об'єктом експлуатації, зникає сама основа протистояння різноманітних соціальних груп. І в цьому прогресивність не тільки робототехніки, але і самого товарного виробництва.

У економічній сфері робототехніка представляє клас машин, що можуть створювати стабільну основу функціонування економіки, можливості виробляти, що треба і скільки треба. Це дасть можливість перетворити усі шари населення у, так званій, середній клас, змінити характер праці, перетворюючи його на творчий характер. Враховуючи потужні потенційні можливості ринку робототехніки, держава впливає на його формування і розвиток різноманітними засобами. Держава виділяє немалі кошти на дослідження у цій області, спрямовуючи ті напрямки, що найбільш цікавлять її. Корпорації також регулюють в цій області свою наукову і виробничу політику з метою отримання найбільшого прибутку з цього напрямку вкладання капіталу. Формування ринку робототехніки йде поступово, оскільки необхідні більші вкладання капіталу на її розробку. Тому це ще більше вимагає координації і планування спільних зусиль як держави, так і суб'єктів господарської діяльності.

Володимир Лисюк,
головний науковий співробітник, д.е.н., професор відділу
ринкових механізмів та структур Інституту проблем ринку
та економіко-екологічних досліджень НАН України

НАУКОВІ ТЕОРІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОСТІ У ЛОГІСТИЧНОМУ СВИТОГЛЯДІ

***Анотація.** У статті розглядаються сучасні напрями розвитку економічних теорій, які існують у світі. Оскільки Україна шукає сьогодні ефективний шлях розвитку власної економіки, доцільно провести аналіз цих напрямків з точки зору спроможності їх застосувати у розробці національних стратегій економічного розвитку. Визначені загальні риси цих наукових напрямків, які певним чином зводяться до необхідності застосування логістичних принципів у формуванні національної стратегії розвитку.*

***Аннотация.** В статье рассматриваются современные направления развития экономических теорий, существующих в мире. Поскольку Украина ищет сегодня эффективный путь развития собственной экономики, целесообразно провести анализ этих направлений с точки зрения способности их применить в разработке национальных стратегий экономического развития. Определены общие черты этих научных направлений, которые определенным образом сводятся к необходимости применения логистических принципов в формировании национальной стратегии развития.*

Вступ. Дослідження економічних процесів, що відбуваються у логістичних системах, безумовно має базуватись на досягненнях загальноекономічних теорій та певним чином консолідуватись з ними. Об'єктивно і тверезо мислячі вчені, які займаються економічними дослідженнями та визнали, що національна економіка України сьогодні знаходиться у незадовільному стані, а також, що головне – це добробут простих пересічних громадян [1-7].

Постановка проблеми. За роки самостійності і невдалих реформ в Україні постійно існує загроза дефолту. За цей час ми не змогли вийти на рівень розширеного відтворення. З великими труднощами підтримуючи за допомогою зовнішніх кредитів та непомірного зростання цін – просте відтворення, що не дозволило нам досягти економічних показників навіть початкового (стартового) рівня. Тобто, економіка України не спромоглась спланувати механізми розвитку і все далі сповзає у прірву падіння, відстаючи від країн, які вона нещодавно випереджала. Причин цьому ми можемо знайти чимало, посилаючись на чисельні дослідження та публікації, зокрема і автора [8, 9, 10].

Мета статті. На фоні нових теорій соціально-економічного розвитку суспільства найбільш привабливою і визнаною є теорія сталого розвитку, згідно якої Генеральною Асамблеєю ООН у 2015 році на період до 2030 року проголошені цілі сталого розвитку. Цими цілями ООН поставила країнам світу масштабні глобальні обов'язки щодо необхідності прикладати зусилля у визначених напрямках для економічного розвитку, що в цілому має захистити нашу планету і населення від голоду, злиднів та екологічних потрясінь [11, 12].

Зміст сталого розвитку, що розкривають ці цілі, був намічений ще в 1994 році в Осло та конкретизувався як: «використання послуг і відповідних товарів, що задовольняють основні потреби людей і вдосконалюють якість їх життя при мінімальних викидах відходів і забруднень на протязі всього життєвого циклу послуги чи товару, з тим, щоб не ставити під загрозу можливість майбутніх поколінь задовольняти свої потреби [10, 13].

Аналіз останніх досліджень. Вирішенню поставлених у статті завдань щодо досягнення цілей сталого розвитку на національному рівні, було присвячено цикл досліджень, виконаних вітчизняними та закордонними дослідниками, у тому числі, і в стінах Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України [1, 2, 3, 4, 5, 8].

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначені Генеральною Асамблеєю ООН цілі сталого розвитку спричинили появу різних модифікацій і моделей економічного розвитку, як то:

- модель сталого споживання та виробництва, яка передбачає використання ресурсів та енергії сталої інфраструктури та доступу до базових побутових послуг, робочих місць та підвищення якості життя для всіх;

- модель економіки замкнутого циклу, в якій цінність товарів, матеріалів і ресурсів зберігається в економіці якомога довше. Тобто, те, що в традиційній економіці вважається зайвим або відходами, в економіці замкнутого циклу стає активом або ресурсом. Така економіка за своєю сутністю є відтворювальною та регенеративною і спрямована на збереження та покращення природного капіталу, ресурсів. В економіці замкнутого циклу метою є послаблення прив'язки глобального економічного розвитку до раціонального споживання обмежених ресурсів.

Певним чином ці моделі пов'язані тим більше, що друга з них передбачає поєднання сталого виробництва і сталого споживання.

Побудова цих моделей базується на певних принципах, зокрема: збереження природного капіталу на основі контролю та врівноваження поновлених потоків матеріальних благ, а також збалансування інтересів всіх учасників економічного процесу [14].

Визначаючи неспроможність існуючої системи організації і управління економікою України самостійно вирішити проблеми власного розвитку, значна кількість учених та політичної еліти почали шукати шляхи розвитку через застосування інтеграційних механізмів, тобто приєднання країни (або вступ) до розвинутих сильних інтеграційних об'єднань, зокрема ЄС.

Крім того, інтеграційний шлях України досить активно підтримується зовнішніми агентами впливу на політику держави.

Таким чином, ця парадигма стала домінуючою в країні, а її підтримують певні аргументації, а саме:

- домінування теорії глобалізації, яка передбачає вступ країни у певні міжнародні інтеграційні об'єднання (переважно ЄС), СОТ, НАТО;

- можливість виходу на світові ринки з власними товарами;

- можливість отримати доступ до передових технологій, що дозволить отримати надприбутки.

- гарантовані залучення іноземних інвестицій, зокрема МВФ, Світового Банку та інших [4, 13].

Привертає увагу спроба вчених дослідити тенденції сучасної економіки і визначити шляхи її подальшого розвитку, до таких слід віднести: Мілана Желени, Kelly K. та інших, при цьому, деякі з них роблять наголос на розвиток мережевої економіки: Бшигієро Л., Wasserman S. та інші [6, 15, 17].

Зрозуміло, що різні погляди на розвиток нової, або, як інші вважають, - мережевої економіки, ще не сформувались у єдину загально прийнятну парадигму, але деякі з цих поглядів – збігаються і заслуговують на увагу.

До таких, на наш погляд, можливо віднести наступні:

- 1) прогресивним є погляди, згідно яким вважається, що знання, нові ідеї, інновації та потужний управлінський потенціал, озброєний новими знаннями, є найбільш цінною і усталеною формою капіталу. При цьому вважається, що гроші, технології і праця тяжіють до знань – реалізуються і управляються ними, а не навпаки [6, 14].

- 2) досить цікавим у новій трактовці економічного розвитку є так званий «біологічний імператив», сутність якого полягає в тому, що економіку, ринки та організації слід представляти як організми, а не механізми. Тобто, ці економічні системи слід розглядати як біологічні системи – організми і досліджувати їх аналогічним чином.

Серед прибічників такого підходу були: Ф. Фон Хайек та О. Моргенштерн. Наголошуючи на тому, що біологічні системи, на відміну від механізмів, мають властивість вступати у відносини, вони приводять такий приклад. Якщо створити перешкоди у роботі машини,

то вона зупиниться, а якщо економіці – вона пристосується згідно біологічному організму та знайде нові зв'язки-відносини (ця ідея може бути в подальшому продовжена при вирішенні проблеми моделювання економічних систем) [16].

Привертають увагу ще й такі погляди на економіку, які відмічають, що хаос, складність та автовідтворення захоплюють сьогодні переважно Ньютонову та Декартову області економіки, тобто такі, що можливо розрахувати та передбачити. Але економіка функціонує не як годинник, або машина, а як економічні суспільства, і замість енергії, матеріалів та землі джерелом вартості у них, з часом, стають інформація та знання. Замість менеджменту, контролю та зворотних зв'язків з'явилися такі цільові функції, як автономія, самоорганізація та самовідтворення. Так, сучасна корпорація, як самовідтворювана мережа, в першу чергу, виробляє знання, а лише потім – продукт, на відміну від традиційних підходів – спочатку продукт, а потім – знання.

На це свого часу вказували і ми у попередніх дослідженнях, наголошуючи на тому, що сучасна ринкова економіка має розвиватись на основі організації її ринкової структури (мережі ринків), в якій ринки є опорною, самоорганізуючою та самовідтворювальною структурною одиницею у національній економіці [5, 7]. При цьому ресурсом для ефективного розвитку економічної системи, тобто її розширеного відтворення, є додана вартість [6].

Аналіз показує, та й поточні глобальні зміни говорять, що нова економіка вже проявляє себе у повній мірі, але її нові правила постійно змінюються. У тому числі змінюються ринки, створюються мережеві організації, починає активно функціонувати Інтернет-торгівля, впроваджується дистанційна робота тощо. Змінюються також взаємовідносини у економічних системах. Вважають, що Silicon Vally успішна тому, що дотримується принципами мережевої взаємодії.

Ефективність розвитку у новій економіці вимірюється доданою вартістю (дохід, отриманий при реалізації товару, за виключенням витрат). У цьому плані цікаві наступні співставлення. Так, продуктивність (додана вартість) одного працівника, що працює у

сфері комп'ютерів і комунікацій у корпораціях, що розташовані у Silicon Vally, перевищує цей показник у цій же сфері у середньому по США у 2,5 рази. Причина таких успіхів полягає у мережевій організації роботи корпоративних і громадських організацій, у їх коаліції, що дозволяє досягти таких самих успіхів і в інших галузях: напівпровідників, програмного забезпечення інноваційних послуг, біологічних, авіаційних та інших сферах. Причому, значну роль тут відіграє ефективна логістика.

Сьогодні у деяких розвинутих країнах (ФРН) активно починається практичне впровадження нової теорії «Індустрія 4.0.». Розглядаючи основи цієї теорії, слід визначити, що вона полягає у повному підпорядкуванні попиту пропозиції. Більш детально у практичному втіленні виробництво будь-якого товару зорганізується таким чином, що миттєво автоматично реагує на зміни попиту [18].

Розглядаючи основи цієї теорії, слід відзначити, що вона полягає у повному підпорядкуванні пропозиції попиту. Більш детально у практичному втіленні виробництво організується таким чином, що миттєво, автоматично реагує на зміни попиту. А таку миттєву реакцію та переорієнтацію виробництва забезпечує високо організована інформаційна технологія взаємовідносин між споживачем і виробником. Поняття і концепція індустрії 4.0 будується на впровадженні кіберфізичних систем у виробничі процеси. Концепція цього напрямку будується на 4-х принципах концепції 4-ої промислової революції, а саме завдяки:

- функціонального узгодження співіснування людини і машини, тобто можливості узгоджувати попит і пропозицію через Інтернет;

- прозорості інформації та здатності системи створювати віртуальну копію фізичного простору;

- технічної допомоги машини людині в частині операцій з великими даними і виконання небезпечних для людини завдань;

- здатності систем самостійно і автономно приймати рішення.

Вчені вважають, що за цим напрямком – майбутнє. Так, по оцінкам Глобального інституту McKinsey в Китаї до 22 % збільшення ВВП до 2025 р. відбудеться за рахунок Інтернет-технологій, а США

очікуваний приріст вартості, утворювальної за цифровими технологіями, може за цей же період скласти \$1.6-2.2 трлн. Передбачається, що кіберфізичні системи будуть об'єднуватись у мережі, зв'язуватись між собою в режимі реального часу, самоналагоджуватись та адаптуватись під новий попит споживачів – і все це без участі людини [16, 17, 18].

Певним чином пов'язані, і навіть, майже ідентичні, теорії економіки замкненого циклу і так званої «циркулярної економіки». Як одна, так і інша – досить перспективні для подальшого розвитку теорії ринкової логістики. Їх концепції подібні і будуються на засадах переосмислення розуміння відходів, з одного боку, їх мінімізації, а з іншого, у бік їх корисного застосування, як можливого ресурсу, зокрема, сировини, для подальшої її переробки, або енергоресурсу.

Відтак, під «циркулярною економікою» розуміється така її організація, що передбачає регенеративне та екологічне безпечне виробництво та споживання [19, 20]. Такий підхід визнавався, як спосіб отримання інноваційного джерела економічного зростання і розглядається, як ефективний на підставі замкненості та подовження життєвих циклів виробництва, просування на ринок та споживання товарів. При цьому значна увага приділяється проблемі відходів, їх повторного включення у якість сировини, як способу подовження логістичного ланцюга ринку даного товару та збільшення обсягів доданої вартості.

Упровадження «циркулярної економіки» на практиці вимагає застосування певних принципів взаємодії між державою, регіонами та суб'єктами ринкової економіки певної тісної співпраці між ними з обов'язковим залученням дослідників різних профілів: енергетиків, технологів, хіміків, будівельників та інших, і обов'язково – економістів.

У наведеному дослідженні з визначеними принципами теорії інтеграції певним чином пов'язані принципи організації ринкової логістики, які нами були визначені [10]. Але, докладніше слід зупинитись на цих принципах.

Визнаючи ринкову логістику як спосіб ефективної організації товарних ринків шляхом вибору оптимальних маршрутів товарного

руху за часовими та виробничим критеріями, ми можемо, в свою чергу, встановити принципи її організації. До таких слід віднести наступні:

- задоволення потреб споживача (випереджальний попит);
- послідовність та обґрунтованість побудови логістичних ланок у ланцюгу;
- наявність зв'язку між суб'єктами логістичного ланцюга;
- врівноваження балансів (матеріальних інтересів) між суб'єктами ЛЛ;
- еластичність логістичних ланцюгів, тобто позитивна реакція на зміни, управлінські дії та заходи, а також спроможність до саморозвитку.

Ці принципи органічно пов'язані з 3-ма критеріями оцінки теорій, що ми вище розглядали, а саме:

- мета – задоволення потреб, скорочення витрат і часу
- засоби – зв'язок – відносини, механізми
- ресурси – фінанси, матеріальні, трудові, організаційні.

Така пов'язаність теорій та вимог, а також необхідність залучення можливих економічних механізмів розвитку, дозволяє більш широко трактувати принципи організації логістики національних товарних ринків:

1. Організаційну пов'язаність усіх суб'єктів ринку від початкової стадії виробництва товару до кінцевої стадії його споживання.

2. Збалансованість обсягів матеріальних потоків по всім секторам ринку і ланкам логістичного ланцюга.

3. Збалансованість інтересів суб'єктів кожної ланки логістичного ланцюга ринку.

4. Нерозривність товарних потоків і відносин між логістичними суб'єктами.

5. Еластичність системи управління ланцюгами товароруку.

6. Відтворюваність – наявність зворотних зв'язків.

Очевидно, що сьогодні ми споглядаємо певні виклики світової економіки щодо розвитку логістики. Ці виклики пов'язані не тільки з

коронавірусом, а й з появою нових потреб у товарах, технологіях, а також з цифровізацією економіки як нового прогресивного напрямку задоволення суспільних потреб, як у поточному, так і перспективному періоді.

Так, С. Падковський (відомий за кордоном український логіст-практик), вважає, що для розвитку логістики необхідне планування з 10-річним горизонтом та формуванням портфелю лояльних клієнтів. Він рекомендує застосовувати нестандартні підходи у формуванні цінностей для клієнтів (тобто, застосовувати певні важелі впливу на попит), а також нові технології та кадри [20]. А науковець О. М. Сумець вважає, що логістика у своєму розвитку, в першу чергу, має опиратись на SMART – рішення. Підкріплюючись думкою експертів, він прогнозує, що саме SMART – технології сьогодні здатні сформуванати достатньо високий рівень конкурентоспроможності логістичних суб'єктів ринку у різних секторах економіки [21].

Але, оскільки досліджень соціально-економічних систем, що виконуються на високонауковому рівні з застосуванням системних методологій і методик, з урахуванням внутрішньо і зовнішньо системних зв'язків і впливів, сьогодні надзвичайно мало, ми вчинимо ще одну таку спробу.

Висновки. Отже, якщо проаналізувати всі описані теорії, концепції та прогностичні стратегії, які відомі світові фахівці і вчені вбачають як напрямки розвитку світової економіки, то можемо помітити певні спільні риси та підходи.

До таких можливо віднести наступні:

- переважна увага та роль віддається корпораціям та їх діяльності, пов'язуючи з розвитком національної економіки, розвиток корпорацій;

- надається перевага сучасному модному напрямку – цифровій економіці і пов'язаним з нею ІТ технологіям, або модифікації останніх – інформаційній економіці;

- у більшості теорій їх концепція будується на більш тісній пов'язаності, попиту і пропозиції або споживчих ринків – виробничих благ;

- ігнорується і роль держави як ефективного суб'єкту логістичного процесу.

Тут слід відмітити ігнорування цими теоріями теорії ринкової рівноваги. Певним чином такий підхід, з точки зору теорії логістики та її принципів, з нашої точки зору, має сенс, але потребує певного переосмислення.

Крім того, звертає на себе увагу відсутність у визначених теоріях дійсно системного підходу до організації і дослідження економічних утворень різного рівня, які представляють собою економічні системи з їх структурою, властивостями структурних елементів та відносинами, що виникають у процесі функціонування та розвитку цих систем.

Список використаних джерел

1. Національна парадигма сталого розвитку України (за загальною ред. акад. НАН України Б. Е. Патона. Вид 2-е, переороб. і доп.), Київ: Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку» НАН України, 2016. 72 с.

2. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року. URL: http://w.w.uaundp.Org/content/dam/ukrain/does/SDGreports/UMDP_Strategyv06-optimized.pdf (дата звернення: 12.10.2020).

3. Некоторые аспекты выбора вектора интеграции Украины: моногр./А.И.Амоша, И.П.Булеев, Н.Е.Брюховецкая и др.; НАН Украины, ин-т экономики промышленности. Донецк, 2013. 184 с.

4. Лысюк В. М. Воспроизводственная функция товарных рынков. Ин-т проблем рынка и экономико-экологических исследований НАН Украины, Одесса. 2011. 225 с.

5. Лисюк В. М., Буюклі-Таран Т. П. Розвиток вітчизняної ринкової логістики в контексті теорії ланцюгів вартості. *Економічні інновації*, №76. ІПРЕЕД НАНУ. Одеса. 2020. С. 67–76.

6. Коваленко М. А., Лисюк В. М., Рогальська Н. Г. Формування доданої вартості транснаціонального продукту (за ред.. М.А.Коваленко. Херсон: ХНТУ, 2010. 285 с.

7. Лысюк В. М. Организация товарного рынка: теория и практика LAP LAMBERT Academic Publishing Saarbrucken Deutshland, 2014. 223 с.

8. Наукові засади розробки стратегії сталого розвитку України: кол. моногр. Одеса: ІПРЕЕД НАНУ, 2012. 714 с.

9. Лисюк В. М. Наука у пошуку шляхів розвитку національної економіки (ІПРЕЕД НАНУ – 50 років); Перспективні напрямки розвитку наукової думки ХХІ столітті. Зб. наук. пр. МАУП, ІПРЕЕД НАНУ, 15.05.2020 р. С.84– 97.

10. Інтеграційні механізми розвитку товарних ринків: монографія / Буркинський Б. В., Нікішина О. В., Лисюк В. М. та ін. / За ред. Буркинського Б. В. НАН України, Ін-т пробл. ринку та економом-екол. дослідж., Одеса, ІПРЕЕД НАНУ, 2019. 387 с.

11. Цілі сталого розвитку (резолюція ООН – 2015). URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html> (дата звернення: 12.10.2020).

12. ООН. Економічна і Соціальна Рада. Advanct copy. URL: <http://w.w.w. unese org//index.pyh ?I d =46514>(дата звернення: 12.10.2020).

13. Гайдучкий П. Україна – ЄС: проблеми інтеграції. URL: <http://gazeta.dt>. (дата звернення: 12.10.2020).

14. EllenMacArthurFoundation «Growth Within: Acircular economy vision for a competitive Europ». URL: https://www.ellenmacarthurfoundation.org/assets/downloads/publications/ EllenMacArthurFoundation_Growth-Within_July15.pdf (дата звернення: 12.10.2020).

15. Логістика товарного ринку: монографія / Буркинський Б. В., Лисюк В. М. та ін. / За ред.Буркинського Б. В., Лисюка В. М. НАН України, Ін-т пробл. ринку та економом-екол. дослідж., Одеса, ІПРЕЕД НАНУ, 2018. 244 с.

16. Kelly R (1998) New Rules for the New Economy New Y Viking Minteberg H. (1994) the Rose and fall of Strategic Plannig, NewYork: Free Press.

17. Информационные технологи в бизнесе. Под ред. Милена Желены; Санкт-Петербург, Москва, Харьков, Минск. 2002. 1120 с.

18. Тарасов И. В. Индустрия 4.0: понятие, концепция, развитие. *Стратегии бизнеса*. № 6 (50), 2018. С. 57–63.

19. Формування системи технологічного підприємництва в Україні: теоретико-методичні засади (Бутенко А. А., Шлафман Н. Д., Уманець Т. В. та інші) НАН України, Ін-т проблем ринку та екон-еколог. досліджень, Одеса. 2018. 128 с.

20. Теоретичні засади формування ринку інноваційних технологій (Бутенко А. А., Шлафман Н. Д., Уманець Т. В. та інші). НАН України, Ін-т проблем ринку та екон-еколог. досліджень, Одеса. 2020. 130 с.

21. Зварич І. Циркулярная економіка і глобалізоване управління відходами. *Журнал європейської економіки*. 2017. Січень-березень. Т.16 №1(60). С.41–57.

22. Патковский С. Наступает новый виток в развитии глобального логистического бизнеса. *Логистика: проблемы и решения*, № 2 (8/7), март-апрель 2020. С. 32–39.

23. Сумец А. М. SMART-решение логистики в розничной торговле, в сельском хозяйстве, здравоохранении. *Логистика: проблемы и решения*, № 2 (8/7), март-апрель 2020. С. 40–47.

24. Топалова І. А. Взаємодія суб'єктів регіональної економічної системи на засадах цифровізації. *Перспективні напрямки розвитку наукової думки XXI столітті*: Зб. наук. пр. за мат. Всеукр. наук.-практ. конф. (Одеськ. ін.-т МАУП, ІПРЕЕД НАНУ, 15.05.2020 р.). 2020. С.109– 115.

25. Методологічні засади формування ефективної логістики товарних ринків / Буркинський Б. В., Нікішина О. В., Лисюк В. М. та ін. / За ред. Буркинського Б. В., Нікішиної О. В. НАН України, Ін-т пробл. ринку та економ.-екол. дослідж., Одеса, ІПРЕЕД НАНУ, 2020. 200 с.

Ірина Топалова,
к.е.н., доцент, старший науковий співробітник
відділу ринкових механізмів та структур
Інституту проблем ринку та економіко-екологічних проблем
НАН України

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ ЛОГІСТИЧНИХ ЛАНЦЮГІВ НА РЕГІОНАЛЬНИХ ТОВАРНИХ РИНКАХ

Анотація. У статті розглянуті питання оптимізації логістичної діяльності на основі формування ефективних логістичних ланцюгів регіональних товарних ринків. Запропоновано авторське визначення категорії «ефективні логістичні ланцюги регіональних товарних ринків». Зазначено, що формування ефективних логістичних ланцюгів регіональних товарних ринків є умовою забезпечення конкурентоспроможності регіонів та основою їх економічної, товарної та продуктової безпеки. Рекомендовано регіональним та місцевим органам влади брати участь у формуванні логістичних ланцюгів товарних ринків в якості їх учасника, з метою самозабезпечення та саморозвитку регіону.

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы оптимизации логистической деятельности на основе формирования эффективных логистических цепей региональных товарных рынков. Предложено авторское определение категории «эффективные логистические цепи региональных товарных рынков». Обозначено, что формирование эффективных логистических цепей региональных товарных рынков является условием обеспечения конкурентоспособности регионов и основой их экономической, товарной и продуктовой безопасности. Рекомендовано региональным и местным органам власти принимать участие в формировании логистических цепей товарных рынков в качестве их участника, с целью самообеспечения и саморазвития региона.

Вступ. Сучасні умови господарювання диктують нові вимоги до здійснення бізнес-процесів. Ці вимоги безперечно впливають на логістичну діяльність, надання логістичних послуг (сервісів) суб'єктам ринку та формування ефективних логістичних ланцюгів товарних ринків на регіональному рівні.

Постановка проблеми. Логістичні послуги сьогодні є невід’ємною частиною бідь-якої господарської діяльності. Витрати, які виникають у процесі логістичної діяльності, безпосередньо впливають на формування вартості продукції, товарів та іноді складають її «левоу» частку. Саме питанням оптимізації логістичної діяльності з позиції формування ефективних логістичних ланцюгів на регіональних товарних ринках присвячено дану наукову статтю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато авторів при формуванні нових положень щодо логістики та управління логістичними ланцюгами розглядають поняття результативності та ефективності. До таких авторів можна віднести: Є. Крикавського, Р. Ларіну, О. Сумця, Л. Міротина, М. Окландера, В. Лисюка, І. Літовченко, А. Кальченка, В. Щербакова та ін.

Метою статті є оптимізація логістичної діяльності з позиції формування ефективних логістичних ланцюгів регіональних товарних ринків.

Завданнями наукової статті є:

- визначення понять ефективності та результативності логістичної діяльності;
- вдосконалення категоріального апарату, шляхом введення такого поняття, як: «ефективні логістичні ланцюги регіональних товарних ринків»;
- дослідження ефективності логістичної діяльності на регіональному рівні.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи питання результативності та ефективності логістичної діяльності, звернемо увагу на визначення даних понять сучасними організаціями та авторами.

Міжнародна система стандартизації ISO 9000:2007 рекомендує під результативністю розуміти ступінь реалізації запланованих дій та досягнення запланованих результатів, а під ефективністю – співвідношення між досягнутим результатом й використаними ресурсами [1].

Згідно дослідженням IMP Group, під ефективністю розуміють внутрішній стандарт продуктивності (як використовує свої ресурси компанія), а під результативністю – зовнішній стандарт продуктивності (як фірма задовольняє потреби споживачів) [2].

Відомий вчений П. Друкер вважає, що результативність – це робити правильні речі, а ефективність – робити речі правильно [3].

Отже, на думку автора, результативність логістичної діяльності – це показники оцінки виконання усіх видів логістичних послуг та показники оцінки рівня логістичного обслуговування споживачів. А ефективність логістичної діяльності – це фінансові показники оцінки функціонування логістичної системи та показники оцінки ефективності обслуговування споживачів.

Безумовно, логістична діяльність реалізується шляхом формування логістичних ланцюгів та їх ланок, які повинні створюватись на основі принципів результативності та ефективності.

Автором вдосконалено понятійно-категоріальний апарат шляхом введення поняття *«ефективні логістичні ланцюги регіональних товарних ринків»*, під якими будемо розуміти формування таких логістичних ланцюгів регіонального товарного ринку, ефективністю функціонування яких є співвідношення між досягнутими результатами та використаними ресурсами для максимального задоволення потреб споживачів у товарах та послугах.

На ефективність логістичних ланцюгів впливає якість інструментів, важелів, методів, сукупність станів та дій, а також інтервал між ними. Важливим при цьому є встановлення взаємозв'язків між цими явищами, процесами та суб'єктами (учасниками). Ефективна будова цих зв'язків буде сприяти, з одного боку, розширеному відтворенню товароруху ринку, так і населення, а з іншого – самозабезпеченню та саморозвитку регіонів.

Логістизація в регіональній економіці розглядається з двох позицій, а саме:

1. Використання визначеного набору засобів та методів з метою раціональної організації товарно-матеріального руху на основі усіх логістичних та бізнес-процесів.

2. Застосування методології організації, управління та оптимізації економічними потоковими процесами в складних економічних системах (у т.ч. і соціально-економічних – регіонах) [4].

Дане твердження підкреслює актуальність та необхідність впровадження та подальшого розвитку логістичних процесів у регіональну економіку.

Логістичні вектори на регіональному рівні направлені на ефективність умов ринкової взаємодії, взаємодії між усіма учасниками логістичного процесу, реалізації функцій управління як соціально-економічними системами, так і логістичними.

Логістика як система пов'язана із іншими галузями та підгалузями регіональної економічної системи. Це формує систему взаємопов'язаних відносин між суб'єктами сировинного, виробничого, споживчого та ін. секторів. Дані зв'язки повинні мати управлінський вплив з боку регіональних та місцевих органів влади задля отримання ефекту синергії.

Однак, сучасний стан регіонального соціально-економічного розвитку демонструє слабкість ринкових інституцій, неефективність механізмів державного регулювання, низьку відповідальність та невиконання договірних відносин, що призводить до пасивної поведінки суб'єктів на ринку та неврахування суспільних та регіональних інтересів, учасники логістичного процесу не спроможні конкурувати із світовими операторами ринку. Саме тому ми наголошуємо, що необхідною є побудова взамовигідних відносин між владою, наукою та підприємницьким сектором [5]. При чому, місцеві органи влади повинні брати участь у формуванні логістичної системи регіону та формуванні ефективних логістичних ланцюгів регіональних товарних ринків у ролі учасника та з метою самозабезпечення та саморозвитку регіону.

Підтвердженням вище сказаного є те, що регіональні товарні ринки являють собою систему, яка створює попит на товари і задовольняє його шляхом виробництва та споживання останніх, формуючи при цьому економічний механізм, що і потребує інституціональної підтримки з боку органів влади.

Саме формування ефективних логістичних ланцюгів товарних ринків є умовою забезпечення конкурентоспроможності регіонів, подолання кризових явищ у реальному секторі економіки та важливою умовою управління логістичними ланцюгами на регіональному рівні.

На формування логістичних ланцюгів товарних ринків впливає низка завдань, які є важливими для вирішення на регіональному рівні з метою розбудови ефективних ланцюгів, а саме:

- забезпечення збалансованості постачальної, сировинної, виробничої, розподільчої, споживчої, утилізаційної ланок логістичного ланцюгу регіону;
- стимулювання зростання обсягів виробництва та реалізації продукції в регіоні;
- вдосконалення та впровадження новітніх логістичних технологій;

- впровадження та реалізація ефективних інструментів логістичного процесу (моделювання, планування, формування, управління, контроль за товарними потоками при побудові регіональних логістичних ланцюгів);
- розробка мотиваційного механізму до управління взаємовідносинами між усіма учасниками логістичного процесу на основі структурно-логічної моделі;
- створення та підтримка належного професійного рівня персоналу в галузі логістики;
- підтримка інформаційного забезпечення процесів товароруку на регіональному рівні;
- стимулювання процесу прийняття ефективних управлінських рішень з питань формування ефективних логістичних ланцюгів товарних ринків як на рівні бізнесу, так і на рівні регіональних органів влади.

Формування ефективних логістичних ланцюгів на регіональному рівні впливає на економіку країни тому, що є основою економічної, товарної та продуктової безпеки. Для досягнення цієї мети необхідно визначитись із засобами її реалізації. Як відомо, їх декілька: імпорتنний вектор розвитку та самозабезпечення регіонів. Останній підхід ми і висвітлюємо у наших дослідженнях. Так, сутність продуктової та товарної безпеки регіону полягає у здатності самостійного забезпечення необхідним обсягом, асортиментом та якістю продуктів та товарів. Регіональне самозабезпечення може досягатись як в рамках одного регіону, так і в рамках міжрегіонального співробітництва, що забезпечується завдяки формуванню ефективних логістичних ланцюгів.

Даний підхід, передбачає такі напрямки вирішення проблеми:

- підтримання постачання продовольства та товарів на рівні, достатньому для існування людей та їх відповідного образу життя;
- забезпечення належного рівня платоспроможного попиту населення регіону;
- імпортозаміщення та захист інтересів вітчизняних товаровиробників.

Ефективність функціонування логістичних та бізнес-процесів (економічних, господарських, управлінських) характеризується взаємодією основних елементів системи регіонального управління, наявністю повноцінної інформаційної бази та ефективністю прийняття управлінських рішень.

Особливого значення питання самозабезпечення та саморозвитку регіонів набуває у реалізації відтворювального підходу, який розглядає формування взаємопов'язаних підсистем (промисловість, сільське господарство, транспорт) єдиних регіональних систем.

Регіон – це цілісна система зі своєю структурою, функціями, зв'язками з зовнішнім середовищем, історією, культурою, умовами життя населення [6].

Ми погоджуємося з даним твердженням та вважаємо, що регіони являють собою єдину систему відтворення, тобто існують усі стадії відтворювального процесу (ресурсно-сировинна база, переробка, виробництво, розподіл, споживання, утилізація відходів, тощо) і функціонують як елемент усієї відтворювальної системи країни.

Це повністю відбиває сутність процесів регіонального самозабезпечення та саморозвитку, завдяки відтворенню природних ресурсів (раціональне використання, здатність до самовідтворення, підтримка екологічної рівноваги) та робочої сили (вдосконалення соціальної, демографічної, міграційної політики та зайнятості (самозайнятості) населення у вигляді появи додаткових робочих місць).

Вивчаючи теоретичний базис формування ефективних логістичних ланцюгів на регіональних ринках, відмітимо, що необхідною постає реалізація глобального завдання – логістизація регіону на засадах цифровізації, яка, у свою чергу, являє собою розвинену логістичну та інформаційну системи регіону, які також є елементами єдиних регіональних систем.

Крім того, слід враховувати, що ефективність функціонування логістичних ланцюгів визначається організацією усіх бізнес-процесів, взаємодією основних елементів системи регіонального управління, наявністю достатньої інформаційної бази та ефективністю прийняття управлінських рішень у суб'єктів ринку.

Висновки. Нами проаналізовані питання оптимізації логістичної системи регіону на основі формування ефективних логістичних ланцюгів регіональних товарних ринків.

Вважаємо, що одним з найважливіших процесів при цьому є координація регіональними органами влади процесу формування логістичних ланцюгів та їх ланок. Кооперація усіх учасників логістичного процесу, налагодження безперебійного товаропотоку, територіальний (просторовий) розподіл потоків товарів, інформатизація та цифровізація усіх бізнес-процесів – ось ті орієнтири, на які слід

брати напрям та досягати їх з метою самозабезпечення та саморозвитку регіонів України.

Список використаних джерел

1. ДСТУ ISO 9000:2007. Системи управління якістю: основні положення та словник термінів. URL: https://dnaop.com/html/32617/doc%D0%94%D0%A1%D0%A2%D0%A3_ISO_9000_2007 (дата звернення: 04.09.2020).
2. IMP GROUP. Група промислового маркетингу та закупок. Офіційний сайт. URL: <https://www.impgroup.org/> (дата звернення: 04.09.2020).
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: монография / пер. с англ. Москва: Вильямс, 2004. 272 с.
4. Основы логистики: учебник для вузов; под ред. В. Щербакова. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 432 с.
5. Топалова І. А. Формування позитивного іміджу державно-приватного партнерства на регіональному рівні: теоретичний аспект. *Перспективні напрями вітчизняної науки: Міжвузівська науково-практична конференція до Дня науки України, присвячена 20-річчю Одеського інституту МАУП, 17 травня 2018 року / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Одеса: Лерадрук, 2018. С. 52-60.*
6. Уманець Т. В., Шаталова Л. С. Економічна самодостатність регіонів України: теоретичні основи, механізм забезпечення, оцінка: монографія. Одеса: Інтерпрінт, 2015. 260 с.

Сергій Крамський,
к. т. н., доцент, доцент кафедри управління,
фінансів та адміністрування, Одеського інституту МАУП

Георгій Джугелі,
студент 4 курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеського інституту МАУП

КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЗМІСТОМ ПРОГРАМ РОЗВИТКУ ПРОЄКТНО-ОРІЄНТОВАНИХ БІЗНЕС КОМПАНІЙ

Анотація. Криза Covid/SARS-19, окрім світової пандемії, завдала нищівного удару по економіці і бізнес компаніям, підприємства фінансово постраждали найсерйознішим чином. Розвиток у рамках проактивного управління компаніями ґрунтується на використанні необхідного рівня їх конкурентоспроможності. Проаналізовано концептуальну модель управління контентом програми розвитку бізнесу, яка встановлює відповідність цілей програми основним факторам конкурентоспроможності й визначає цінність проєктів як забезпечення досягнення даних цілей. Вона враховує можливість внеску кожного проєкту в досягнення кількох цілей, при формуванні цінності програми і обґрунтуванні необхідної кількості ресурсів для її забезпечення на прикладі порткових контейнерних терміналів.

Аннотация. Кризис Covid/SARS-19, кроме всемирной пандемии, нанес сокрушительный удар по экономике и бизнес компаниям, предприятия финансово пострадали серьезным образом. Развитие в рамках проактивного управления компаниями основывается на использовании необходимого уровня их конкурентоспособности. Проанализировано концептуальную модель управления контентом программы развития бизнеса, которая устанавливает соответствие целей программы основным факторам конкурентоспособности и определяет ценность проектов как обеспечение достижения данных целей. Она учитывает возможность вклада каждого проекта в достижение нескольких целей, при формировании ценности программы и обосновании необходимого количества ресурсов для её обеспечения на примере портковых контейнерных терминалов.

Вступ. Нещодавно встановлено, що синергізм у програмах розвитку бізнесу проявляється в економії на витратах і збільшенні підсумкової цінності бізнес проєктів. Авторами проаналізовано та визначено основні джерела формування ефекту бізнес синергізму, які пов'язані з цими витратами. Формалізовано формування ефекту синергізму в моделях й теорії бізнес проєктів, що виникає при спільній реалізації портових бізнес проєктів у рамках програми, що дозволяє з більшим ступенем достовірності оцінювати досягнення цілей бізнес компаній і необхідні ресурси в умовах кризи та невизначеності.

Аналіз проблем дослідження. «Бізнес компанія може займатися кількома видами діяльності одночасно, тобто включати в себе різні бізнес підприємства. Саме тому, в центрі розгляду даного дослідження – проблемні питання управління програмами розвитку бізнесу, що більшою мірою характерно для бізнес компаній в даному контексті. Якщо ж абстрагуватися від проблем специфіки портового бізнесу, то дані бізнес компанії в принципі, в силу, як правило, багатoproфільності, розвиваються за допомогою програм, що об'єднують в собі різноманіття бізнес проєктів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дане дослідження присвячено тематиці управління розвитком проєктно-орієнтованих бізнес компаній та підприємств. До аналізу проблем та мети статті становлять інтерес публікації: В.М. Теслі, Т. В. Латишевої, В. М. Молоканової, В. А. Андрієвської, А. С. Лесник, О. В. Захарченко, В. В. Нікольського, С. О. Крамського [1-9] та інших. Слід підкреслити, як показав аналіз економічних публікацій, що сучасні підходи до розвитку портових бізнес компаній базуються на синтезі проактивного управління, методології управління проєктами, ціннісного підходу до бізнесу.

Метою дослідження є аналіз підходів з підвищення ефективності управління розвитком проєктно-орієнтованих бізнес компаній на прикладі портових терміналів за рахунок розробки та практичного використання засобів програми управління бізнес контентом на базисі ціннісного підходу.

Викладення основного матеріалу. В [1, с. 14] автори вважають, що «на сьогодні, одним із способів підвищення конкурентоспроможності бізнес підприємства є робота на випередження, яка полягає у формуванні нових інноваційних знань та інструментів методології управління бізнесом, цілісному та комплексному підході, який включає розробку правильної бізнес

стратегії й впровадження». Таким чином, проактивне управління і необхідність підвищення конкурентоспроможності бізнесу, як його основна мета, повинні розглядатися інтегровано, тобто комплексно.

У [2, с. 15] дається таке визначення: «Визначимо конкурентоспроможність проектно-орієнтованої бізнес організації на основі наступної гіпотези: Індекс конкурентоспроможності проектно-орієнтованої організації визначається – якістю продуктів проєктів (заказів), терміном їх реалізації та її собівартістю. Конкурентоспроможність бізнес організації з точки зору менеджменту має прямий зв'язок з її цінністю». Наведемо основні чинники, які можуть вплинути в результаті аналізу сучасної сутності розвитку проектно-орієнтованих бізнес компаній:

1) Конкурентоспроможність бізнесу є відображенням тих якісних змін, які формуються в результаті розвитку бізнес компаній – це сучасне відображення філософського розуміння сутності розвитку через призму реалій бізнесу;

2) Розвиток проектно-орієнтованих бізнес компаній реалізується на базі проєктів, програм, портфелів. При цьому програми розвитку можуть бути як пов'язані з одним з аспектів діяльності бізнес підприємства, так і відображати їх комплексно;

3) Постановка цілей розвитку бізнесу і управління ним реалізується на базі проактивного управління, що дозволяє формувати ті конкурентні переваги проектно-орієнтованих бізнес компаній в умовах динамічного, турбулентного його оточення, які необхідні із урахуванням перспектив розвитку даного виду бізнесу.

Проаналізуємо основні реалізовані проєкти та перспективні напрямки розвитку компаній-операторів контейнерних терміналів. Компанії-оператори контейнерних терміналів, як і інші представники морської транспортної сфери, є проектно-орієнтованими бізнес компаніями.

Зокрема, в [18, с. 19] показано, що сучасні стивідорні бізнес компанії (які відносяться до компаній-операторів портових терміналів) дотримуються у своїй практичній діяльності методології проектно-орієнтованого управління бізнесом. Коротко охарактеризуємо специфіку діяльності контейнерних терміналів і сутність їх перспективних напрямків розвитку. Контейнерний термінал є складовою системи контейнерних перевезень, з одного боку, і частиною інфраструктури морського або річкового порту, з іншого. Згідно Закону України «Про морські порти України» [4], «морський

термінал – розташований у межах морського порту, єдиний майновий комплекс, що включає технологічно пов'язані об'єкти портової інфраструктури, у тому числі причали, підйомно-транспортне та інше устаткування, які забезпечують навантаження-розвантаження та зберігання вантажів, безпечну стоянку та обслуговування суден і пасажирів».

Таким чином, контейнерний термінал – це найважливіший елемент системи перевезення вантажів у контейнерах. З урахуванням щорічного зростання обсягів перевезень вантажів у контейнерах, динамічної зміни структур і напрямків контейнеропотоків, контейнерні термінали вимагають постійних змін і перетворень. Відзначимо, що по всьому світу налічується більше 500 контейнерних терміналів у 200 портах світу. Порти є важливими елементами транспортної інфраструктури України, що забезпечують проходження зовнішньоторговельних вантажопотоків як в експортному, так і в імпортному напрямках. Найбільшими з морських торговельних портів України є Одеський, Чорноморський і Південний порти. На рис.1. представлена структура вантажопотоків, що проходять через українські порти. Подальша декомпозиція вантажопотоків дозволяє отримати наступні структури експорту-імпорту українських портів (також див. рис. 2, та 3). Як демонструють дані діаграми, вантажі в контейнерах займають значну долю в цих структурах. Українські порти мають у своєму розпорядженні шість спеціалізованих терміналів, що обробляють контейнерні вантажі в морських та річкових портах.

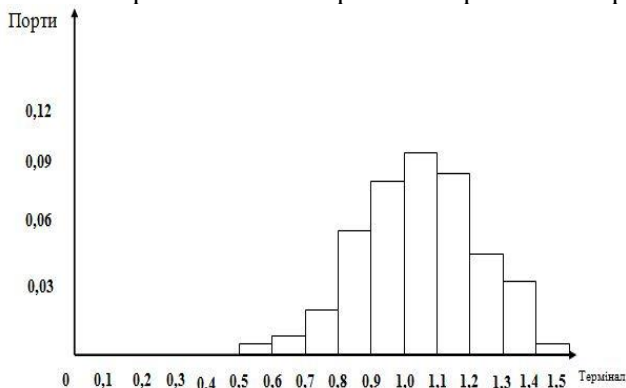


Рисунок 1. Діаграма вантажопотоків, що проходять через українські порти (побудовано за даними джерела [5]).

Комерційна робота портів та приватних вантажних терміналів, нижче надано також рис. 2. – структура експорту вантажопотоків, що проходить через українські порти, тис.т (побудовано за даними джерела [5]). Відповідно до Закону України про порти, «об'єкти портової інфраструктури – рухомі та нерухомі об'єкти, що забезпечують функціонування морського порту, у тому числі акваторія, гідротехнічні споруди, верфі, доки, буксири, портові криголами та інші судна забезпечення служби портового флоту, засоби навігаційного портового обладнання та інші об'єкти навігаційно-гідрографічного забезпечення морських шляхів, маяки, системи управління рухом суден, інформаційні системи, перевантажувальне обладнання, залізничні та автомобільні під'їзні шляхи, лінії зв'язку, засоби тепло-, газо-, водо- та електропостачання, інші засоби інфраструктури. Сюди ж відносяться портове інноваційне обладнання, інженерні комунікації, розташовані в межах території та акваторії морського порту, служби регулювання руху суден, морська аварійно-рятувальна служба, служба капітана порту та інші, що призначені для забезпечення програм із безпеки мореплавства, надання послуг із забезпечення державного нагляду (контролю) в морському порту за безпекою судноплавства адміністрацією морських портів України та Укртрансбезпекою» [4].

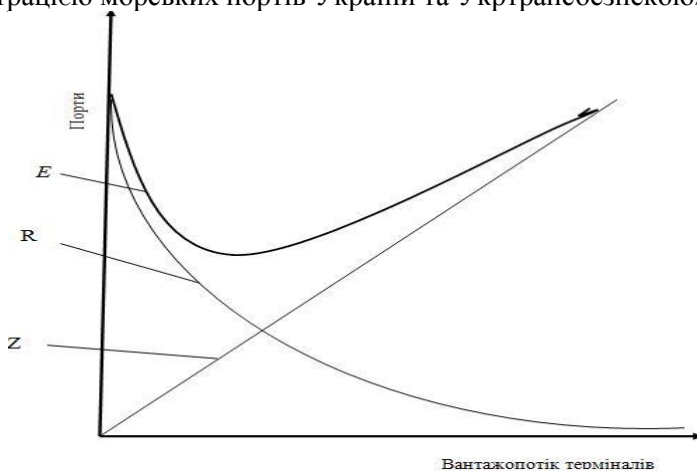


Рисунок 2. Структура імпорту вантажів, що проходить через українські порти, тис.т (побудовано за даними джерела [5]).

Оперування (тобто управління і експлуатацію) терміналами здійснюють портові оператори (стивідорні компанії). Відповідно до Закону: [4] «портовий оператор (стивідорна компанія) – суб'єкт господарювання, що здійснює експлуатацію морського терміналу, проводить вантажно-розвантажувальні роботи, обслуговування та зберігання вантажів, обслуговування суден і пасажирів, а також інші пов'язані з цим види господарської діяльності».

До основних операцій контейнерного терміналу можна віднести перевантаження контейнерів з одного виду транспорту на інший та тимчасове зберігання контейнерів. Відзначимо, що основне значення в вантажоперевезеннях контейнерів належить морському транспорту, який інтегрується із залізничним та автомобільним транспортом. Як відомо, існує чотири види контейнерних терміналів: морські, сухопутні, сухопутні експортно-імпорتنі митні та логістичні центри. Основна функція морських контейнерних терміналів – передача контейнерів між морським і наземним транспортом, складування контейнерів для забезпечення сполучення транспорту. На контейнерному терміналі можуть виконуватися такі технологічні операції з контейнерами і самими вантажами [3, с. 20; 6, с. 47]:

- розвантаження і навантаження порожніх контейнерів із транспортних засобів морського, внутрішнього водного, залізничного або автомобільного транспорту;
- внутрішньотермінальне (в тому числі інтермодальне) переміщення контейнерів з одних технологічних ділянок на інші;
- тимчасове зберігання завантажених та порожніх контейнерів на відкритих складських майданчиках;
- навантаження порожніх контейнерів на транспортні засоби різних видів транспорту (судна, залізничні платформи, автомобілі);
- сортування контейнерів за напрямками подальшого транспортування, по регіонах, по вантажоодержувачам тощо;
- перевантаження вантажів із залізничних вагонів і автомобілів у контейнери і у зворотному напрямку, а також з одних контейнерів в інші;
- митний огляд, у тому числі з розвантаженням вантажів з контейнерів і зворотним завантаженням;
- оформлення транспортних документів на контейнери і вантажі;
- оформлення митних документів (коносаментів, штурманських розписок);

- обмін інформаційними повідомленнями з судноплавними компаніями і бізнес підприємствами суміжних видів транспорту;
- різноманітні види контролю вантажів державними органами;
- юридичне забезпечення мультимодальних перевезень тощо [9, с. 28].

На рис. 3. нижче представлений контейнерний термінал як система, що пов'язує всі складові сучасного контейнерного терміналу. Розглянемо більш детально найбільші морські порти України, що мають контейнерні термінали у своєму складі та їх характеристики, які пов'язані з переробкою вантажів у контейнерах. Це Одеський морський торговельний порт, Чорноморський морський торговельний порт, Південний торговельний порт і Маріупольський морський торговельний порт.

Сьогодні обробка контейнерів у портах здійснюється тільки приватними стивідорними бізнес компаніями. Причому 28,3 % всього вантажопотоку контейнерів переробляється приватними стивідорними компаніями на власних причалах (надано на рис. 3).

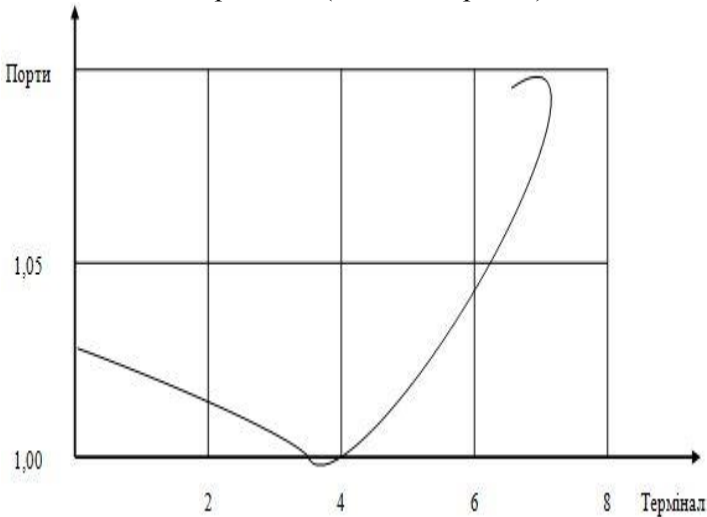


Рисунок 3. Фактори, що обумовлюють ріст інновацій, які використовуються у портових контейнерних терміналах.

На території Одеського морського торгового порту розташовуються два контейнерні термінали: ДП «ГПК Україна» і ТОВ «Бруклін-Київ Порт». Більш ніж півмільйона контейнерів, що складає майже 71 % українського контейнерообігу, обробляється в Одеському порту (598 тис. TEU), 15% – в Чорноморському (124 тис. TEU) і 14% –

в порту «Південний» (122 тис. TEU). При цьому слід відзначити високий рівень конкуренції між контейнерними терміналами. Незмінний лідер за обсягами перевалки серед українських терміналів – «КТО» (дочірнє підприємство німецького холдингу ННЛА), що оперує терміналом в Одеському порту з 2001 року. Навесні 2019 року керівництво ННЛА оголосило про ребрендинг «ГПК Україна» – компанія стала називатися «Контейнерний термінал Одеса» («КТО») – по аналогії з трьома іншими терміналами, якими оперує ННЛА в Німеччині: СТА, СТВ, СТТ. Спеціалізація терміналу – перевантаження контейнерів усіх типів, комплекс супутніх послуг (стафірування та ін.), робота з великогабаритними вантажами. Термінальні потужності: площа терміналу 145 тис. кв. м. Місткість терміналу 13,5 тис. TEU. Одночасне підключення 400 рефрижераторних контейнерів. Довжина ж / д шляхів на терміналі 750 м. Крім того, постійна зміна напрямків і обсягів контейнерних перевезень обумовлює необхідність універсалізації контейнерних терміналів, що забезпечує можливість використання контейнерів для перевезення невластивих для них вантажів, таких як метал, дерево, зерно, вугілля і т.і. Такі рішення дозволяють нівелювати завантаження терміналу в умовах коливань обсягів перевезень вантажів, традиційних для контейнеризації. Зокрема, в умовах мінімальних цін на перевезення вантажів у контейнерах в експортному напрямку, контейнеризація окремих видів вантажів (що зазвичай не перевозять в контейнерах) дозволяє вантажовідправникам зменшити собівартість, що також можна вважати інноваційним підходом до організації доставки вантажів [7, с. 34].

Таким чином, інновації, що стосуються сучасних контейнерних терміналів, обумовлені наступною системою факторів (див. рис. 3). Отже, представлено вище основні напрямки використання інновацій в комерційній роботі контейнерних терміналів, які сьогодні формують основу конкурентоспроможності даного бізнесу.

Розглянемо специфіку товарних ринків і ринку транспортних послуг:

Продаж зерна, металу, добрив невеликими партіями.

Транспортування у контейнерах зерна, металу, руди, добрив.

Завантаження контейнерів нетрадиційними вантажами.

Необхідність зниження експлуатаційних витрат бізнес компаніями. Автоматизація даних технологічних процесів, конкурентне бізнес середовище терміналів.

Специфіка ринку портового обладнання, конкурентне середовище виробників портового обладнання:

- необхідність виробництва та експлуатації економічного обладнання;
- необхідність виробництва обладнання з високим ступенем автоматизації;
- інновації в роботі портових контейнерних терміналів [8, с. 251].

Висновки. Таким чином, за результатами цього дослідження та аналізу сучасного стану і перспективних інноваційних проєктів розвитку компаній-операторів контейнерних терміналів можуть бути зроблені такі підсумки:

1) компанії-оператори контейнерних терміналів працюють в умовах жорсткої конкуренції різного рівня, що в якості основних цілей розвитку обумовлює підвищення конкурентоспроможності бізнесу;

2) в основі конкурентних переваг контейнерних терміналів – низька собівартість, висока продуктивність, надійність, що забезпечується впровадженням інновацій і використанням перевантажувальної техніки із інноваційними рішеннями бізнесу.

3) розвиток проєктно-орієнтованих бізнес компаній реалізується на базі проєктів, програм, портфелів. При цьому бізнес програми розвитку можуть бути пов'язані із аспектами економічної діяльності портового бізнесу, тому і відображати їх необхідно комплексно та ретельно.

Список використаних джерел

1. Тесля Ю. М., Латишева Т. В. Розробка концептуальних основ матричного управління портфелями проєктів і програм. *Східно-Європейський журнал передових технологій*. Харків: 2016. Т. 1, Вип. 3 (79). С. 12–18.

2. Молоканова В. М. Дослідження проєктно-орієнтованого розвитку на основі еволюційної теорії цінностей. *Управління проєктами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр.* Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2012. Вип. 2 (42). С. 11–17.

3. Андриевская, В. А. Проектный потенциал в системе потенциалов стивидорной компании. *Управління розвитком складних систем*. Київ: КНУБА. 2014. Вип. 18. С. 17–24.

4. Про морські порти України: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4709-17> (дата звернення: 05.10.2020).

5. Вантажообіг портів України 2018: головні тренди. URL: <https://ports.com.ua/uk/articles/gruzooborot-portovukrainy-2019-glavnye-trendy> (дата звернення: 05.10.2020).

6. Лесник А. С. Принципы организации и методы деятельности портов по привлечению грузопотоков в условиях конкуренции: дисс. ... канд. техн. наук. Одесса, ОДМУ. 2000. 205 с.

7. Захарченко О. В., Крамський С. О. Прожект менеджмент. Навчальний посібник за спеціальністю "Менеджмент". Одеса: «Екологія», 2018. 227 с.

8. Крамський С. О., Кудлай І. В., Цуканов О. В. Роль людського фактора в підвищенні економічної безпеки судноплавства. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2020. Т. 19, Вип. 2 (45). С. 249–267.

9. Нікольський В. В., Крамський С. О. Концептуальні основи управління портфелями проектів і програм на прикладі морської індустрії. *Управління розвитком складних систем*. Київ: КНУБА. 2019. Вип. 39. С. 25–31.

Микола Тараканов,
к. е. н, старший науковий співробітник
відділу ринкових механізмів та структур
Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень
НАН України (м. Одеса)

Тетяна Лозова,
молодший науковий співробітник відділу ринкових механізмів
та структур Інституту проблем ринку та економіко-екологічних
досліджень НАН України,
старший викладач кафедри управління,
фінансів та адміністрування Одеського інституту МАУП

ВЗАЄМОДІЯ ЛОГІСТИКИ ТА МАРКЕТИНГУ В СИСТЕМІ ТОВАРНИХ РИНКІВ

***Анотація.** У статті розглядається перспективний напрям взаємодії логістики та маркетингу в системі товарних ринків, який полягає у взаємообумовленому та взаємозв'язному розгляді впливу маркетингових досліджень на формування логістичних мереж товароруху та логістичного фактору при прийнятті маркетингових рішень. Дослідження, викладені в статті, виконанні в межах НДР «Формування ефективної логістики товарних ринків» (№ держреєстрації 0119U00227).*

***Аннотация.** В статье рассматривается перспективное направление взаимодействия логистики и маркетинга в системе товарных рынков, которое заключается во взаимообусловленном и взаимосвязанном рассмотрении влияния маркетинговых исследований на формирование логистических сетей товародвижения и логистического фактора при принятии маркетинговых решений. Исследования, изложенные в статье, выполнены в рамках НИР «Формирование эффективной логистики товарных рынков» (№ госрегистрации 0119U00227).*

Вступ. Сучасні умови ринкових відносин характеризуються посиленням уваги до пошуку додаткових резервів підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання в системі товарних ринків. Відносно новим резервом у вирішенні цієї проблеми

розглядається логістика товарних ринків, яка включає: закупівельну, виробничу, складську, розподільчу, транспортну, інформаційну, споживчу логістику, взаємозв'язані у єдиний ланцюг відтворювальної функції ринків. Особливість логістики товарних ринків полягає у необхідності плідного взаємозв'язку логістичних ланцюгів товароруху з маркетинговою діяльністю, яка формує базову умову функціонування любого ринку – забезпечення відповідності параметрів товару вимогам споживчого попиту. Одночасно важливим постає дослідження проблемних питань взаємодії та взаємопроникнення логістики та маркетингу як провідних складових відтворювального процесу товарних ринків.

Постановка проблеми. Серед перелічених варіантів взаємодії слід відокремити науковий підхід, у якому логістика та маркетинг розглядаються як спільні види діяльності [1, с. 2]. У цьому контексті недостатній розвиток отримали дослідження, спрямовані на визначення сутності прояву спільних сфер логістики та маркетингу як на етапі логістичних розробок, так і на етапі обґрунтування маркетингових рішень. Розкриття сутності даної області взаємодії дозволить повноцінно характеризувати їх особливості щодо товарних ринків, уточнити сфери їх дії, підвищити результативність практичних заходів від даної взаємодії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізом досліджень теоретико-методологічних та методичних питань взаємодії логістики та маркетингу займалися Д. Дж. Бауерокс, Д. Вуд, М. Ліндер, Д. Ламберт, Ю. Міротіна, А. Гаджинський, Є. Крикавський, Н. Чухрай, І. Смірнов, М. Окландер, П. Гайдучький та інші вчені. Так, в осмисленні цієї актуальної задачі в найбільш завершеному вигляді варіанти співвідношення логістики та маркетингу розглянув Є. Крикавський. Він виокремлює: логістику як складову частину дистрибуції в комплексі маркетингу; маркетинг як складову частину логістики виробничого підприємства; маркетинг, який розглядається крізь призму логістики; маркетинг та логістику як рівноправні функціональні стратегії; спільні сфери діяльності маркетингу та логістики [3].

Метою статті є розробка методологічних основ розкриття сутності та формування концептуальних засад взаємодії складових логістичного маркетингу на етапі маркетингових досліджень (врахування логістичної складової маркетингу) та на етапі логістичних досліджень (врахування маркетингової складової логістики) у системі товарних ринків.

Виклад основного матеріалу дослідження. У загальному уявленні спільне завдання логістики та маркетингу пов'язано з забезпеченням ефективного переміщення товарно-матеріальних цінностей по ланкам логістичних ланцюгів у сполученні з комерційним успіхом від реалізації товарів на ринку. Маркетинг і логістика – два напрями економіки, які взаємодіють на шляху досягнення кінцевої мети – всебічного задоволення споживчого попиту. Для оцінки результативності товарного потоку використовуються такі показники як довжина потоку, якість потоку (якість наданих логістичних послуг), обсяги, номенклатура потоку, географічні межі потоку тощо. Вищеперераховані показники більшість аналітиків порівнюють, зокрема, і з цільовою орієнтацією на збут продукції [4]. Дана точка зору є логічною, оскільки, наприклад, показник якості товарного потоку впливає на обсяги продажів.

Не відкидаючи об'єктивно існуючу залежність між вищенаведеними показниками і результативністю збуту, відзначимо, що такий зв'язок у сучасних дослідженнях носить, по-перше, здебільшого опосередкований характер, що обмежує цілеспрямовану орієнтацію товарного потоку на споживача, а по-друге, він недостатньо враховує особливості різних типів товарних ринків.

У авторському баченні цієї проблеми концептуальне уявлення про спільні сфери взаємодії логістики (Л) та маркетингу (М) набуває наступного вигляду:

$$LM = [\text{маркетинговий аналіз (М+Л)} + \text{логістичний аналіз (Л+М)}] \quad (1)$$

Складовою частиною взаємодії логістичного маркетингу є врахування логістичного фактору в процесі маркетингових досліджень. У цьому питанні необхідно виходити з «...доцільності сегментації ринків за логістичними ознаками, тобто ідентифікувати споживчі сектори ринків за очікуваннями у сфері логістичного сервісу. Такі логістичні рішення гарантують еластичність та диференційовану реалізацію цілей в логістичному обслуговуванні товароруху» [3] (рис.1).

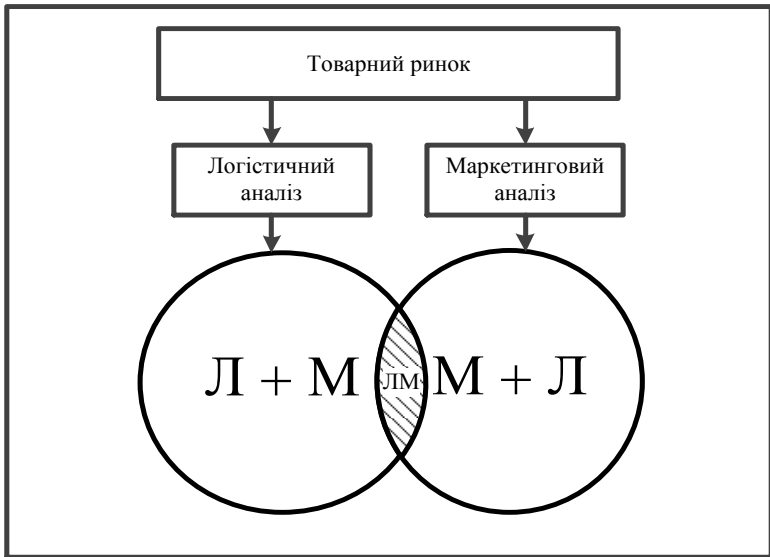


Рисунок 1. Схема інтегрованої взаємодії логістики та маркетингу

Особливо важливу роль логістичний фактор відіграє в процесі визначення параметрів номенклатури товарів, яка формує товарну спеціалізацію ринків. У якості комплексного параметру ідентифікації впливу логістики на товарну номенклатуру нами розглядається доступність товару до споживчого сектору товарних ринків (Дсстр), яка передбачає структурування логістичної складової на доступність до користування товаром (Дкт), доступність до місця користування товаром (Дмкт), доступність до часу користування товаром (Дчкт):

$$\text{Дсстр} = \text{Дкт} + \text{Дмкт} + \text{Дчкт} \quad (2)$$

Доступність до користування товаром (Дкт) визначається відповідністю параметрів товарів вимогам постачань до споживачів, зокрема – вимогам прогресивних транспортно-технологічних систем: контейнерним, ролкерним, пакетованим тощо. Доступність забезпечує адаптація параметрів товарів до сучасних технологій підтримки заданих споживчих властивостей товарів у процесі товароруку, зокрема: оптимізація габаритів товарних партій під сучасні вимоги завантаження транспортних засобів, аналогічна оптимізація вагових

характеристик товарних партій під різні типи транспортних засобів, адаптація до умов проміжного зберігання товарів та ін.

Зокрема, процес упаковки товару – одна із найважливіших складових забезпечення необхідних споживчих властивостей товару в процесі транспортування. Вибір пакувальних матеріалів необхідно проводити в залежності від умов товарних постачань. Наприклад, при поставках швидкопсувної сільгосппродукції в умовах вологого клімату пакувальні матеріали в обов'язковому порядку повинні містити вологонепроникну плівку в поєднанні з системами постійного охолодження товару. У разі постачань в умовах холодного клімату повинна застосовуватися пакувальна тара, що сприяє утіпленню товарів тощо. Крім того, вибір пакувальних матеріалів залежить від строків транспортування. Наприклад, для короткострокового терміну переміщення використовують тару, виготовлену з крафт-паперу або целофану з полімерним покриттям. А для тривалого переміщення слід використовувати пакувальні матеріали з поліетиленовим покриттям. Значні перспективи пов'язані з використанням комбінованих матеріалів, які мають високі захисні, технологічні та споживчі властивості.

Доступність до місця користування товаром (Дмкт) визначається споживчими властивостями товару, адаптованими до споживчого сектору ринку. Додаткову підтримку у забезпеченні даної умови спроможна забезпечити логістична система «7R», яка задає індивідуальні параметри товарних потоків, притаманні особливостям вимог кожного локального місця споживання: необхідний товар (right product) у заданій кількості (right quantity), необхідної якості (right quality) поставляється своєчасно (right time) в необхідне місце (right place) необхідному споживачу (right customer) з необхідним рівнем витрат (right cost) [5, с. 7]. У цій системі вагомість набуває використання сервісів «необхідне місце» (right place) та «необхідний споживач» (right customer). Під сервісом «необхідне місце» (right place) розуміється відносно відокремлене локальне місце задоволення попиту, в межах кожного з яких існує свій «необхідний споживач», який, в свою чергу, має особливі вимоги до решти сервісів: сервісу «задана кількість товару» (right quantity), сервісу «необхідна якість товару» (right quality), сервісу «час постачань» (right time), сервісу «необхідний рівень витрат» (right cost).

Доступність до часу користування товаром (Дчкт) – винятково важлива логістична складова вибору товарної номенклатури. Її

результативність визначається терміном доставки товару кінцевому споживачеві. Максимальний обсяг товарообігу на ринку забезпечується у період, впродовж якого зберігається найвищий споживчий інтерес до товару. Задоволення споживачів у період пікового попиту досягається шляхом адаптації товарних партій до вимог мінімізації часу доставки товару в результаті оптимізації маршрутів постачання, інтенсифікації вантажно-розвантажувальних операцій та ін. Чисельні дослідження підтверджують, що термін проведення вантажно-розвантажувальних робіт у середньому складає 30-50 % від загального часу переміщення товару. Тому скорочення цієї частки – важливий резерв мінімізації часу доставки товару споживачеві.

У якості перспективного напрямку впливу маркетингової складової на параметри товароруху в роботі запропоновано використання концепції типових логістичних режимів (ТЛР). Під ТЛР будемо розуміти типовий набір інструментів логістичної підтримки товароруху, адаптований під провідні маркетингові ознаки товарних ринків [6]. Як приклад, нами виокремлюються наступні ТЛР: «укрупнений товарний потік», «товарний потік швидкого реагування», «товарний потік з доробки продукції», «товарний потік, що формується» (табл. 1).

ТЛР «Укрупнений товарний потік» орієнтований на ринки масового попиту. Маркетингові особливості ринків масового попиту характеризуються:

- різноманіттям товарної номенклатури;
- широким діапазоном режимів купівлі-продажу товарів (щоденні покупки, сезонні покупки, покупки тривалого користування та ін.);
- високою щільністю постачальників та споживачів.

З урахуванням особливостей даного типу ринків логістика товароруху формується, виходячи з економічної доцільності поставок продукції укрупненими місцями у вигляді збірних товарних партій різних товаровиробників.

Таблиця 1

Структура типових логістичних режимів

№ п/п	Типовий логістичний режим	Тип товарного ринку: головні маркетингові ознаки	Головна ознака логістичного режиму	Інструменти забезпечення режиму	Результативність логістичного режиму
1.	Укрупнений товарний потік	Товарні ринки масового попиту: - різноманіття товарної номенклатури; - широкий діапазон режимів купівлі-продажу товарів (щоденні покупки, сезонні покупки, покупки тривалого користування); - висока щільність постачальників та споживачів	Товарорух збірних товарних партій продукції від різних постачальників	Пакет методик планування товароруху збірних партій продукції, адаптованих до умов нестабільної кон'юнктури, сезонного попиту ін.	Синхронізація поставок різних товарів зі споживчими вимогами місць реалізації, скорочення витрат на переміщення товарів

2.	Товарний потік швидко реагування	Товарні ринки короткострокового попиту: -періодичні зміни обсягів і структури споживчого попиту; -укорочений термін існування попиту	Миттєва реакція на створення короткострокового попиту	Використання систем управлінських WMS - рішень в сполученні з моніторингом короткострокового попиту	Поєднання в часі параметрів поставок продукції на ринок з початком прояву короткострокового попиту
3.	Товарний потік з доробки продукції	Товарні ринки зі збільшеною часткою доданої вартості: реалізація товарів з підвищеною часткою доданої вартості продукції.	Вибірковий підхід з доробки товарів, які потребують в процесі переміщення або відновлення втрачених властивостей, або їх поліпшення	Податкові та фінансові інструменти стимулювання доробки товарів	Суттєвий приріст вартості товару в процесі переміщення по логістичному ланцюгу

4.	Товарний потік, що формується	Нові ринки збуту (споживчі ніші): значне перевищення попиту над пропозицією	Відсутність налагоджених каналів збуту продукції	Методичні підходи до обґрунтування впливу товарного ряду на проектування логістичних ланцюгів, оптимізацію маршрутів постачань	Результативний вихід товарного потоку на заплановані обсяги реалізації товару
----	-------------------------------	---	--	--	---

При значній чисельності учасників розмір товарних партій відіграє визначальний вплив на результативність товароруку: товарні партії доставляються укрупненими місцями та задовольняють споживчий ринок меншою кількістю поставок, відповідно – меншими витратами. Тоді як дрібні товарні поставки створюють умови збутової «дискретності», коли кожна подібна поставка задовольняє тільки невелику частину споживчого попиту. І для покриття всього попиту необхідно використовувати більш часті поставки, які підвищують витратну складову збуту продукції.

Сьогодні в ланцюзі поставок товарів на ринок слабкою ланкою виступає підсистема відносин постачальників з торговими мережами. Робота великих роздрібних мереж у сучасних умовах повинна враховувати потреби клієнтури в широкому асортименті товарів, у підтриманні її стабільності, у забезпеченні ефективного завантаження торгових площ тощо.

Взаємодія роздрібних мереж з постачальниками товарів у ситуації, коли основний обсяг продукції надходить від дистриб'юторів, стримує рентабельну діяльність мереж [8]. З цієї причини частина роздрібних мереж переорієнтовує свою діяльність безпосередньо на виробників продукції через прямі постачання. Прямі поставки знижують вартість товару, ліквідують зайві посередницькі ланки, стимулюють активну маркетингову політику. Забезпечити безперервний прямі поставки товарів у потрібному обсягу, у потрібному асортименті і в потрібний час між численними споживачами здатні тільки спеціалізовані логістичні структури, які володіють відповідною матеріально-технічною базою та професійним набором фахівців. Але

така тенденція має і негативні аспекти. Виробники товарів не спроможні у відповідності з договірними обов'язками постійно забезпечувати ритмічність поставок невеликих товарних партій в широкому асортименті.

Проблему, що розглядається, пропонується вирішувати шляхом організації централізованої системи управління поставками за допомогою розподільчих центрів загального користування. Особливість розподільчих центрів загального користування полягає у зберіганні товарів різних власників з наступним постачанням товарних партій у роздрібні мережі відповідно до планів продажів. Розподільчий центр не тільки забезпечує зберігання, переміщення та розподіл матеріальних потоків, а також виконує функції управляючого оператора по відношенню до всієї сукупності споживачів. При цьому розподільчий центр загального користування забезпечує:

- зберігання збірних товарних партій різних постачальників для підтримки оптимального асортименту продукції;
- оптимізацію торгових і складських операцій споживчих мереж;
- зниження експлуатаційних витрат по доставці збірних товарів;
- централізований контроль за якістю товарів;
- регулювання відносин за рахунок планування постачань від виробників на розподільчий центр і з розподільчого центру до споживачів;

Як свідчить міжнародний та вітчизняний досвід, синхронізація розподілу поставок товарів з обсягами продажів дозволяє збільшити прибуток товаровиробників на 50-130 %, як за рахунок зростання обсягів реалізації продукції, так і за рахунок зниження витрат на етапах приймання товару від постачальника, перевірки якості товару, що надходить, зберігання товару на складі, комплектації замовлень, їх розподілу та доставки [8]. Крім того, дана організаційно-економічна форма розподілу товарів дозволить всебічно враховувати особливості ринків масового попиту через синхронізацію постачань в ситуаціях нестабільного асортименту, його скорочення (збільшення), сезонність попиту тощо.

ТЛР «Товарний потік швидкого реагування» – інший типовий режим – спрямований на забезпечення входу продукції на ринки короткочасного споживчого попиту. Даний тип ринків характеризується наступними особливостями:

- періодичними змінами обсягів і структури споживчого попиту;

- укороченим терміном існування попиту, як правило, від кількох тижнів (наприклад, передноворічні розпродажі) до кількох місяців (товари сезонного попиту);

Для балансування попиту та пропозиції логістичні ланцюги повинні забезпечувати «миттєву реакцію» на створення ринкових ніш. Одним із шляхів вирішення цього завдання є відстеження ситуації ринкового попиту в режимі реального часу з наступною оперативною передачею цих даних учасникам ринку. Паралельно створюються умови для централізованого постачання товарних партій в стислі терміни. У якості одного з варіантів доцільно розглядати створення мобільних складів, здатних адаптувати функцію збереження товарів під короткочасний попит. Розрахунки показують, що такий підхід дозволяє товаровиробникам збільшувати обсяги реалізації продукції в середньому на 20-40 %, у той час, як самі витрати на складування і зберігання продукції досягають не більше 4 % від загальних витрат на товарорух [9]. Результати обстежень окремих логістичних ланцюгів різної спеціалізації, яким вдалося за рахунок складської логістики знизити витрати на реалізацію продукції більш ніж на 10 %, показали, що таке зниження стало можливим завдяки: впровадженню сучасного обладнання (карусельні накопичувачі, транспортери, стележні системи); підвищенню продуктивності праці персоналу; залучення коштів у створення новітніх технологій обробки замовлень [9].

Остання з перерахованих областей складської логістики є найбільш актуальною для адаптації товарних постачань на ринках короткострокового попиту. Основою виступають спеціалізовані технології з управління складськими операціями в режимі реального часу (система WMS). Управлінські рішення класу WMS дозволяють видавати співробітникам складу завдання на розміщення, переміщення, комплектацію, відвантаження товару в єдиній системі взаємодії всіх складських операцій [10].

ТЛР «Товарний потік з доробки продукції» формує різновид поведінки товароруху, який дозволяє гнучко реагувати на підвищення вимог до параметрів екологічності, якості продукції, що поставляється на ринок, її маркування, упаковки тощо.

Основу даного логістичного режиму формує процес доробки товарів. Доробку товарів слід розглядати як подовження виробничого процесу, який включає: ремонт товару, його фасування, очищення, сортування, передпродажне сервісне обслуговування, технологічне зберігання, пакування, а також ряд спеціальних операцій, притаманних

окремим товарним групам. Доробка товарів має низку характерних особливостей. По-перше, споживчий попит товарів, що пройшли доробку, охоплює частину товарних поставок, тобто використовується вибірково. Доробці піддаються не всі товари, що рухаються по логістичному ланцюгу, а тільки ті, які в процесі переміщення вимагають або відновлення втрачених споживчих властивостей, або їх поліпшення, що забезпечує ланка доробки товарів. По-друге, доробка має охоплювати різні товарні групи, що дозволяє отримувати додаткову економію на обсягах доробки та виробничої кооперації між виробничою ланкою та ланкою доробки товарів. По-третє, доробка дозволяє забезпечити необхідні характеристики товару на завершальному етапі споживання, що мінімізує ймовірність поставок бракованої продукції і, таким чином, збільшує товарообіг. Численні приклади вказують на той факт, що ціна товару після доробки може зростати в декілька разів.

Резервом зростання ефективності доробки товарів розглядаються умови адаптації до типів товарних ринків. Доцільність такого підходу пояснюється тим, що по відношенню до кожного конкретного виду продукції товаровиробники застосовують відмінні від інших номенклатурних позицій маркетингові заходи, обумовлені вимогами конкретних ринків. Ця ситуація не дозволяє адаптувати доробку товарів до маркетингових вимог до кожної окремої номенклатурної позиції. У той же час товарні групи, об'єднані спорідненою номенклатурою продукції, на які зорієнтована спеціалізація комплексів доробки товарів, володіють загальними ознаками маркетингової поведінки, диференційованими типами товарних ринків. Зокрема, мова йде про типи ринків, диференційованих критерієм насиченості товарною масою [11]. Заходи під даний тип ринків передбачають: імплементацію параметрів доробки товарів у маркетингові заходи утримання ринкових позицій в ситуації типу насичених ринків; аналогічну імплементацію в маркетингові заходи розширення товарних поставок у ситуації типу ринків, що розвиваються; імплементацію в маркетингові стратегії, що забезпечують лідерство в ситуації типу ринків, пов'язаних з освоєнням ринкових ніш і т. і.

ТЛР «Товарний потік, що формується» спрямований на ефективну реалізацію початкової фази товарних поставок на нові ринки збуту до моменту виходу товару на проектну потужність. Нові ринки збуту характеризуються значним перевищенням попиту над

пропозицією, відсутністю налагоджених каналів збуту продукції, необхідністю випереджаючого по відношенню до конкурентів освоєння ринків та ін. Перераховані особливості зумовили необхідність поведінки товарних потоків, засновану на визначальному впливі логістики збуту продукції на розробку товарного ряду. Цей зв'язок визначається: по-перше, значними початковими витратами на організацію товароруху (витрати на проєктування логістичного ланцюга та ін.), зниження яких багато в чому залежить від вибору товарної номенклатури поставок; по-друге, позиціонуванням з тим перспективним набором товарного ряду, який володіє перевагами у вигляді більш короткого шляху доставки товару на ринок; по-третє, необхідністю зменшення диспропорцій між масштабами збуту місцевих товарів і товарів загально-національного споживання. Такий погляд на визначальну роль логістики впливу на визначення товарного ряду дозволяє оптимізувати логістичні витрати товарних поставок за рахунок переваг виробничо-логістичної взаємодії.

Особливість ТЛР, що досліджується, полягає в поставках пробних товарних партій. Пробні поставки пов'язані з підвищеними витратами на організацію процесу товароруху, складнощами взаємодії між ланками логістичних ланцюгів, які знаходяться в стадії формування. Як наслідок, гальмується вихід ланцюга поставок на проєкту потужність, що створює умови для перехоплення ініціативи конкурентами.

Висновки. Запропонована у статті концептуальна схема взаємодії логістики та маркетингу, яка полягає у взаємообумовленому та взаємопов'язаному використанні маркетингових досліджень на етапі формування логістичних мереж та логістичного фактору в процесі прийняття маркетингових рішень, надала можливість конкретизувати сутність даної взаємодії, виявити її додаткові переваги та створити передумови для практичного використання у прогностичних та проєктних розробках. Підвищеної актуальності дане дослідження набуває у процесі врахування нових передумов та факторів, які впливають на трансформацію товарних ринків, зокрема, на взаємозв'язок логістичного маркетингу з перспективними областями розвитку національної економіки: зовнішньою торгівлею, інвестиційною діяльністю, умовами сталого розвитку тощо.

Список використаних джерел

1. Окландер М. А. Логістика. К.: Центр учбової літератури. 2008. 344 с.
2. Гуржій Н. Г. Інтеграційна взаємодія маркетингу та логістики як підґрунтя стратегічного управління збутовою діяльністю підприємств на міжнародному ринку. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Ужгород, 2017. Випуск 11.
3. Крикавський Є. Логістика та маркетинг: точки взаємодії. Логістика. 2007. № 10. С. 34–37.
4. Сердюк Т. М. Система показників ефективності маркетингового управління товарними потоками. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. Хмельницький, 2011, № 6, Т. 4.
5. Сумець О. М. Логістика: теорія, ситуації, практичні завдання. Ч. 1. Логістика як інструмент ринкової економіки, 2-е видання «Хай-Тек Прес». Київ, 2010.
6. Логістика товарного ринку: монографія / за ред. Б.В. Буркинського Одеса: ППРЕЕД НАН України, 2018. 244 с.
7. Бондаренко В. М. Формування взаємозв'язків маркетингу та логістики в підприємницькій діяльності. Ефективна економіка. 2015. № 7.
8. Шилова Ю. Распределительные центры: модная «фишка» или веление времени? Транспорт і логістика. 2006. № 11. С. 34–35.
9. Сумець А. М. Мировой опыт использования логистики для повышения эффективности функционирования цепей поставок. Логистика: проблемы и решения, 2007. № 4. С. 32–38.
10. Зачем складу WMS: пример из практики. Транспорт и логистика. 2007. № 2. С. 40–42.
11. Тараканов Н. Л. Перспективы развития комплексов доработки товаров. Журнал университета водных коммуникаций. СПб.: Государственный университет морского и речного флота. 2013. № 2 (18). С. 170–175.

Зінаїда Господинова,
к.е.н., доцент, завідувач кафедри управління, фінансів
та адміністрування Одеського інституту МАУП

Крістіна Шведова,
викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

Андрій Петров,
студент 2 курсу спеціальності
«Менеджмент» Одеського інституту МАУП

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

***Анотація.** На основі аналізу наукових публікацій був проведений аналіз поняття самореалізація, визначені умови, необхідні для самореалізації особистості. Виділено основні проблеми самореалізації особистості в сучасній Україні та підкреслено важливість створення сприятливих умов для самореалізації молоді.*

Ключові слова: особистість, потенціал, розвиток, самореалізація.

***Аннотация.** На основе анализа научных публикаций был проведен анализ понятия самореализация, определены условия, необходимые для самореализации личности. Выделены основные проблемы самореализации личности в современной Украине и подчеркнута важность создания благоприятных условий для самореализации молодежи.*

Ключевые слова: личность, потенциал, развитие, самореализация.

Вступ. Однією з умов гармонійного розвитку особистості є пізнання свого «Я» і визначення власного місця в соціумі. Цей складний процес отримав назву самореалізації. Попри те, що в зарубіжній і вітчизняній літературі не згасає науковий інтерес до дослідження питання самореалізації особистості, досі немає чіткого визначення цього терміну. Загалом, під самореалізацією розуміють прагнення людини досягнути і реалізувати свої потенційні можливості,

вибрати свій індивідуальний життєвий шлях у гармонійному поєднанні особистих і суспільних інтересів [2].

Постановка проблеми. В останні роки особливо зріс дослідницький інтерес до проблеми самореалізації особистості внаслідок змін, що відбуваються в нашій країні. У сучасному інформаційному суспільстві, що стрімко розвивається, пред'являються нові вимоги до людини, до її навичок, навчання, інтелектуального капіталу, професійних і особистісних компетенцій. Якісно новим чином постає проблема розвитку і використання людського потенціалу. Тому процес самореалізації особистості в цих умовах набуває першочерговості, якщо індивід прагне бути успішним і затребуваним у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні аспекти проблеми самореалізації особистості досліджували у своїх працях В. Радул, С. Михайлова, В. Муляр, О. Селезньова, Н. Комісаренко, І. Краснощок, Н. Ситникова, І. Бех, Н. Волкова, В. Демиденко, О. Киричук, Н. Лосева, Н. Кривда, С. Сисоєва та ін.

Мета статті – дослідити особливості проблеми самореалізації особистості в сучасній Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Феномен самореалізації має явно виражений складний міждисциплінарний характер. Він становить інтерес як для педагогів, соціологів, філософів, соціальних працівників, медиків, так і для представників інших, не менш важливих наук про людину. Проте, безсумнівно, що проблема самореалізації особистості має насамперед психологічну природу. Тому багато особливостей та закономірностей самореалізації особистості можуть бути виявлені за допомогою психологічної науки із залученням міждисциплінарних знань.

Складність даного феномена обумовлена неможливістю її об'єктивної фіксації, в зв'язку з чим у дослідженнях переважають суб'єктивні спостереження і фіксовані ефекти й результати [5].

В основі дослідження проблеми самореалізації, безсумнівно, лежить вивчення уявлень про самореалізацію особистості та її еволюцію. Іншими словами, особливого значення набуває розгляд розвитку уявлень про самореалізацію особистості.

Практично всі концепції самореалізації сходять до ідей А. Адлера, який в останніх своїх роботах терміни «прагнення до переваги» і «прагнення до самодосконалості» використовував як взаємозамінні. На думку дослідника, прагнення до переваги є для

людини вродженим і супроводжує її протягом усього життя, формуючи бажання до максимальної самореалізації. Оскільки людина включена в суспільство, її не можна розглядати у відриві від її соціального контексту. У зв'язку з цим, самореалізація людини не індивідуальна – вона може відбуватися тільки в групі, де індивід здатний реалізувати власний потенціал [1].

Представник гуманістичної психології доктор Абрахам Маслоу у своїй праці зазначив ряд особистостей, які досягли самореалізації. Серед них вказувалися Альберт Ейнштейн, Елеонор Рузвельт і Абрахам Лінкольн. Думка психолога полягала в тому, що досягнення повної самореалізації не може бути здійснене без задоволення базових потреб людини [6].

Приклади таких потреб наводяться в ієрархії потреб Маслоу. На думку фахівця, дані потреби необхідно задовольнити перед становленням на шлях самореалізації. Варто також відзначити, що Маслоу використовував дещо інший термін замість слова «самореалізація», а саме – «самоактуалізація». Втім, цей термін задовольняє базове визначення самореалізації.

Але реальність така, що більшість населення нашої планети не може задовольнити власні базові потреби в рамках ієрархії потреб Маслоу. Це згодом призводить до неможливості активізації механізмів самореалізації у багатьох людей.

Психологи ж стверджують, що потреби у самовираженні та самореалізації особистості ставляться людиною вище всіх інших потреб. Так чи інакше, але більшість людей постійно хоче проявити себе в соціумі, що є, у свою чергу, одним з головних двигунів на шляху до самореалізації.

Українські дослідники, виділяють самореалізацію серед інших категорій, що характеризують самостійну, активну та цілісну особистість, підкреслюючи її значущість. Також, звертаючи увагу на існування зв'язку самореалізації з іншими процесами: самопізнанням, самовдосконаленням, самовизначенням, самоствердженням, саморегуляцією, самовираженням, самовихованням, самоосвітою тощо [4, с. 9].

В. Радул указує, що важливе значення в цьому процесі має самопізнання. Як зазначає науковець, саме на основі самопізнання зростає самосвідомість, тобто людина змістовніше розуміє соціальний зміст дій, їхню значущість. Покращуються й уточнюються уявлення

щодо власних здібностей на основі усвідомлення своїх успіхів і невдач [8].

Ж. Воронцова виділяє комплексний характер самореалізації, називаючи її складниками самоактуалізацію, самопізнання, саморозвиток та самовиховання [1].

Перший етап самореалізації – це боротьба індивідуалізації та соціалізації. Результат цього протистояння знаменується становленням особистості, формуванням певних здібностей і навичок, появою ціннісних орієнтирів. Закінчення цього етапу збігається з періодом, коли людина встигла зробити певний внесок у соціум і якимось чином реалізувати себе в ньому.

На другому етапі створений механізм всіляко вдосконалюється, дозволяє досягати нової мети, продовжувати відточувати обрані навички, таланти і здібності. Перехід від першого до другого етапу зазвичай відбувається із закінченням шкільного навчання, тоді як перша самореалізація учнів у суспільстві характерна для дошкільного та шкільного періодів.

Варто відзначити, що деякі індивіди так і не переходять на другий етап через відсутність потреби в самореалізації. Вони прямують далі за інерцією. Такі люди не досягають поставленої мети (або не ставлять її зовсім) і живуть виключно у власній зоні комфорту, не залишаючи її меж без крайньої потреби.

Сучасний світ пропонує більшу кількість шляхів для реалізації потенціалу особистості, адже важка фізична праця і вимушена непосильна діяльність пішли в минуле, проте широкі можливості не завжди тотожні з легким досягненням мети. На даний час можна знайти низку тривожних тенденцій в розвитку молодого покоління, що вказують на складнощі становлення самореалізації. Природна соціальна ситуація дорослішання молоді деформує процес самовизначення, обмежуючи простір самореалізації на етапі дорослості, стаючи джерелом особистісних деформацій [7].

Основна проблема – це переконання в тому, що власне життя не може стати предметом практичного перетворення. Найбільш вірогідним наслідком цього є зупинка в розвитку, а в майбутньому – це регрес, деградація, розпад і знищення особистості для себе і для суспільства. В умовах даного вектора розвитку спостерігається спотворення самореалізації, її нестійкість і неконструктивність [10]. Якщо взяти до уваги той факт, що здатність планувати і реалізовувати

свій життєвий шлях є одним із критеріїв психічного здоров'я і психічної норми, то масштаби проблеми тривожні.

Останній же період розвитку українського суспільства має тенденцію до дегуманізації культури: сенс мистецтва деморалізований, образ людини стає приниженим, духовні й моральні цінності відходять на другий план. Емпатія і альтруїзм поступаються місцем жадібності та споживацтву. Духовні цінності колективізму замінені корисливо-індивідуальними цілями. Свій згубний вплив надають ЗМІ та соціальні мережі. Всі ці фактори, а також відсутність чіткої національної ідеї теж є складовими суті проблеми самореалізації особистості в сучасній Україні.

Зазначимо, що соціально-демографічна група, яка потрапляє під визначення «молодь», володіє вищим рівнем сприйняття і прийняття модернізації суспільства. Молоді легше адаптуватися до сучасних умов існування, простіше освоювати нововведення в різних областях. Культура, політика, громадсько-господарська діяльність та багато іншого не стоять на місці, керуючись лише культурною спадщиною і досвідом предків. Адже саме соціальні галузі видозмінюються, набуваючи нових сучасних обрисів. Саме тому так важливо створювати сприятливі умови для самореалізації молоді, допомагаючи молодим людям стати гармонійними всебічно розвиненими особистостями.

Практичне розв'язання означеної проблеми можливе в умовах професійно-освітнього середовища, оскільки для більшості молодих людей, юність збігається з періодом отримання професійної освіти.

Професійні освітні стандарти нового покоління вже включили до універсальних компетенцій «самоорганізацію і саморозвиток»: готовність до саморозвитку, самореалізації, використання творчого потенціалу; здатність управляти своїм часом, вибудовувати траєкторію саморозвитку на основі принципів освіти протягом усього життя.

Якщо розглядати проблеми самореалізації не тільки з боку індивідуума як складності реалізації окремої особистості, а поглянути на них у загальному, як на проблеми всього соціуму, то можна побачити, що розв'язання цих проблем може вдосконалити соціальну систему, підняти продуктивність, а також уникнути безлічі соціальних конфліктів.

Висновки. Визначено, що умовами для самореалізації особистості є вміння реагувати на життєві вимоги, адаптуватися до них, зважено вибирати і видозмінювати стратегії саморозвитку, залишаючись психологічно і емоційно спокійним. Даний процес має на

увазі реалізацію власних здібностей, навичок, знань і талантів незалежно від того, були вони вродженими чи набутими. Але, лише деякі шукають відповідь на питання про те, як самореалізуватися в житті та застосувати це для розв'язання проблем, що склалися.

Трансформація українського суспільства XXI століття є нездійсненною без оновлення самої людини, що можливе тільки через розвинуту здібність самої людини до усвідомленого саморозвитку та самореалізації. А сучасний світ пропонує більшу кількість шляхів для реалізації потенціалу особистості. Але не варто забувати про те, що самореалізація особистості, перш за все, залежить від самої людини, її прагнень і готовності до наполегливої праці.

Список використаних джерел

1. Адлер А. Індивідуальна психологія. *История зарубежной психологии* / ред. П. Я. Гальперин, А.Н. Ждан. Москва: Изд-во МГУ, 1986. С. 131–140.

2. Базаева Ф. У. Категорія самореалізації в зарубіжній психології і філософії освіти. *Вектор науки*. ТГУ, № 3, 2010. С. 30–33.

3. Воронцова Ж. В. Самореалізація особистості старшокласника у процесі диференційованої навчальної діяльності: автореф. дис. ...на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук. Харків, 2007. 21 с.

4. Ковалева А. В. Проблема самореалізації особистості в системі наук про людину / А. В. Ковалева // *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи: зб. наук. пр. ХДПУ ім. Г. С. Сковороди*. Вип. 17. Харків, 2002. С. 43–47.

5. Кудинов, С. И. Системная модель самореализации личности. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика*. 2008. № 1. С. 28–36.

6. Маслоу А. Самоактуалізація. *Психологія личности*. [под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря]. М.: Изд-во МГУ, 1982. С. 108–118.

7. Нестеренко Г. О. Синергетичний вимір самореалізації особистості в умовах трансформації суспільства: дис. ... канд. філос. наук. Запоріжжя, 2002. 201 с.

8. Соціально-професійне становлення особистості: монографія / В. В. Радул, О. В. Михайлов, І. П. Краснощок, В. А. Кушнір; за ред. В. В. Радула. Кіровоград: Полігр.-вид. центр ТОВ „Імекс ЛТД”, 2002. 263 с.

9. Стойков І. Самореалізація особистості (гештальт-терапевтичний напрямок). *Персонал: науковий*. Київ, 2011. № 3. С. 74–82.

10. Чхеайло І. І. Самореалізація особи (соціально-філософський аналіз): дис. ... канд. філос. наук. Харків, 2000. 181 с.

Поширення нової коронавірусної інфекції принесло за собою не тільки загрозу здоров'ю нації, а й створило значні економічні перешкоди для розвитку бізнесу.

Постановка проблеми. Проблема розвитку бізнесу в умовах триваючої пандемії коронавірусу в Україні як ніколи актуальна. Всім підприємствам країни довелося змінюватися в режимі форс-мажору та адаптуватися до нової реальності.

Падіння попиту на товари й послуги на сьогодні спостерігається в різних сферах економіки, але найбільшим чином постраждали сфера туризму, торгівлі, транспортна галузь, сфера громадського харчування, сфера обслуговування і розваг, сфера індустрії моди та краси.

Мета статті – визначення впливу пандемії на бізнес і обґрунтування нових можливостей бізнесу у ситуації, що склалася.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перший спалах коронавірусу стався в китайському місті Ухань, і незабаром масштаби поширення вірусу набагато перевищили показники для атипової пневмонії (SARS) 2002–2003 років.

В умовах оголошення неробочих днів, введення режиму підвищеної готовності та самоізоляції, що зумовили істотне зниження споживчого попиту, відсутність умов для нормальної діяльності, зменшення прибутків організацій, представники бізнесу почали відчувати значні труднощі.

У міру продовження режиму самоізоляції, у населення, значна частина якого не може в силу деякої специфіки працювати «дистанційно», різко знизилися фінансові можливості.

Коли через пандемію Китаю довелося скоротити виробництво і постачання товарів, це викликало ланцюгову реакцію, що виявила слабке місце існуючої глобальної схеми. А зміна валютного курсу в країні безпосередньо вплинула на величину поточних витрат на придбання імпортової сировини, матеріалів, комплектуючих і напівфабрикатів для багатьох галузей.

Карантин і коронавірус викликали масштабний спад в економіці, змусивши підприємців пристосуватися до нових, складніших реалій. Але варто відзначити несистемність цієї кризи та її особливий характер розвитку, адже:

1) економіка падає не від хвороби та вірусу, а від заходів, які вживає держава для його зупинення;

2) ключова особливість сьгоднішньої кризи – контрольоване зниження активності бізнесу внаслідок дій уряду;

3) нерівномірний розподіл витрат у зв'язку з повною зупинкою роботи частини галузей, переведенням їх на дистанційний формат і роботу з дотриманням жорстких санітарно-епідеміологічних заходів.

Декого пандемія вже змусила закрити бізнес, а іншим карантин подарував нові можливості. Серед основних сьгоднішніх проблем, що перешкоджають гармонійному розвитку бізнесу, можна виділити:

- падіння попиту на вироблені товари та послуги;
- складності ведення бізнесу у зв'язку з введеними обмеженнями на рівні держави в різних регіонах України;
- відбулися значні скорочення прибутків підприємств країни, що в деяких випадках може привести до їх банкрутства;
- необхідність виконання зобов'язань по виплатах заробітної плати, орендних платежів попри карантинні обмеження;
- додаткові витрати, пов'язані з ростом курсу валюти тощо.

У результаті пандемії коронавірусу найбільшої шкоди отримали підприємства малого підприємництва та ФОП. Бізнесу було необхідно кардинально переглядати свою стратегію виживання. Саме тому, представники малого, мікро- та середнього бізнесу, бачачи відсутність заходів підтримки з боку держави і не знаючи чіткого терміну дії обмежувальних заходів, вирішили подбати про себе самостійно.

Перше, що було важливо зробити кожному підприємцю, – провести стрес-тест, щоб зрозуміти, за яких умов компанія може жити і як ці умови поєднуються з ситуацією, яка формується в економіці. Після цього важливо було подумати про можливості для зростання. Можливо, у компанії є обладнання, яке дозволить їй переорієнтуватися під виробництво товарів і надання послуг, що користуються зараз найбільшим попитом. Саме тому, в умовах коронавірусу деякі підприємці вирішили перерозподілити ресурси на актуальне і дуже потрібне виробництво засобів індивідуального захисту та антисептиків.

Деякі виробництва почали створювати види сировини або обладнання, що стали дефіцитними після того, як почалися перебої з постачанням товару, або ж через колосальний попит. Важливо було знайти приховані активи: можливість переналаштування обладнання, розширення клієнтської бази, певні суміжні послуги тощо.

Деякі виробники, що співпрацювали з магазинами, які закрилися під час карантину, виходили безпосередньо на споживача. Створювали найпростіший сайт, організували промоакції, наймали кур'єрів, які збирали замовлення і доставляли товар до дверей. Заклади громадського харчування переорієнтувалися на доставку.

У результаті кризових змін на ринку почали з'являтися нові продукти, технології та сервіси. Портал Covidinnovations щодня оновлює список інновацій, що виникли на тлі пандемії [4].

Карантин, як спосіб життя, збільшив попит громадян на розважальний та освітній онлайн-контент, товари для хобі, послуги доставки та зв'язку. Новий бізнес і колаборації з'явилися саме в тих сферах, які можна охопити через Інтернет: різні музичні шоу, ігри та освітні програми.

Особливо популярними стали програми, що працюють над збереженням ментального здоров'я [2].

Попит на онлайн сприяв розвитку технологій віртуальної й доповненої реальності. У свою чергу, зростання попиту на Інтернет-магазини та безготівкові розрахунки стимулювали розвиток безготівкової інфраструктури.

Карантин змусив деякі бізнеси переосмислити свою філософію та вийти за межі простого заробляння грошей. Конкурувати за свого споживача такі підприємства почали, продаючи їм не просто товар, а певну ідею. Однією з таких ідей є дружнє ставлення до навколишнього середовища [1].

Були й ті, хто, зберігши первісне виробництво, зміг відкрити для себе нові сфери діяльності. Як наслідок, ці стартапи мають великий потенціал, активно розвиваються, отримують інвестиції й захоплюють нові ринки.

Зараз ми вже бачимо перші ознаки, як змінюється поведінка споживачів і компаній. Прибутки авіакомпаній падають через відмову від подорожей, а робота вдома стає нормою.

Деякі з цих змін – пряма, але короткочасна реакція на кризу. Частково все повернеться назад після перемоги над коронавірусом. Однак деякі зміни залишаться, створивши основу для довгострокових інновацій, і будуть диктувати умови ведення бізнесу на багато років вперед.

Аналізуючи основні зміни, що відбулися внаслідок кризи, викликаной коронавірусом, можна прогнозувати найближчі тенденції.

Стає зрозуміло, що невдовзі, замість завдань економічного розвитку через досягнення максимальної ефективності у міжнародному товарному обміні, на перше місце вийде протекціонізм і локалізація виробничих ланцюжків з максимальною доданою вартістю на національній території. Міцність ланцюжка постачання товарів вже зараз стає важливіше ефективності її частин.

Швидко відбудеться реальна цифровізація – все, що можна перевести у цифровий формат і зробити віддалено, буде переведено в найближчий час.

На корпоративному рівні відбудеться повернення до фундаментальних правил ведення бізнесу: бізнес повинен приносити прибуток, закредитований бізнес вразливий і в довгостроковій перспективі ненадійний, запаси ліквідності важливіше бажання все оптимізувати.

Найкращими рішеннями будуть диверсифікація ризиків і проведення аудиту по скороченню витрат, у тому числі на оренду, тому що багато хто зрозумів, що частина співробітників може працювати дистанційно. Відбудеться зміна самих корпоративних структур – багато завдань можуть виконуватися спільними зусиллями працівників, що працюють віддалено в корпоративних мережах. Офісів з «openspace» на сотню людей не буде, а сама корпоративна структура стане більш «плоскою». Пропадуть кілька управлінських рівнів. Здатність керівництва швидко розробляти і реалізовувати рішення, стане визначати успіх компанії.

Підприємці зрозуміли, що надалі буде необхідне постачання в різні країни і різним постачальникам з одночасною підтримкою економії внаслідок зростання виробництва і можливістю відстеження. Для цього будуть потрібні глобальні платформи зі складними технологіями – 5G, роботизація, блокчейн. Ці технології допоможуть налагодити контакт між покупцями і численними надійними постачальниками в загальній мережі. У свою чергу, це викличе підвищений попит на безпілотні автомобілі та дрони, оскільки водіїв не буде вистачати, щоб повністю закрити потреби онлайн-торгівлі. Традиційні платформи B2B на зразок «Amazon» та «Alibaba», ймовірно, стануть лідерами в цій галузі і почнуть боротися за володіння подібною екосистемою вже в наступні десять років [3].

Висновки. Нова глобальна пандемія буде диктувати, як підприємцям вести свій бізнес, ще багато років. Але кризи часто

ставали причиною кардинальних змін та інновацій. Цьому є приклади в історії.

Щоб зберегти або переорієнтувати бізнес, підприємці раціонально підійшли до розв'язання проблем, що виникли. З'являються нові продукти, що допомагають людям адаптуватися до нової реальності та полегшують життя. Безготівкові розрахунки, доповнена реальність і акцент на цінності – найпопулярніші рішення для порятунку бізнесів від кризи, спричиненої пандемією.

Саме зараз підприємцям потрібно шукати нові можливості та бути в активній динаміці – тобто пропонувати нові продукти, послуги та можливості своїм клієнтам. Хто буде більш динамічний, той, врешті-решт, і буде себе почувати найбільш стабільно.

Список використаних джерел

1. Винокуров Я. Как карантин и коронавирус изменили малый и средний бизнес. URL: <https://hromadske.ua/ru/posts/kak-karantin-i-koronavirus-izmenili-malyj-i-srednij-biznes> (дата звернення: 28.09.2020).

2. Заїкін А. В. «Короновані» стартапи: чи з'являються інновації під час пандемії. URL: <https://mind.ua/openmind/20212775-koronovani-startapi-chi-z-yavlyayutsya-innovaciyi-pid-chas-pandemiyi> (дата звернення: 28.09.2020).

3. Поддержка бизнеса в условиях пандемии: предложения бизнес-сообщества. URL: <http://www.garant.ru/news/1345144/#ixzz6JbID03Gw> (дата звернення: 01.10.2020).

4. Covid innovations. URL: <https://www.covidinnovations.com> (дата звернення: 30.09.2020).

Тетяна Рєпнова,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

***Анотація.** Розглянуто поняття та елементи психологічної культури державних службовців, проаналізовано результати теоретичних досліджень та законодавство про основи державної політики у сфері управління персоналом державної служби в умовах адаптації законодавства до викликів сьогодення.*

***Аннотація.** Рассмотрены понятие и элементы психологической культуры государственных служащих, проанализированы результаты теоретических исследований и законодательство об основах государственной политики в сфере управления персоналом государственной службы в условиях адаптации законодательства к вызовам сегодняшнего дня.*

Актуальність. На сучасному етапі реформування публічної служби України державна політика висуває цілі стимулювання професійного вдосконалення та високих результатів діяльності публічних службовців, інтенсивність роботи і рівень відповідальності яких мають будуватися на принципах демократизації та прозорості діяльності, професіоналізму в підготовці управлінських рішень і наданні адміністративних послуг. Формування соціально-психологічних умов діяльності публічної служби лідерами місцевих органів виконавчої влади, що сприяють розвитку психологічної культури та професіоналізації публічних службовців, залишається актуальним.

Об'єкт дослідження – державна політика України у сфері управління персоналом публічної служби. Предмет дослідження – процеси розвитку та формування психологічної культури публічних службовців у системі управління персоналом публічної служби. Методологічною основою дослідження є комплекс філософських,

загальнонаукових та спеціальних методів; у роботі використовувалися методи класифікації й систематизації, що дозволило узагальнити законодавчу, нормативну документацію і наукову літературу з проблеми дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам публічної служби присвятили роботи вчені: В. Б. Авер'янов, Ю. П. Битяк, С. Д. Дубенко, В. І. Луговий, Т. В. Мотренко, О. Ю. Оболенський та ін. Важливу роль в обґрунтуванні особливостей діяльності працівників органів місцевої виконавчої влади відіграли наукові дослідження (Г. Балл, Т. Базаров, М. Боришевський, С. Максименко, Л. Малімон, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик); щодо концепції психологічного забезпечення управління організаціями (Л. Карамушка); психології управління та кадрової роботи (В. Л. Абрамкін, К. М. Гуревич, Б. Ф. Ломов, Л. І. Меньшиков, В. Д. Шадриков, А. В. Філіппов та ін); психології державних службовців (Ю. Н. Гончарова, А. А. Деркач, В. М. Дьячков, А. С. Огнев та ін.); кадрової політики (М. М. Іжа, О. П. Якубовський). У зарубіжних та вітчизняних працях відсутні дослідження, що стосуються передумов і джерел розвитку професійно важливих якостей особистості працівників місцевих органів виконавчої влади, які впливають на ефективність функціонування інституту органів виконавчої влади, зокрема місцевих державних адміністрацій.

Мета дослідження – проаналізувати результати теоретичних досліджень та нормативно-правові засади державної політики щодо формування психологічної культури публічних службовців у системі управління персоналом публічної служби.

Виклад основного матеріалу дослідження. За С. Гончаренко, під культурою розуміють рівень освіченості, виховання людей, а також рівень оволодіння певною галуззю знань або діяльністю [1]. Визначення поняття «професійна культура» знаходимо у дослідженнях С. Дружилова, який стверджує, що професійну культуру треба розуміти як специфіку, культуру професійного співтовариства і як культуру представника певної професії. Перша включає способи організації та розвитку професійної діяльності, представлені в продуктах матеріальної і духовної праці, у системі професійних цінностей, професійних норм і переконань, професійних традицій, що обумовлюють ставлення фахівців до предметів і об'єктів їх діяльності. Друга – розглядається як результат засвоєння особою основних елементів професійної культури співтовариства, як результат професійної соціалізації та професійної ідентифікації особистості [3].

Учений В. Белоліпецький визначає професійну культуру як категорію, що характеризує ступінь оволодіння професійною групою, специфічним видом трудової діяльності в будь-якій сфері суспільного виробництва.

На думку А. Капської, професійна культура, крім необхідних знань, умінь та навиків, включає певні особистісні якості, норми ставлення до різних складових професійної діяльності [1]. Щодо державного управління, то в українській науковій літературі останнім часом багато публікацій стосуються культури управління [2]. Досліджується сутність, поняття, розглядаються складові культури управління, її вплив на прийняття управлінських рішень, роль і місце у сфері державної служби.

Психологічна культура управління має низку особливостей, які відрізняють її від усіх інших видів і форм культури: по-перше, – це особистісна характеристика суб'єкта управління, який досить суттєво впливає на групу, спільноту, суспільство; по-друге, психологічну культуру управління поєднують із управлінською поведінкою; по-третє, модель психологічної культури управління об'єднує такі напрямки: особисту культуру, соціальну культуру групи, субкультури; по-четверте, до складу культури управління відносять загальну культуру (зовнішнього вигляду, поведінки, мови тощо), а також професійну, правову, економічну, організаційну, технічну тощо [4]. У контексті цього дослідження не можливо оминати увагою такі поняття, як «компетентність» та «компетенція». Як зазначає Ф. Шаріпов [1], компетентність – сукупність рис (характеристик) особистості, що дають змогу їй якісно виконувати визначену діяльність, що направлена на вирішення проблем, завдань в якійсь галузі; це те, чого досяг конкретний спеціаліст, вона характеризує міру освоєння компетенції і визначається можливістю вирішувати поставлені завдання.

У науковій літературі існує кілька підходів щодо трактування професійної психологічної культури державних працівників як окремої професійної групи, а саме: акмеологічний, психологічний та особистісний [5].

Використовуючи акмеологічний підхід, професійна культура розглядається як єдине, ціле новоутворення, здатне регулювати та прогнозувати розвиток як особистісних якостей, так і необхідних якостей для успішної професійної діяльності. У своїй праці О. М. Гришина говорить, що психологічна культура державного службовця – це «інтегративне новоутворення особистості, що виконує проектно-

регулювальну функцію психіки, яка полягає в оптимальній самореалізації особистості в процесі взаємодій і здійснення професійної діяльності на рівні соціально бажаних стандартів в умовах приписів і обмежень у сучасній системі державної служби» [3].

Психологічний підхід передбачає об'єднання психологічних характеристик службовця, які зумовлюють ефективність та результативність психологічної частини його професії. Сучасна практика розглядає психологічні характеристики публічних службовців з трьох елементів, а саме:

1. Особистісний. До нього включають мотивацію, навички комунікації, активність, здатність аналізувати та приймати правильні рішення тощо.

2. Інтелектуальний. До цього елемента відносяться аналітичний склад розуму, особливості пізнавальних процесів тощо.

3. Психофізіологічний. До нього входять працездатність, стійкість до стресів та конфліктів, емоційна стійкість тощо [4].

За Є. О. Клімовим, психологічна культура є складовою загальної культури особистості (як члена сім'ї, фахівця, громадянина країни), яка окреслює вивчення нею системи знань у галузі підвалин наукової психології, базових умінь, що стосуються прийняття особливостей психіки та застосування цих навичок у повсякденному житті, професійній діяльності та саморозвитку [3].

Особистісний підхід розглядає психологічну культуру державних працівників як єдину, неподільну інтегральну характеристику індивіда – державного працівника. Ця характеристика є однією з важливих умов ефективного виконання психологічної складової професійної діяльності та, водночас, слугує одним із завдань професійного самовдосконалення. Суттєві характеристики поділяють на три групи:

1. Ставлення до себе в справах. Сюди можна віднести самокритичність, самоповагу, здатність до самовдосконалення тощо.

2. Ставлення до підлеглих. До цього відносяться чуйність, відкритість, принциповість, щирість, лідерство, об'єктивність, взаєморозуміння.

3. Ставлення до справи. Сюди включають добropорядність, чесність, цілеспрямованість, відданість справі, ініціативність, прагнення досягти справедливості, раціоналізм [4].

Отже, психологічна культура публічних службовців як проєктно-регулювальна функція містить чотири основні складові:

- самопізнання власних цінностей, переконань;
- емоційний інтелект розуміння та прийняття іншої людини;
- емпатія;
- комунікаційні навички лідера та здатність до саморегуляції

поведінки.

Головною метою державної політики у сфері управління персоналом є сприяння оптимальному використанню людського потенціалу країни для реалізації національних інтересів, забезпечення конкурентоспроможності держави на міжнародній арені, створення умов для забезпечення реалізації права громадянина на працю, відпочинок і соціальний захист, закріплений Конституцією України. Одним з вирішальних чинників сучасних перетворень є формування, розвиток та раціональне використання на усіх управлінських рівнях кадрів з високим рівнем професіоналізму та психологічної культури, лідерськими якостями, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні технології, сприяти інноваційним процесам відповідно до актуальних потреб, бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Закон «Про державну службу» №889-19 в редакції від 23.07.2020 р. визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях. Пріоритетом цього закону є застосування компетентнісного підходу до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки.

Закон «Про місцеве самоврядування» №280/97 в редакції від 23.07.2020 р. відповідно до Конституції України визначає систему та гарантії місцевого самоврядування в Україні, засади організації та діяльності, правового статусу і відповідальності органів та посадових осіб місцевого самоврядування.

Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування» №2493-14 в редакції від 23.07.2020 р. регулює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в органах місцевого самоврядування, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх

правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування.

Закон «Про запобігання корупції» №1700-18 в редакції від 24.09.2020 р. визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

Спеціальні Закони України, які регулюють державно-службові відносини в окремих видах державної служби:

- «Про державну виконавчу службу»;
- «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»;
- «Про Державну прикордонну службу України»;
- «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України»;
- «Про Державну спеціальну службу транспорту»;
- «Про державну статистику»;
- «Про дипломатичну службу» тощо.

Окрему увагу слід приділити Наказу Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування». Ці Загальні правила є узагальненням стандартів доброчесної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків [6].

Стратегія державної кадрової політики України на 2012–2020 роки, затверджена Указом Президента України 01.02.2012 №45/2012, що втратила чинність 05.06.2020 р. при Президентові В. Зеленському, визначала цілі, першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована державна кадрова політика. Стратегія державної кадрової політики спрямована на подолання потреб, які вимагають невідкладного вирішення:

1. невідповідність кадрової політики вимогам трансформаційних процесів у державі;
2. недосконалість законодавчої бази;
3. відсутність стратегічного управління з питань підготовки кадрів відповідно до потреб суспільства;
4. нерозвиненість кадрових інститутів;
5. наявність розриву, певного професійного вакууму між

поколіннями кадрового корпусу державного управління;

6. недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень [7].

У зв'язку з цим було створено Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації», а також розроблено механізм відбору та залучення найбільш обдарованих громадян до впровадження реформ з метою добору та підготовки до роботи у сферах державного управління, що мають пріоритетне значення для досягнення цілей соціально-економічного розвитку, найбільш обдарованих громадян України на принципах загальнодоступності, об'єктивності, прозорості. Нехтування цим резервом призвело до браку кваліфікованих кадрів у період президентства В. Зеленського.

Отже, процес забезпечення органів державного управління та органів місцевого самоврядування креативними та висококваліфікованими працівниками є складним та багатоетапним процесом.

Висновки. Дослідження з проблеми створюють основу для аналізу стану державної політики у сфері управління персоналом державної служби в умовах адаптації нового законодавства і можуть бути використані в подальших наукових розробках, навчальному процесі, практичній, законотворчій діяльності, спрямованих на професійний розвиток, формування якісного складу державних службовців, підвищення їхньої службової віддачі. Матеріали роботи можуть бути використані у практичній діяльності служб управління персоналом державних органів, спрямованій на підвищення ефективності роботи держслужбовців.

Список використаних джерел

1. Державне управління: Словн.– довідн. / Уклад. В.Д. Бакуменко та ін.; за заг. ред. В. М. Князева, В.Д. Бакуменка. К.: УАДУ, 2002. 228 с.
2. Кадрова політика і державна служба: терміни, поняття, схеми, афоризми, бібліографія. Словник-довідник / Укладач О. П. Якубовський. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2007. 138 с.
3. Петухов В. В. Соціально-психологічні особливості формування сучасної управлінської еліти. *Державна служба в Україні: шляхи демократизації*: матеріали наук.-практ. конф., 27 верес. 2006 р. / голов. ред. О. Ю. Амосов. Х., 2006. С. 38–41.
4. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості: Навчальний посібник. К.: ІЗМН, 2003. 236 с.

5. Гриненко В. Професійне навчання вищих керівних кадрів для державної служби в зарубіжних країнах. *Вісник НАДУ*. 2005. № 3. С. 162–169.

6. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Нац. агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 18.10.2020).

7. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. (Указ втратив чинність на підставі Указу Президента № 214/2020 від 05.06.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#Text> (дата звернення: 18.10.2020).

Крістіна Шведова,
викладач кафедри управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП

Галина Вишегородських,
магістрантка 2 курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеського інституту МАУП

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В МЕДИЧНОМУ ЗАКЛАДІ: ОЧІКУВАННЯ ТА РЕАЛЬНІСТЬ

***Анотація.** Розглянуті наявні проблеми мотивації в медичних закладах України та шляхи їх вирішення в рамках чинної реформи в галузі медичного обслуговування. Особливо це важливо в умовах другої хвилі пандемії коронавірусу, що загострила вже відому проблему браку медичних працівників.*

Ключові слова: мотивація, рівень оплати праці, матеріальні і нематеріальні стимули та заохочення.

***Аннотація.** Рассмотрены существующие проблемы мотивации в медицинских заведениях Украины и пути их решения в рамках действующей реформы в области медицинского обслуживания. Особенно это важно в условиях второй волны коронавируса, обострившей уже известную проблему нехватки медицинских работников.*

***Ключевые слова:** мотивация, уровень оплаты труда, материальные и нематериальные стимулы и поощрения.*

Вступ. Рациональне використання трудових ресурсів є однією з основних умов ефективного функціонування закладів охорони здоров'я, що сприяє максимальній забезпеченості населення в наданні необхідної медичної допомоги. Наявність достатньої кількості підготовлених медичних кадрів є найважливішою умовою забезпечення громадян країни якісною та доступною медичною допомогою. При цьому, в процесі управління трудовими ресурсами необхідним інструментом виступає їх мотивація та підвищення рівня професійних навичок – як запорука зростання якості надаваних ними медичних послуг.

Проте досі ніхто досконало не знає, як діє механізм мотивації праці, якої сили може бути мотивувальний чинник і коли він

спрацьовує, не говорячи вже про те, чому він спрацьовує. Адже люди, хоч і є схожими, але унікальні за своєю природою. Відомо лише те, що кожен працює заради грошової винагороди та комплексу компенсаційних і заохочувальних заходів. Більше того, чинник, що мотивує медичного працівника до більш активної праці сьогодні, завтра може «відлучити» його від діяльності.

Постановка проблеми. Пандемія коронавірусу розкрила безліч проблем у різних сферах. Один з найсильніших ударів отримала вітчизняна медицина. Пандемія загострила вже відому проблему – брак медичних працівників. Недостатнє фінансування, погані умови праці, відсутність розвитку змушують все більше лікарів і медсестер шукати роботу в інших галузях або їхати за кордон. Під час пандемії гостро постало питання, хто ж буде лікувати українців. Вже зараз в деяких районах ситуація близька до катастрофи – не вистачає 70–80 % персоналу. Однією з головних проблем цього є брак мотивації лікарів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми мотивації персоналу досліджували такі науковці як: Т. В. Білорус, Е. І. Комаров, О. Д. Сердюк, В. В. Травін та ін. Однак, попри доволі значну кількість досліджень мотивації персоналу як складової соціально-трудова відносин, дотепер залишаються невирішеними багато питань, серед яких необхідно відзначити особливості нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення системи охорони здоров'я, а також удосконалення мотиваційного механізму в медичних закладах України.

Мета статті. Метою статті є виявлення особливостей мотивації персоналу як складової соціально-трудова відносин та розробка конкретних пропозицій, спрямованих на удосконалення системи мотивації персоналу закладу охорони здоров'я.

Виклад основного матеріалу дослідження. Українська медична галузь зараз переживає дуже непрості часи. Сьогодні відсутні професійні стандарти працівників сфери охорони здоров'я, які б відповідали сучасним світовим вимогам і дозволяли б сформувати єдині підходи до встановлення нормативів різних видів медичної, психологічної, соціальної допомоги та сприяли раціональному використанню кадрових ресурсів галузі. Низька заробітна плата, застарілі лікарні, нестача кадрів, кар'єрний розвиток, що можливий, в основному, у великих лікарнях обласних центрів. Реформування галузі триває вже протягом 30 років, але кілька проведених реформ не змінили стан речей. Потребують удосконалення нормативно-правові

акти стосовно номенклатури спеціальностей та посад медичних працівників, кваліфікаційних вимог до посад та характеристик спеціальностей, обліково-звітна документація кадрового забезпечення медицини, системи моніторингу і критеріїв оцінки якості роботи медичних працівників, вироблення ефективних механізмів підвищення мотивації.

Сьогодні у науковій літературі існує багато визначень поняття мотивації персоналу. Так, наприклад, О. Д. Сердюк [7] розглядає мотивацію як процес спонукання і стимулювання кожного працівника та колективу загалом до результативної діяльності, для досягнення особистих цілей і головної мети підприємства.

На думку В. В. Травіна, мотивація – це прагнення працівника задовольнити свої потреби за допомогою трудової діяльності [8].

В. Б. Шапар та В. О. Оліфірн визначають мотивацію як процес управлінської діяльності, яка спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства і розглядають її як функцію управління; як процес спонукання себе та інших до дії, для досягнення особистих цілей і цілей організації [9, с. 266].

Е. І. Комаров визначає поняття «мотивація» за декількома аспектами, зокрема, він виділяє дихотомію «система-процес». З одного боку, мотивація виступає своєрідною системою (системи мотивації одного або декількох працівників), а, з іншого, виступає як процес (впливу на роботу персоналу для забезпечення змін відповідно до визначених параметрів [6, с. 117].

Т. В. Білорус вважає, що необхідною умовою для реалізації стратегії управління персоналом на підприємстві є підвищення ефективності системи мотивації трудової діяльності та встановлення взаємозв'язку між нею та станом кадрового потенціалу [2, с. 76].

У рамках реформування системи охорони громадського здоров'я було створено Національну службу здоров'я України – центральний орган виконавчої влади, який реалізує основний принцип медичної реформи «гроші йдуть за пацієнтом» – оплачує вартість реально наданих медичних послуг [5], це полегшує роботу медпрацівників. Очікуваний результат масштабних планів перебудови вітчизняної охорони здоров'я в інтересах громадського та галузевого розвитку може бути досягнутий не стільки за допомогою пропонованих до реалізації організаційно-структурних і юридично оформлених перетворень, скільки за рахунок людського фактора, базисною основою

якого є задоволеність лікаря своєю професійною діяльністю, бачення ним перспектив, розуміння цілей і завдань медичної організації.

Усі фактори мотивації персоналу можна розділити на чотири групи:

1) економічні, тобто фактори, які сприяють задоволенню різного роду матеріальних потреб, без яких людина не може вижити фізично;

2) соціальні, тобто чинники задоволення соціальних потреб – самовираження, схвалення, визнання, участь;

3) організаційні – фактори задоволення потреб в змісті роботи;

4) психологічні – фактори задоволення особистісних та естетичних потреб, причому індивідуальних, властивих конкретній людині.

До причин, за якими медичні працівники втрачають мотивацію, можна віднести відсутність публічного заохочення, кар'єрного зростання, коли медичний персонал не залучають до участі в прийнятті рішень, здійснення змін, обговорення стратегічних проблем розвитку організації, ідеї і пропозиції не підтримуються і навіть не вислуховують.

У медичних закладах висококласного фахівця можна мотивувати або грошима, або кар'єрним ростом. Але варто пам'ятати про непостійний характер мотивації за допомогою грошей. За деяких ситуацій, вплив грошей на поведінку працівника слабшає. У такому випадку для задоволення потреб необхідно скористатися нематеріальними винагородами.

Задоволення потреб медичного персоналу, реалізується через значну кількість методів мотивації результативності діяльності, які можна поділити на такі групи:

– економічні (прямі) методи – погодинна оплата, відрядна оплата, премії за раціоналізацію, оплата навчання, участь у прибутках, виплати за максимальне використання робочого часу;

– економічні (непрямі) методи – доплати за стаж, пільгове харчування, пільгове користування житлом, транспортом тощо;

– не грошові методи – гнучкі робочі графіки, програми підвищення якості праці, охорона праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на вищому рівні.

На рис. 1 показана система матеріальної і нематеріальної мотивації праці.



Рис. 1. Схема матеріальної та нематеріальної мотивації [8]

Оскільки заробітна плата є основним джерелом матеріального заохочення медичних працівників, то її рівень повинен забезпечувати задоволення усіх необхідних потреб. Слід звернути увагу на те, що у різних категорій медичних працівників є різні потреби, відповідно рівень задоволеністю заробітною платою у них буде різний.

Існує спеціальна модель системи винагород, яку використовують медичні заклади (Табл. 1).

Модель системи винагород медичних працівників

Вид	Компенсація	Мотивація
Матеріальна	заробітна плата; премії; дотації (повні або часткові) на спецодяг	соціальний пакет (медичне обслуговування, страхування); навчання, курси підвищення кваліфікації; путівка до санаторію
Нематеріальна	система оцінок і заохочень працівників (дошка пошани, значки, особливий одяг); планування кар'єрного зростання	імідж і популярність медичного закладу; значущість посади; статус працівника в ієрархії закладу; атмосфера у колективі

Слід згадати також про часові межі стимулювання. Тобто, коли саме медичний працівник отримує винагороду – до виконання чи за фактом виконаної роботи. Найчастіше статутом або колективним трудовим договором закладу вже передбачено можливість і варіанти компенсацій, і дії працівників, спрямовані на їх отримання. Надання компенсації – це легкий, стандартний вихід зі складної ситуації, він не передбачає тісного контакту з підлеглим медичним працівником. Проте є ризик, що компенсація може не співвідноситися з потребами людини, відповідно, рівень задоволення працівника буде низьким.

Значну роль у підвищенні ефективності і задоволеністю роботою медичних працівників відіграють умови праці, соціального захисту, організація управлінського процесу для забезпечення стабільної діяльності закладу, а також стимулювання як спосіб зовнішньої підтримки, завдяки якому здійснюється вплив на активність персоналу, прискорення управлінських процесів, спонукання співробітників до активної діяльності [1].

Істотними факторами, які полегшують створення системи стимулювання на рівні поліклініки, є розуміння лікарями цілей та завдань поліклініки, усвідомлене бажання внести свій позитивний внесок у роботу колективу, настрій на продуктивну і довгострокову роботу, безконфліктність робочого середовища. Психологічний клімат, мотивуючий лікаря-професіонала, має три складові [3]:

1) почуття компетентності. Лікар повинен точно знати, що він може робити свою роботу. Його відчуття професіоналізму створює внутрішню мотивацію, а якщо лікар не відчуває себе компетентним, він увесь час буде відчувати дискомфорт.

2) почуття самоорганізації. Не можна змусити професіонала що-небудь робити. Працюючи зі зрілими людьми, є тільки один спосіб чогось досягти – домовлятися. Не можна змусити лікаря застосовувати методику, в яку він не вірить. Він може тільки захотіти її освоювати, інакше це може нашкодити пацієнту.

3) потреба в значних відносинах. Це включеність у колектив, можливість отримувати зворотний зв'язок щодо своєї компетентності. Тоді лікар має хороший результат у відносинах і лікуванні своїх хворих.

До негативних факторів можна віднести незадоволення стилем керівництва, відчуття недооцінки особистого вкладу окремого працівника у загальну справу, невідповідність заробітної плати очікуванням і самооцінці. Лікарі, розуміючи складність і важливість своєї роботи, схильні досить високо оцінювати свою особисто роботу і роботу своїх колег.

Створення механізму ефективної мотивації потребує чималих зусиль. Це дуже кропітка робота, оскільки необхідно приділяти увагу конкретним людям, а не орієнтуватися на середньостатистичні запити. Але її результат – висока ймовірність формування міцних, довірчих відносин з працівниками та сприятливого клімату у колективі [4].

Висновки. На сучасному етапі формування системи мотивації персоналу необхідно розуміти, що досконало розроблений мотиваційний механізм є лише половиною успіху, він має бути успішно реалізований. У медичному закладі це можливо тільки за умови розуміння стратегії розвитку медичного підприємства всіма його співробітниками.

Медичні заклади повинні приділяти особливу увагу факторам (нематеріальним винагородам та моральним заохоченням), що впливають на активізацію трудової діяльності медичних працівників, оскільки від цього залежить результат роботи усього колективу.

Список використаних джерел

1. Бравее Ю. И. Социологический мониторинг персонала медицинского учреждения. *Социология медицины*. 2010. Вып. 2 (17). С. 15–20.

2. Білорус Т. В., Філіна А. Р. Оптимізація програми розвитку персоналу підприємства. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: Економіка. 2018. Т. 23, Вип. 1. С. 47–51.

3. Князюк Н. Ф. Социологические аспекты в изучении мотивации персонала как резерв повышения качества управления медицинской организацией. *Социология медицины*. 2009. Вип. 1 (14). С. 23–26.

4. Медична справа. URL: www.medsprava.com.ua/article/654-motivatsya-chi-kompensatsya-sistema-vinagorod-u-zaklad-ohoroni-zdorovya (дата звернення 07.10.2020).

5. Мотивація персоналу медзакладу: оплата праці за нових умов. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ms/2019> (дата звернення 08.10.2020).

6. Комаров Е. И., Войтенко А. И. Менеджмент социальной работы. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. 288 с.

7. Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту. Київ: Професіонал, 2004. 432 с.

8. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учеб.-практич. пособие. 2-е изд., испр. Москва: Дело, 2005. 96 с.

9. Шапар В. Б., Оліфір В. О. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.



РОЗДІЛ 2

Політико-правові, історичні, культурні та філософські аспекти управління

Виктор Пёхов,
доктор философии в области права, доцент,
профессор МКА, заведующий кафедры
правовых дисциплин Одесского института МАУП

Светлана Пёхова,
магистр права, преподаватель кафедры
правовых дисциплин Одесского института МАУП

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМНЫХ ВОПРОСОВ СТРАТЕГИИ И ТАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «ПРАВО» ДЛЯ МАГИСТРОВ

*Bonis avibus (лат.) – В добрый час!
(Посвящается выпускникам)*

***Аннотация.** В работе исследовано современное состояние обновлённой Образовательной программы «Право» (ОПП), раскрыты пути подготовки высококвалифицированного юриста, указаны инновационные методы обучения и новые направления образования.*

***Анотація.** У роботі досліджено сучасний стан оновленої Освітньої програми «Право» (ОПП), розкрито шляхи підготовки висококваліфікованого юриста, вказані інноваційні методи навчання та нові напрямки освіти.*

Вступление. Основной вектор развития Украины в современном мире направлен на создание независимого, демократического, социального, правового государства, (закреплён в ст. 1 нашей Конституции), в соответствии с которым каждый имеет право на образование (ч. 1 ст. 53, Конституции Украины) [1].

Для эффективного решения стоящих перед государством проблем борьбы с преступностью и исполнения других жизненно важных юридических вопросов необходимы специалисты-юристы, работающие в любой области народного хозяйства. Успешная подготовка квалифицированных кадров немыслима без непрерывного совершенствования системы образования, без обновления образовательных программ, без внедрения дидактических методов активизации обучения студентов.

Постановка проблемы. В настоящее время система высшего образования претерпевает существенные изменения. Возрастает роль глобализации и информации в жизни общества, что приводит к повышению требований, предъявляемых к уровню образования и к компетентности обучаемых. В связи с ростом и изощрённостью современной преступности как общеуголовной, уличной, так и экономической, которая уже вышла на международный – т.е. транснациональный уровень, многократно возрастают требования к качественной подготовке юристов.

Анализ исследования проблемы. Вопросы управления образованием, стратегии и тактики его развития изучали такие учёные, как: В. Андрущенко, В. Бакуменко, Л. Беззубко, В. Бобров, М. Гончаренко, В. Дзоз, Д. Дзвинчук, И. Каленюк, А. Капля, Е. Каракасида, В. Князев, В. Козубняк, В. Кремень и др.

Однако, учитывая постоянные изменения в реформах образовательной политики, а также в развитии новых направлений во многих областях промышленности, сельского хозяйства, культуры и т.д., необходимо постоянно исследовать текущую ситуацию развития диаметрально-противоположных общественных отношений, требующих юридического осмысления, глубоко-научного изучения и законодательного закрепления соответствующими нормативными актами. В связи с этим данная тематика является не до конца исследованной, а поэтому актуальной и крайне необходимой для развития общества в целом, юриспруденции в частности.

Целью исследования является формирование профессионального стандарта нового уровня компетентности у соискателей высшего образования для эффективного внедрения достижений юриспруденции в практику.

Изложение основного материала. Закон Украины: «О высшем образовании» устанавливает правовые, организационные, финансовые основы функционирования системы высшего образования, создает условия для усиления сотрудничества государственных органов и бизнеса с вузами на принципах автономии высших учебных заведений, сочетания образования с наукой и производством с целью подготовки конкурентоспособного человеческого капитала для высокотехнологичного и инновационного развития страны, самореализации личности, обеспечения потребностей общества, рынка труда и государства в квалифицированных специалистах [2].

Министерство образования и науки Украины напомнило, что обновление стандартов высшего образования предусматривает новая редакция Закона «О высшем образовании», и 17 августа 2020 года утвердило Стандарт Образовательной программы «Право» для второго (магистерского) уровня высшего образования [3], поэтому кафедра правовых дисциплин Одесского института ЧАО «ВУЗ «МАУП» совместно с Институтом права имени Владимира Великого ЧАО «ВУЗ «МАУП» (г. Киев) разработала новый проект ОПП согласно новому Стандарту. Проект находится в постоянном совершенствовании и обсуждении с работодателями, студентами, потом ОПП обсуждается на Научно-методическом совете кафедры, на заседании кафедры, затем выносится предложение на Методический Совет Института, потом на заседание Учёного совета, где окончательно обсуждается и после согласования с центральным руководством Академии ОПП будет утверждена. Планируется, что по новой Образовательной программе набор в магистратуру начнётся в 2021 году.

Стандарт ОПП предусмотрел два варианта Образовательной программы «Право» для магистров: Образовательно-профессиональная программа – без магистерской квалификационной работы, с меньшим числом компетентностей. И Образовательно-научная программа, с написанием магистерской квалификационной работы. В обоих случаях предусмотрен независимый Единый квалификационный экзамен, что предполагает высокий уровень подготовки выпускника.

Как нам понимается, цель указанной выше обновляемой ОПП состоит в повышении эффективности образования и выпуска высококвалифицированных, профессиональных специалистов. Учитывая объективную реальность требований рынка, повседневного взаимопроникновения (слияния) гуманитарных, точных, естественных наук, в результате чего в их симбиозе зарождается новый уровень компетентности, при котором, современный юрист обладает всесторонними знаниями, умениями, навыками и является профессионально авторитетным!

Для того, чтобы подготовить выпускника такого качества, профессорско-преподавательский состав должен обладать не только высоким методическим, научно-теоретическим, практическим, но и философски-психологическим, морально-этическим, нравственно-эстетическим, идейно-политическим уровнем, умело экстраполировать и апеллировать категориями наивысшего порядка, используя инновационные методы обучения – т.е. быть у студентов в авторитете.

Формирование образовательного Стандарта и компетентностей у соискателей высшего образования происходит «в соответствии с принципами: целесообразности, достаточной необходимости, заинтересованности (обучение должно быть увлекательным, интересным), последовательности (от простого к сложному, от более лёгкого к более трудному, от известного к неизвестному), непрерывности» [4, с. 4].

Н. Губерская определила государственную политику в сфере высшего образования как неотъемлемую составную общей образовательной политики государства, содержание которой состоит в формировании и нормативно-правовом закреплении общей стратегии высшего образования, определении целей, заданий и определённых действий, направленных на обеспечение функционирования и развития системы высшего образования [5, с. 156].

Стратегической целью государственной политики в области образования есть повышение доступности качественного образования в соответствии с условиями инновационного развития экономики и современных потребностей общества, конкурентоспособности Украины в глобальном мире. Система образования должна быть модернизирована согласно требованиям общества. В соответствии с этой логикой, в процессе модернизации системы образования необходимо переосмыслить направления государственной политики в сфере высшего образования, уточнить её цели, задания и механизм их реализации [6, с. 116]. Главное – это необходимость использования знания в практической деятельности, исходя из принципа: «Наука не ради науки, а во имя практики»; Не было бы счастья, несчастье помогло. В период мировой пандемии «COVID -19», и в связи с этим – вынужденной изоляции, многие недостатки учебно-воспитательного процесса проявились в связи с чем пришлось оперативно решать вопросы online обучения, используя SKAIP, ZOOM и так называемое дистанционное образование, которое как раз и приводит к индивидуализации учебного процесса, научного творчества студента, ответственности за самообучение, и в конечном итоге – к формированию саморазвития личности, профессиональному мышлению, интерактивности и интеграции знаний в практику, используя новое направление образования – дуалистическое (50 % / 50 %), девиз которого: «Работая – учишься! Выучил – закрепи на практике!». Вот это и есть пример современной научно-практической компетентности. За этим будущее, которое начинается уже сегодня.

Выводы. Для повышения эффективности обучения и усовершенствования компетентностей соискателей высшего образования невозможно без постоянного:

- процесса модернизации структуры и содержания ОПП;
- повышения требований, предъявляемых к уровню образования;
- развития интеллектуальных и творческих способностей обучающихся;
- применения новейших технических средств обучения;
- анализа и синтеза результатов собственных действий;
- самообразования и ответственности за результаты своего труда.

Особенно это касается магистров права в условиях формирования правового государства. Таким образом, качественное образование предполагает, что выпускник заведения высшего образования овладел знаниями, умениями и навыками в профессиональной сфере, методологией научного поиска, развитым самосознанием, готов к дальнейшему самообразованию, самоконтролю и ответственности за свою практическую деятельность.

Список использованных источников

1. Конституция Украины, 1996, по состоянию на 2020 г. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата обращения: 11.10.2020).
2. Про вищу освіту: Закон України від 28 грудня 2014 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/T141556?an=1> (дата обращения: 11.10.2020).
3. Щодо організації освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти у 2020-2021 навчальному році. Лист МОН № 1/9-445 від 17.08.20 року. URL: <http://ru.osvita.ua/legislation/proftech/75826/>(дата обращения: 11.10.2020).
4. Пёхов В. Н. Особенности организации управления и процесса формирования целостных знаний у курсантов (слушателей) вузов системы МВД Украины. Одесса: Одесский институт внутренних дел, 1997. 20 с.
5. Губерська Н.Л. Державне регулювання вищої освіти в умовах демократизації публічних відносин в Україні. Право і суспільство. 2015. № 2. С. 153–158.

6. Хомышин И. Механизм реализации государственной политики в сфере высшего образования. Львов: Учебно-научный институт права и психологии Национального университета «Львовская политехника». 2016. С. 116–121.

Віктор Пьохов,
доктор філософії в галузі права, доцент,
професор МКА, завідувач кафедри
правових дисциплін Одеського інституту МАУП

Вікторія Шевчук,
старший викладач кафедри теорії та філософії права
Одеського державного університету внутрішніх справ

ООНОВЛЕННЯ СТАНДАРТІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

***Анотація.** Досліджено шляхи розвитку професійної, зокрема юридичної освіти, її сучасний стан, значення стандартів освітньої діяльності, розкриті основні аспекти підготовки висококваліфікованого юриста для системи правоохоронної діяльності та інших сфер правової діяльності.*

***Аннотація.** Исследованы пути развития профессионального, в т.ч. юридического образования, его современное состояние, значение стандартов образовательной деятельности, раскрыты основные аспекты подготовки высококвалифицированного юриста для системы правоохранительной деятельности и других сфер правовой деятельности.*

Вступ. Оновлення стандартів вищої освіти відбувається на основі Закону України «Про вищу освіту» 2014 року, який визначив основні вимоги до стандартів, а також процедури їх розроблення. Відповідно до Закону, а також згідно з Методичними рекомендаціями щодо розроблення стандартів вищої освіти, затвердженими у червні 2016 року, робота постійно та планомірно виконувалась закладами вищої освіти (ЗВО).

Стандарти вищої освіти, розроблені за період з 2016 до 2020 р., є стандартами нового покоління, відповідають вимогам Болонського процесу і базуються на компетентністному підході. Вони не встановлюють переліків нормативних дисциплін (як це було у попередніх стандартах), що важливо для зміцнення академічної автономії університетів. Завдяки цьому створюються передумови для

широкого розмаїття освітніх програм. Очікується, що такі стандарти будуть орієнтувати викладачів та студентів на конкретні результати, залишаючи їм достатньо самостійності у визначенні шляхів їх досягнення [1].

Міністерство освіти і науки України визначило, що оновлення стандартів вищої освіти передбачає нова редакція Закону «Про вищу освіту» [2], зокрема 17 серпня 2020 року був затверджений Стандарт Освітньої програми «Право» для магістерського рівня, який вступає в дію у 2020–2021 навчальному році [3]. Досвід підготовки нових стандартів вищої освіти показав наявність різних проблем, що мають бути осмислені, та на вирішення яких слід послідовно направити зусилля науковців, студентів та роботодавців.

Постановка проблеми. Для формування стандарту нового рівня компетентностей здобувачів вищої освіти у ЗВО з'являються деякі проблеми, а саме: 1. У період політичних та соціально-економічних, ментальних змін в Україні «перед викладачами ВУЗів постає завдання вдосконалення викладання дисциплін» [4, с. 85]; 2. Зростає роль глобалізації, комп'ютеризації та інформації в житті суспільства, що призводить до цифровізації та підвищення вимог, які пред'являються до рівня освіти і до компетентності здобувачів вищої освіти; 3. У зв'язку з ростом і витонченістю сучасної злочинності як загально-кримінальної, вуличної, так і економічної, яка вже вийшла на міжнародний, тобто транснаціональний, рівень (Україна займає перше місце по рівню злочинності серед європейських країн), багаторазово зростає роль в більш якісній підготовці юристів для сфери правоохоронної діяльності; 4. Для ефективного вирішення поставлених перед державою проблем боротьби зі злочинністю та виконання інших життєво важливих юридичних питань необхідні фахівці-юристи, що працюють в будь-якій галузі народного господарства, а їх фахові компетентності мають бути необхідним елементом професійної діяльності та відповідати актуальним запитам ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема розбудови громадського суспільства, демократичної правової держави безпосередньо пов'язана з розвитком правової свідомості, правової усвідомленості та правової культури. Саме правова усвідомленість, правова культура та правове виховання населення є соціальною гарантією дії принципу верховенства права у суспільстві [5, с. 188].

Проблемою формування правосвідомості займалися такі вчені, як С. Алексєєв, О. Бандурка, Ю. Батурін, Ю. Бишевський, М. Козюбра,

В. Копейчиков, В. Кудрявцев, Р. Лівшиц, О. Лукашева, М. Матузов, В. Нерсесянц, Г. Остроумов, В. Сальников, О. Скакун, С. Сливка, О. Ярмиш та ін.

Проблеми виховання, моральної культури і етики поведінки працівників органів внутрішніх справ (ОВС) розкрито в роботах О. Банбурки, С. Бражнік, М. Ібрагімова, М. Ковальова, М. Козяра, В. Копейчикова, В. Куліченка, С. Сливки, Г. Яворської та ін.

Питання управління освітою, стратегії і тактики її розвитку вивчали такі вчені, як В. Андрущенко, В. Бакуменко, Л. Беззубко, В. Бобров, М. Гончаренко, В. Дзоз, Д. Дзвінчук, І. Каленюк, А. Капля, О. Каракасіді, В. Князев, В. Козубняк, В. Кремень та інші. Проблема стандартизації вищої освіти є предметом дослідження багатьох вчених. Окремі аспекти окресленої проблематики знайшли відображення у працях В. Л. Петренка, Н. Г. Ничкало, С. У. Гончаренка, Б. С. Гершунського, В. С. Ледньова, В. І. Байденко, Н. О. Селезньова, В. М. Соколова та інших.

Метою дослідження даної теми є аналіз формування освітнього стандарту нового рівня компетентності (згідно практичних рекомендацій роботодавців) у здобувачів вищої освіти для ефективного впровадження придбаних юридичних знань у практику.

Виклад основного матеріалу. Освіта – специфічна галузь суспільного життя, важлива передумова вирішення основних завдань суспільства, держави, необхідна умова суспільного відтворення та успішної трудової діяльності, формування кадрів працівників для народного господарства, державного і політичного менеджменту. Непродуманна політика у сфері освіти викликає загрозу безпеці держави, суспільству, оскільки зі зниженням освітнього рівня населення закономірно понижується якість людських ресурсів, інтелектуального потенціалу суспільства у цілому [6, с. 232–233].

Становлення будь-якої держави неможливо без належного розвитку культури. А її головними складовими є високий рівень науки й освіти, що забезпечують формування особистісних і професійних якостей людини. Сьогодні вищу освіту розглядають як основу державотворчих процесів українського суспільства [7, с. 57].

Важливим аспектом правової реформи України є визначення ролі та місця юридичної освіти у системі вищої школи, тому що в умовах радикальних перетворень підготовка висококваліфікованих юристів безпосередньо впливає на найбільш важливі сфери розвитку українського суспільства, зокрема, на економіку й культуру [6, с. 233].

Одним із завдань для здійснення прориву у національній системі освіти є Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р., яка ще у 2013 р. визначила розроблення стандартів вищої освіти, зорієнтованих на компетентнісний підхід, узгоджених із новою структурою освітньо-кваліфікаційних (освітньо-наукових) рівнів вищої освіти та з Національною рамкою кваліфікацій.

Ефективний розвиток кожної держави неможливий без правової зрілості громадян, без правильного розуміння їх прав та обов'язків, без загальної правової культури суспільства взагалі і особистості зокрема. Правова культура особистості – це зумовлений правовою культурою суспільства рівень правової зрілості особистості, який складає основу її правомірної поведінки і стимулює в необхідних умовах соціально-правову діяльність. Правова культура особистості складається з двох структуроподібних елементів – інтелектуального та практичного, основою якого є дотримання правових вимог. Перший елемент характеризує знання юридичних норм, правильне розуміння прав та обов'язків, упевненість в необхідності правових норм. Другий передбачає правильну практичну реалізацію правових знань. Він визначає характер поведінки особистості у правових сферах. Правова культура особистості є важливою передумовою здійснення юридичних прав і свобод, сумлінного ставлення до своїх обов'язків перед суспільством, співгромадянами [5, с. 188]. Висока правова культура, добросовісність правника у будь-якій сфері діяльності сьогодні є викликом часу, і формування її – одне із завдань юридичної вищої школи.

Україна сьогодні повинна працювати над уточненням стандартів освіти освітньої діяльності у контексті їх співвідносності з європейськими. Ми повинні переймати краще в інших країнах, але не втрачати національної сутності освітнянської діяльності [8, с. 235]. Нові стандарти освітніх програм «Право» для бакалаврського та магістерського рівнів вищої освіти базуються на ефективних зразках європейських країн [1].

Освітній стандарт є сукупністю соціальних норм – вимог до рівня освіченості, підготовленості випускника, власне до освітньої системи. Стандарти вищої освіти є основою нормативної бази функціонування системи вищої освіти і спрямовані на досягнення оптимального ступеня упорядкування діяльності у сфері вищої освіти [13]. Стандарт вищої освіти визначає такі вимоги до освітньої програми: 1) обсяг кредитів ЄКТС, необхідний для здобуття

відповідного ступеня вищої освіти; 2) перелік компетентностей випускника; 3) нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах результатів навчання; 4) форми атестації здобувачів вищої освіти; 5) вимоги до наявності системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти; 6) вимоги професійних стандартів (у разі їх наявності) [2]. Нові стандарти вимагають змін у освітній діяльності ЗВО відповідно до цих шести напрямів. При цьому професійний стандарт у сфері права в Україні відсутній.

При підготовці правників слід розуміти, що в умовах бурхливих соціально-політичних та економічних змін, які відбуваються в Україні, на жаль, спостерігається зростання рівня злочинності. У зв'язку з цим однією з актуальних проблем сьогодення є боротьба зі злочинністю, яка вимагає підвищення рівня професійної культури та пошуку шляхів ефективнішої професійної підготовки працівників органів правопорядку. Стратегічне спрямування кадрової політики МВС України передбачає, передусім, забезпечення професійного виховання, юридичної та фахової компетентності, високої професійної майстерності та вміння працювати у складних оперативних умовах [9, с. 275].

Без належної активності студента, курсанта, його наполегливої самостійної роботи ефективне навчання неможливо. Тому викладач повинен вміти викликати у них інтерес до предмету, пояснити його актуальність, необхідність, значимість, важливість для практичної діяльності; вміти пояснити, переконати студента, курсанта, що саме знання цього предмета забезпечує майбутньому працівникові правоохоронної системи високий професіоналізм, що без знання цього предмета неможливо вирішення завдань, поставлених перед органами внутрішніх справ (ОВС) [10, с. 5].

Висококваліфікований юрист зобов'язаний розумітися на основах побудови сучасного життя, бути підготовленим до праці, що пов'язана з вирішенням різних завдань, зокрема – забезпечувати внутрішню безпеку в державі. Забезпечити цей процес може тільки міцна правоохоронна система [6, с. 233].

Існує наполеглива необхідність, яка диктується практикою, формувати у студентів, курсантів необхідні професійні знання і вміння, націлені на творчу участь в освітньому процесі [4, с. 85]. Позитивна взаємодія, яка спирається на емоційний потенціал і знання студентів, дає можливість акумулювати пізнавальну активність студентів, які навчаються за фахом «Право», істотно підвищити рівень мотивації і

домогтися різкого підвищення ефективності всього процесу навчання.

Проблема педагогічної взаємодії в навчально-виховному процесі досліджувалася деякими авторами впродовж багатьох років. Проте, говорити про її завершеність важко, оскільки постійно змінюється контингент студентів, поліпшуються умови навчання, зростає педагогічна майстерність [11, с. 285], відбуваються зміни у законодавстві про освіту. Проте студентецентроване навчання, на наш погляд, є незворотною тенденцією в сучасній освіті.

Одним з основних напрямів сучасної освіти є впровадження в освітній процес комп'ютерних форм навчання, нових інформаційних технологій. Комп'ютеризація освітнього процесу створює передумови для широкого впровадження психолого-педагогічних розробок, що забезпечують перехід від механічного засвоєння фактологічних знань майбутніми фахівцями до оволодіння вміннями самостійно здобувати нові знання, зокрема за допомогою комп'ютерних навчальних програм. Використання комп'ютера, як засобу навчання з більш широким застосуванням безоплатних освітніх майданчиків, електронних підручників з різних дисциплін, комп'ютерного тестування й контролю, веде до розширення змісту, форм і методів навчання. При цьому необхідно дотримуватися деякого балансу між кращими методами традиційного навчання і новими освітніми технологіями, щоб сформувані спадкоємне і дидактично доцільне освітнє середовище [12, с. 180]. Усе це важливе в умовах впровадження дуальної форми навчання, неформальної освіти, академічної мобільності студентів, запроваджених новими стандартами вищої освіти.

Висновки. Оновлення стандартів вищої освіти в Україні є важливою складовою розвитку як інтелектуального потенціалу, так і формування теоретичної бази для підготовки висококваліфікованого юриста, фахові компетентності якого повинні відповідати європейським нормам і вимогам ринку. Майбутнє демократичної, правової, соціальної держави України в значній мірі обумовлено стандартами національної освіти, що, безумовно, є важливим елементом ефективного розвитку держави.

Список використаних джерел

1. Затверджені стандарти вищої освіти. *Сайт МОН України*.
URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada->

ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti (дата звернення: 16.10.2020).

2. Про вищу освіту: Закон України від 28 грудня 2014 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/T141556?an=1> (дата звернення: 16.10.2020).

3. Щодо організації освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти у 2020–2021 навчальному році: Лист МОН № 1/9-445 від 17.08.2020 року. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/standarty/2020/08/081-pravo-magistr.pdf> (дата звернення: 16.10.2020).

4. Болонський процес: реалізація положень Болонської декларації в системі вищої освіти України. К.: МАУП, 2006. 207 с.

5. Криволапчук В. О. Формування в оперуповноважених правоусвідомленості. Одеський державний університет внутрішніх справ. *Південноукраїнський правничий часопис* № 1, 2008. С. 188–190.

6. Жуковська Ж. О. Напрямки реформування відомчої освіти МВС України. *Вісник Одеського інституту внутрішніх справ*. 2004. № 4. С. 232–234.

7. Домбровська Л. Ф. До питання організації наково-освітньої діяльності. *Наука як рушійна сила ефективного розвитку держави: 36 наук. праць за матеріалами Міжнародної наук.-практ. конф. до Дня науки (17 травня 2019 р., м. Одеса) / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Одеса: Лерадрук, 2019. С. 57–62.*

8. Карпинська Л. О. Історичний розвиток канадського університету. *Вісник Одеського інституту внутрішніх справ*. 2004. № 4. С. 234–243.

9. Михайліченко І. В. Професіне виховання працівника органів внутрішніх справ в умовах цілісного становлення його особистості // Одеський юридичний інститут ХНУВС. Одеса: Науковий журнал: *Південноукраїнський правничий часопис*. № 4, 2007. – С. 275–277.

10. Пёхов В. Н. Особенности организации управления и процесса формирования целостных знаний у курсантов (слушателей) вузов системы МВД Украины. Одесса: Одесский институт внутренних дел, 1997. 20 с.

11. Виходець О. М., Корольова Л. І. Шляхи вдосконалення педагогічного процесу з менеджменту. Одеський юридичний інститут ХНУВС. *Південноукраїнський правничий часопис*. № 4, 2007. С. 285–287.

12. Сарафанюк Е. І. Дидактичні умови застосування

електронних підручників у процесі професійної підготовки курсантів ВВЗО. *Вісник Одеського інституту внутрішніх справ*. 2004. № 3 (частина II). С. 179–182.

13. Хомишин І. Сучасний стан стандартизації вищої освіти в Україні. НУ «Львівська політехніка», 2017. URL: <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/13217/205-210.pdf> (дата звернення: 16.10.2020).

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

Зінченко Антон,
помічник керівника фірми, магістр права, випускник Гамбурзького
університету (Universität Hamburg, м. Гамбург, Німеччина)

Арсеній Гаврилюк,
магістрант І курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

РОЗВИТОК ТА ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ В НІМЕЧЧИНІ

***Анотація.** Досліджено сучасні тенденції підвищення якості вищої освіти в Німеччині та її інтернаціоналізації. Проаналізовано систему вишів Німеччини та переваги зв'язку процесу отримання знань з науковими дослідженнями.*

***Анотація.** Исследованы современные тенденции повышения качества высшего образования в Германии и его интернационализации. Проанализирована система высшей школы Германии и преимущества связи процесса получения знаний с научными исследованиями.*

Вступ. Болонська освітня система певним чином уніфікувала вимоги до якості освіти і студентської науки в країнах Європи. Разом з тим, кожна європейська країна має свої особливості, традиції, досвід, який може бути цікавим для України. Вважаємо за доцільне дослідити досвід Німеччини – головного політичного партнера України в Європі, країни-«локомотива» ЄС.

Постановка проблеми. Реформи минулих років у сфері вищої освіти і науки Німеччини доводять, що наукові дослідження мають сьогодні інтернаціональне спрямування набагато більше, аніж будь-коли. Німеччина у міжнародному масштабі належить до провідних країн у галузі досліджень та академічної освіти. Доказом цього є 80 нобелівських лауреатів, це третє місце серед країн, чії громадяни мають цю відзнаку. У глобалізованому світі, в якому роль знання зростає, країна зі своїми традиціями досліджень і винаходів посідає

непогане місце у міжнародному змаганні за найрозумніших, талановитих молодих вчених і практиків, зокрема – з України. Причини таких успіхів необхідно проаналізувати з метою імплементації кращих прикладів німецького досвіду в українську державну освітню політику.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Протягом останніх років дослідження питань освіти та науки в Німеччині досліджували українські фахівці Г. І. Андрощук, В. І. Базова, М. П. Басюк, А. В. Гаврилюк [1], О. І. Захарова, Т. Б. Козак, Н. В. Махія, О. В. Носова, Т. В. Скубій, російські вчені Л. І. Пісарєва [3], С. М. Попова, А. А. Янік [6] та інші. Є публікація Франца Ріттера, десятки блогів та реклам вишів Німеччини. Нас зацікавили сучасні тренди у забезпеченні якості вищої освіти, її інтернаціоналізації та зв'язку її з наукою.

Мета цього невеликого дослідження – проаналізувати досягнення вищої школи Німеччини та сучасні тенденції її розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як країна науки, Німеччина характеризується трьома великими складниками: щільною мережею з майже 400 вишів, чотирма позауніверситетськими дослідними установами з міжнародним авторитетом і потужною промисловою дослідницькою базою. Те, що Німеччина всередині Європейського Союзу посідає провідне місце в групі «провідників інновацій», має свою причину в потужних дослідженнях. Німеччина належить до міжнародної групи небагатьох країн, де близько 3 відсотків свого внутрішнього валового продукту інвестуються в дослідження та винаходи; до 2025 року ці видатки мають бути збільшені до щонайменше 3,5 % [5].

Численними заходами й реформами держава і заклади вищої освіти започаткували ініціативу подальшого розвитку й інтернаціоналізації сфери науки. До них належить прийнята у 2008 році ініціатива, що під гаслом «Зростання завдяки освіті» пропонує підтримку навчання протягом всього життя. Ще одним успішним заходом стали «Ініціатива щодо переваг», яка сприяла виникненню великої кількості міжнародно-орієнтованих закладів післядипломної освіти та видатних кластерів, «Стратегія щодо переваг», «Пакт вишів – 2020», «Хайтек-стратегія», «Пакт заради досліджень та інновацій» і «Стратегія інтернаціоналізації». Німеччина, як вважають німці, - найбільша дослідницька нація Європи, що в 2014 році стала першою країною-членом ЄС, яка запропонувала стратегію подальшого розвитку Європейського дослідницького простору.

Особливу увагу звертають тут на інтернаціоналізацію. В ході Болонського процесу більшість студентських місць були переорієнтовані на здобуття ступенів бакалавра і магістра, багато університетських курсів викладаються іноземною мовою. Іноземні студенти в Німеччині вбачають у ній одну з п'яти найулюбленіших країн для навчання. Мобільність студентів з Німеччини за кордон також досить висока – 30 відсотків. А кількість міжнародних співробітників у вищій школі за минулі роки постійно зростала та становить понад 10 відсотків. Багато німецьких вишів беруть активну участь у «експорті» німецької студентської освіти й побудові вищої школи за кордоном за німецькою моделлю [5].

Німецька освітня система, в міжнародному порівнянні, добре пристосувалася до потреб ринку праці. 87 відсотків дорослих у Німеччині мають атестат зрілості або закінчену професійну освіту. В середньому, серед країн-членів ЕС їх 86 % [5].

В управлінні дослідженнями у вишах, крім Міністерства освіти, опосередковано беруть участь багато структур. Німецьке науково-дослідне товариство (ННДТ, DFG) є основною організацією, яка фінансує дослідження у вишах та бюджетних науково-дослідних інститутах [8]. Конференція ректорів ЗВО є об'єднанням державних і визнаних державою вищих навчальних закладів Німеччини. Банк даних «Компас вищої школи» інформує про всі навчальні курси та міжнародні зв'язки [4]. Найстаріша наукова академія світу – «Леопольдіна» в місті Галле – налічує 1500 членів [9].

Діють і позауніверситетські дослідницькі організації: Товариство імені Макса Планка, Товариство імені Фраунгофера, Співтовариство імені Гельмгольца і Співтовариство імені Лейбніца. Усі вони фінансуються федерацією і федеральними землями [4]. Фонд Гумбольдта підтримує визначних учених і науковий обмін [7]. Результати роботи німецьких учених помітні: у 2018 році міжнародний індекс «Nature Index Global», який оцінює частоту публікацій науково-дослідних закладів і вишів, розташував Німеччину на першому місці в Європі. У світовій оцінці вона посідає третє місце після США і Китаю [5].

Німецька служба академічного обміну (DAAD) є найбільшою організацією, яка фінансує обмін студентами й науковцями. Вона підтримує в усьому світі мережу з 71 філій та інформаційних центрів. У результаті створено портал, що об'єднує людей в усьому світі, які

навчалися, займалися дослідженнями або працювали в Німеччині – це Alumniportal Deutschland [5].

Державна освітня політика стосується і загальноосвітніх шкіл, які також інтерналізуються. Ініціатива «Школи – партнери майбутнього» (PASCH) Федерального міністерства закордонних справ об'єднує в мережу 2000 шкіл у світі, в яких німецька мова має особливе значення [4].

Система німецьких закладів вищої освіти (ЗВО) надзвичайно різноманітна: вона має університети з уславленим іменем у таких величезних містах, як Берлін і Мюнхен, але також і в Аахені, Гайдельберзі та Карлсруе. Університети середніх розмірів з потужним дослідницьким потенціалом і менші вищі школи з надзвичайною славою утворюють ядро академічного світу. У міжнародних рейтингах – Shanghai-Ranking, QS World University Rankings чи Times Higher Education World University Rankings – від дванадцяти до двадцяти німецьких університетів входять у перші 200 вишів. Особливе місце посідають Технічний університет Мюнхена, Університет ім. Людвіга-Максиміліана в Мюнхені та Гайдельберзький університет [5].

Гамбурзький університет – Universität Hamburg – державний університет в Гамбурзі, є одним з найбільших навчальних і дослідницьких центрів Німеччини. Розташований у другому за величиною місті країни. Його відкриття відбулося незабаром після закінчення Першої світової війни на базі Академічної гімназії, яка працювала в місті з початку XVII століття. Сьогодні Гамбурзький університет є найбільшим навчальним закладом загального профілю в північній частині Німеччини. Цікаво, що одним з перших випускників юридичного факультету Гамбурзького університету був відомий радянський розвідник Ріхард Зорге. Найсильнішим факультетом Гамбурзького університету протягом кількох десятиліть є природно-науковий, причому найбільша кількість випускників університету, які стали Нобелівськими лауреатами, навчалися саме на кафедрі фізики. У другу чергу, варто відзначити правову школу Гамбурзького університету – її освітні програми по цивільному і міжнародному праву виділяються фахівцями за прекрасну репутацію факультету у роботодавців. Свою першу юридичну практику студенти отримують в університетському центрі, створеному для проведення тренувальних судових процесів. Один з найстаріших факультетів Гамбурзького університету – медичний, де особливо відомі програми хірургії та педіатрії. Студенти медичного факультету мають можливість

поєднувати навчання з практикою та науковою діяльністю в лабораторіях, клініках і госпіталі, відкритому на базі університету. Гамбурзький університет також відомий своїм вагомим внеском у науку. Частина досліджень здійснюється спільно з провідними світовими науковими центрами світу, інститутами та лабораторіями в рамках міжнародних програм. Основні напрямки досліджень – структурна молекулярна біологія, генетика, біохімія і медицина [10].

За даними Конференції ректорів ЗВО, німецькі та іноземні студенти мають можливість обирати з 399 вишів (120 університетів, 221 вища фахова школа, 58 вищих шкіл мистецтв і музики). Разом усі виші пропонують 19 011 навчальних курсів. У ході запровадженого в 1999 році Болонського процесу заради створення єдиного європейського простору вищої освіти до цього часу майже всі курси були переведені на здобуття дипломів бакалавра й магістра. 240 ЗВО одержують фінансування від держави, 39 – від церков і 120 – від приватних осіб. Простір вищої освіти за своєю побудовою та завданнями поділяється на три типи: університет, вища фахова школа, а також вища школа мистецтва, кіно чи музики. Як і в інших країнах ЄС, класичні університети пропонують широкий спектр спеціальностей, технічні університети концентруються на теоретичному вивченні інженерно-технічних та природничих дисциплін. Дев'ять провідних технічних університетів у 2006 році об'єдналися в «Ініціативу ТУ9». Університети вважають себе не лише навчальними закладами, але в однаковій мірі дослідними установами, і таким чином досі втілюють освітній ідеал Александра фон Гумбольдта про *єдність наукових досліджень і навчання*. Основна мета університетів полягає у підтримці молодих науковців, передачі глибоких фахових знань та вихованні вчених, здатних самостійно працювати й займатися дослідженнями [5].

Академізація в країні загалом зростає: якщо у 2005 році квота студентів-початківців становила близько 37 відсотків, то тепер майже половина молоді в Німеччині хоче здобути вищу освіту. Федеральний закон про підтримку вищої освіти (BAföG) дозволяє їм одержати вищу освіту незалежно від фінансового стану сім'ї. Зараз майже кожний другий студент походить з родини, де немає випускників університетів. Наприклад, у зимовому семестрі 2016/2017 р.р. до вищих навчальних закладів Німеччини було зараховано 2,8 мільйона студентів, серед них 265 500 студентів, які одержали атестат зрілості за кордоном, – це на 41 відсоток більше, ніж 10 років тому. Нині вдвічі більше іноземців відвідують німецькі університети, аніж 1996 року. Більшість

зарубіжних студентів походять з Китаю, Індії та Росії. Серед усіх іноземців, які здобувають освіту в Німеччині, близько 9700 українців (3,5 % від усіх іноземців). В основному їх приваблює те, що навчання в Німеччині для українців, як і для громадян інших держав, безкоштовне [2]. Німеччина належить до п'яти найулюбленіших країн для іноземних студентів.

- Варто відмітити, що німецьке трудове законодавство є поблажливим до студентів, тому офіційно влаштуватися на роботу простіше, ніж в інших країнах. працюючі студенти з офіційним оформленням можуть отримати робочу візу; є можливість працювати науковими співробітниками прямо в університеті; є багато стипендійних програм від урядових організацій та фондів. Таким чином, обдаровані студенти з України можуть отримувати кошти, що покриватимуть витрати на проживання і навчання; студентські квитки дозволяють подорожувати країною, і взагалі – для добросесійних і здібних студентів існує багато кар'єрних можливостей [2].

Водночас німецькі вищі значно розширили пропонування міжнародних навчальних курсів і курсів іноземними мовами: майже 1 400 курсів пропонуються з англійською мовою викладання; за 730 курсами можна отримати подвійний міжнародний диплом. Особливо приваблює докторантів з-за кордону велика кількість можливостей захисту дисертації. Ще однією перевагою німецьких вищих навчальних закладів є відсутність плати за навчання. Сьогодні ЗВО активно використовують можливості дуальної системи навчання [4].

У 2005–2017 роках федеральний уряд і землі підтримували у рамках «Ініціативи щодо переваг» особливо перспективні дослідницькі проекти й установи при університетах. Лише у другій фазі програми (2012–2017 рр.) було надане фінансування 45 школам післядипломної освіти, 43 спеціальним видатним кластерам та 11 концепціям майбутнього, що здійснюються в 39 університетах. Наступна «Стратегія переваг» планується на невизначений час та з 2018 року буде фінансуватися 533 мільйонами євро щорічно. Вона має сприяти тому, щоб німецькі університети стали ще кращими у міжнародній конкуренції. Сприяння видатним кластерам підсилює у міжнародному масштабі розвиток конкурентоспроможних дослідницьких сфер в університетах та об'єднаннях університетів з огляду на окремі проекти [5].

Важливою темою залишається інтернаціоналізація. Конференція ректорів вищих шкіл нарахувала понад 33 тисячі

домовленостей німецьких вищих шкіл з партнерськими установами у понад 150 державах, серед них багато програм, які передбачають одержання двох дипломів. Багато вищих шкіл беруть участь у розширенні кількості спеціальностей у Німеччині та засновують виші за німецьким взірцем – такі вже існують у Єгипті, Китаї, Йорданії, Казахстані, Монголії, Омані, Сингапурі, Угорщині, В'єтнамі та Туреччині [5].

Зростання міжнародної мобільності німецьких студентів також знаходить підтримку. Понад третина уже завершують своє перебування за кордоном. У майбутньому кожен другий німецький випускник вищої школи має одержати досвід навчання за кордоном. Стипендіальні програми, зокрема – «Еразмус+», підтримують це корисне навчання.

Висновки. Німеччина постійно інвестує в дослідження та науку й забезпечує відмінну дослідницьку інфраструктуру. Внаслідок цього великі дослідні установи мають всесвітній авторитет. Глобалізація ставить німецьку наукову територію перед новими викликами. Здатність об'єднання знань і науковців в одну мережу відіграє при цьому головну роль.

Майже половину своїх наукових публікацій дослідники здійснили у міжнародній співпраці. Науковий обмін та обмін у царині закладів вищої освіти – опора зарубіжної культурної та освітньої політики. Важливими партнерами Федерального міністерства закордонних справ у її реалізації є Німецька служба академічного обміну (ДААД), Фонд імені Александра фон Гумбольдта, Німецький археологічний інститут (НАІ), а також фонди політичних партій, які діють на міжнародній арені.

Німеччина користується великою популярністю серед іноземних студентів. Простір вищої освіти широкий і високої якості – і не лише у великих містах. Активно використовуються новітні чинники підвищення якості освітнього процесу вишів.

Німеччина є промисловим лідером серед країн Європи, має високий індекс людського розвитку та подарувала світу найбільшу кількість нобелівських лауреатів у ХХ столітті. Закономірно, що випускники німецьких ЗВО забезпечують зростання економіки та якості життя країни, і сьогодні Німеччина – найбільша економіка Європейського Союзу (ЄС) і четверта в світі після США, Китаю та Японії.

Список використаних джерел

1. Гаврилюк А. В. Тенденції розвитку класичних університетів Німеччини. Автореферат дис. ... канд. пед. наук. URL: <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/14305/1/Aref.%20%D0%93%D0%B0%82.pdf> (дата звернення: 25.10.2020).
2. Диплом, який працює на тебе: як отримати престижну освіту в Німеччині. Блог. URL: <https://dyvys.org/stati/diplom-yakij-pratsyuue-na-tebe-yak-otrimati-prestizhnu-osvitu-v-nimechchini-2/> (дата звернення: 25.10.2020).
3. Писарева Л. И. Система подготовки научных педагогических кадров в Германии. 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-podgotovki-nauchnyh-pedagogicheskikh-kadrov-v-germanii/viewer> (дата звернення: 25.10.2020).
4. Сайти наукових товариств. URL: mpg.de, fraunhofer.de, helmholtz.de, leibniz-gemeinschaft.de (дата звернення: 25.10.2020).
5. Факти про Німеччину. Освіта і наука. <https://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/uk/kategoriyi/osvita-i-nauka> (дата звернення: 25.10.2020).
6. Яник А.А., Попова С.М. Основные особенности современной научной политики в Германии. *Современное образование*. 2016. № 2. С. 25–51. URL: <https://nbpublish.com/library.read.article.php?id=18931>(дата звернення: 25.10.2020).
7. Alexander von Humboldt Foundation. URL: humboldt-foundation.de (дата звернення: 25.10.2020).
8. Deutsche Forschungsgemeinschaft. URL: dfg.de (дата звернення: 25.10.2020).
9. Leopoldina Nationale Akademie. URL: leopoldina.org (дата звернення: 25.10.2020).
10. Universität Hamburg. URL: www.uni-hamburg.de (дата звернення: 25.10.2020).

УДК 347.952(477)

Олена Каракасіді,
кандидат наук з державного управління, професор кафедри
правових дисциплін Одеського інституту МАУП

Юлія Кулакевич,
магістрантка 2 курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

***Анотація.** У статті аналізуються питання вдосконалення механізму примусового виконання судових рішень, головним чинником якого має стати налагодження ефективної діяльності державної виконавчої служби України. Вказані перспективи подальшого розвитку правового регулювання органів державної виконавчої служби.*

***Аннотація.** В статье анализируются вопросы совершенствования механизма принудительного исполнения судебных решений, главным фактором должно стать налаживание эффективной деятельности государственной исполнительной службы Украины. Указаны перспективы дальнейшего развития правового регулирования органов государственной исполнительной службы.*

Вступ. Одним із важливих критеріїв оцінки стану законності у державі є виконання рішень органів і посадових осіб щодо реалізації юрисдикційних повноважень. Примусове виконання таких рішень покладено на Державну виконавчу службу. Своєю діяльністю вона покликана відновлювати порушені права та свободи, забезпечувати невідворотність юридичної відповідальності. Якість примусового виконання рішень висвітлює рівень дієвості механізму правового регулювання. Від неї безпосередньо залежить рівень виховання громадян у дусі поваги до закону, юридична цінність рішень, які приймаються від імені держави. Особливого значення набуває діяльність виконавчої служби з огляду на входження української держави до міжнародних (світових і європейських) організацій.

Постановка проблеми. Етап виконання судових рішень є заключним і найважливішим у процесі реалізації захисту прав громадян. Проте на сьогодні в Україні цей механізм працює недостатньо якісно та ефективно, що призводить до невеликої кількості фактично виконаних судових рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виконавче провадження досліджувалось на рівні коментарів та практичних посібників з 50-х років ХХ століття такими вченими як Н. Д. Зейдером, Н. А. Чечиною, Д. М. Чечотом, М. А. Гурвичем. З 60-х років проблеми виконавчого провадження в монографіях аналізували вчені-процесуалісти А. М. Ширшиков, В. П. Пастухов, М. Г. Авдюков, Р. Х. Валеева, Ю. Г. Гринько, а у 70-80-х роках – А. К. Сергун, М. Й. Штефан, М. К. Юков, П. П. Заворотько.

У 1995 році було проведено дисертаційне дослідження з примусового виконання рішень судів та інших органів В. В. Афанасьєвим на тему «Організаційно-правові основи виконавчого провадження», яке за останні 18 років було єдиним в Україні. Тому сучасний аналіз виконавчого провадження є надзвичайно важливим і актуальним. Можна констатувати також відсутність наукових та дисертаційних досліджень обраної теми з комплексним аналізом як структури Державної виконавчої служби, так і процедури її діяльності станом на сьогодні.

Питання адміністративно-правового регулювання та, зокрема, адміністративно-правового статусу органів державної виконавчої служби, державного виконавця, працівників державної виконавчої служби висвітлювалися у працях Л. Крупної, А. Авторгова, Ф. Бортняка, О. Чумака, П. Макушева, М. Вінциславської, С. Щербак.

Значний вплив на розвиток виконавчого провадження мали праці А. С. Васильєва, А. О. Селіванова, В. Б. Авер'янова, В. С. Стефанюка, Є. В. Додіна, І. П. Голосніченка, О. Ф. Андрійко, О. В. Петришина, Н. Р. Нижник, Р. А. Калюжного, С. В. Ківалова, Ю. С. Шемшученка.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі аналізу чинного законодавства України та практики його реалізації визначити сутність, зміст й особливості форм та методів діяльності державної виконавчої служби і на цій основі виробити пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правового регулювання і підвищення ефективності їх практичної реалізації.

Виклад основного матеріалу. Згідно Закону України «Про виконавче провадження», виконавче провадження як завершальна стадія судового провадження і примусове виконання судових рішень та рішень інших органів (посадових осіб) – це сукупність дій визначених у цьому Законі органів і осіб, що спрямовані на примусове виконання рішень і проводяться на підставах, у межах повноважень та у спосіб, що визначені законодавством, а також рішень, які відповідно до цього Закону підлягають примусовому виконанню [1].

У системі публічної влади виконавча влада є відносно самостійною та наділена відповідними повноваженнями стосовно управління державними справами задля задоволення загальних публічних інтересів, а також включає систему виконавчих органів, які виконують покладені на них функції публічно-правового характеру.

Адміністративно-правове регулювання здійснюється за допомогою методу правового регулювання виконавчих правовідносин. Його можна визначити як санкціонований примус, який має на меті зобов'язати державного виконавця вчиняти лише санкціоновані державою виконавчі дії у визначеному законом процесуальному порядку [5, с. 126]. У разі, якщо боржник у добровільному порядку не виконує своїх обов'язків, які зазначені в рішенні суду або іншого юрисдикційного органу, тоді виникають правовідносини у виконавчому провадженні, після чого держава фактично дозволяє застосовувати при примусовому виконанні рішення заходи примусового виконання, що чітко передбачені Законом України «Про виконавче провадження».

Виконавчі правовідносини мають такі характерні ознаки: 1) державний виконавець зобов'язаний відкривати виконавче провадження лише за заявою стягувача (фізичної або юридичної особи); 2) виникають при примусовому виконанні рішень судів та інших юрисдикційних органів та регламентовані Законом України «Про виконавче провадження»; 3) державний виконавець є обов'язковим суб'єктом правовідносин у виконавчому провадженні; 4) необхідність у відкритті виконавчого провадження виникає тоді, коли суб'єкти права не можуть самостійно без втручання компетентного органу реалізувати свої законні права або інтереси; 5) характерною рисою кола суб'єктів правовідносин виконавчого провадження є їх чітка визначеність; 6) правовідносини у виконавчому провадженні виникають, змінюються та припиняються у певному порядку, закріпленому в законі; 7) владний характер правовідносин;

8) процедура вчинення виконавчих дій регламентує права та обов'язки державного виконавця, за межі яких він виходити не може [4, с. 70].

Принципи виконавчого провадження поділяються на загальні (властиві не лише діяльності Державної виконавчої служби, але й діяльності інших адміністративних органів, та спеціальні принципи (властиві лише виконавчому провадженню). До загальних принципів можна віднести принцип законності, принцип верховенства права, принцип реординації, принцип сприяння громадянам, установам, підприємствам і організаціям у здійсненні їх прав і охоронюваних законом інтересів, а до спеціальних – принцип обов'язковості вимог державного виконавця, принцип своєчасності, повноти виконання і неупередженості державного виконавця, принцип безпосередності, принцип пріоритетності звернення стягнення на майно боржників, принцип одноособовості прийняття рішення в конкретному виконавчому провадженні, принцип доступності і гарантованості захисту прав стягувача та боржника [4, с. 23].

Суб'єктів виконавчого провадження, можна поділити на 3 групи: 1) органи і посадові особи Державної виконавчої служби, які вчиняють і контролюють правильність вчинення виконавчого провадження; 2) учасники виконавчого провадження (сторони та їх представники, органи державної влади та місцевого самоврядування, прокурор, який представляє інтереси держави або особи); 3) особи, які залучаються до проведення виконавчих дій (спеціалісти, перекладачі, поняті, зберігачі майна боржника, спеціалізовані організації, що здійснюють оцінку та реалізацію майна боржника) [2].

Порівнюючи державних виконавців з приватними, то у останніх є вибір у прийнятті до виконання того чи іншого рішення, адже значна частина рішень, які перебувають на виконанні в органах державної виконавчої служби України складають саме ті рішення, які приватний виконавець не може прийняти до виконання – це рішення, за якими стягувачами є держава та державні органи.

Крім того, приватний виконавець неохоче приймає до виконання виконавчі документи про стягнення аліментів, адже це періодичні платежі і виконуються як правило такі рішення досить тривало, аж до досягнення дитиною на користь якої ухвалено рішення 18 річного віку. Також приватні виконавці не завжди приймають рішення, які є «безперспективними», тобто перед тим як прийняти до виконання рішення, виконавець перевіряє майновий стан боржника та з'ясовує чи є за боржником майно, на яке можливо звернути стягнення

та в разі відсутності майна чи коштів на рахунках в банківських чи фінансових установах, повертає стягувачу виконавчий документ та пояснює, що йому не цікаво виконувати таке рішення, після чого стягувач все ж таки пред'являє рішення до відповідного відділу державної виконавчої служби. За рахунок всіх цих дій і відсоток фактичного виконання рішень у приватних виконавців більший, ніж у державних, не кажучи ще про сотні інформацій, які подаються державними виконавцями до обласних управлінь та Мін'юсту, на які йде більшість робочого часу [3, с. 49].

Щодо перспектив розвитку інституту державного виконавця, важливим є те, що на сьогодні державний виконавець в силу своїх процесуальних обов'язків завантажений доволі широким колом питань, які пов'язані із здійсненням виконавчого провадження. Водночас при цьому чинне законодавство не передбачає у складі органу примусового виконання посади помічника державного виконавця, який виконував би «паперову роботу», на відміну від приватного виконавця, який вправі мати помічників, що визначено Законом України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів». У зарубіжних країнах така практика є нормальною та досить дієвою при виконанні виконавчих проваджень [2].

Також не менш важливою є проблема оплати праці державного виконавця. Адже середній оклад є трохи вищий від встановленого прожиткового мінімуму, при цьому державні виконавці мають ненормований робочий день, часто ризикуючи своїм здоров'ям, а іноді й життям. Проблемою є і матеріально-технічне забезпечення державних виконавців, а також застарілі техніка, меблі, приміщення, недостатнє кадрове забезпечення, бюрократизм та недолуга система управління і мабуть головне – це незахищеність. Незахищеність полягає і в тому, що держава не прописала у нормативно-правових актах механізму, який гарантує захист здоров'я, честі, гідності, житла, майна державних виконавців та членів їхніх сімей від злочинних посягань та інших протиправних дій, що можуть бути помстою за професійні дії виконавця з боку окремих осіб.

Висновки. Отже, враховуючи вищевикладене, для ефективної роботи органів державної виконавчої служби, на нашу думку, варто було б провести реформу, яка мала би на меті наступне:

1. Відділити Державну виконавчу службу від органів юстиції та створити повністю новий орган (на прикладі ДБР чи НАБУ) на основі нового законодавства чи внесених змін до чинного.

2. Керівника служби обирати на відкритій конкурсній основі, створивши при цьому Конкурсну комісію, до якої будуть входити представники громадських організацій на кшталт Громадської ради доброчесності та вести онлайн трансляцію на офіційному веб-сайті (все це прописати в Порядку чи Положенні про призначення).

3. Затверджувати керівника за результатами конкурсу має Верховна Рада України на певний період часу із щорічною оцінкою його роботи Комісією.

4. Керівник Служби призначав би своїх заступників самостійно.

5. Державних виконавців щорічно відправляти на навчальні курси/семінари для підвищення кваліфікації та обміном досвіду.

6. Відійти, нарешті, від такого поняття, як "показник", адже робота державної виконавчої служби, в першу чергу, повинна бути орієнтована на допомогу людям, на виконання їх рішень, а не на показник.

Щодо фінансування, варто було б запровадити такі зміни:

1. Певний відсоток від виконавчого збору або повністю вся сума має залишатися у тому відділі ДВС, що його стягнув. Це буде стимулом як для самих виконавців, так і для керівництва, щоб оновлювати матеріально-технічну базу, купувати техніку, папір, канцелярію, конверти, заправки картриджів, автомобіль.

2. Оплата праці однозначно повинна бути збільшена, однак і працівники повинні відчувати свою відповідальність за здійсненні ними дії.

Список використаних джерел

1. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 р. № 1404-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text> (дата звернення: 03.10.2020).

2. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1403-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19#Text> (дата звернення: 03.10.2020).

3. Виконавче провадження: навч. посіб. для здобувачів вищ. освіти / уклад.: К. В. Гусаров, М. Є. Червинська, Л. М. Мазур та ін. Х.: Право, 2017. 186 с.

4. Голубева Н. Ю. Виконавче провадження. Підручник. Видавництво «Фенікс», 2020 р. 460 с.

5. Крупнова Л. В. Стан та проблеми адміністративно-правового регулювання виконавчого провадження в Україні. *Вісник ЛДУВС імені Е. О. Дідоренка*. 2016. № 4 (76). С. 125–131.

Лариса Домбровська,
кандидат історичних наук, доцент, професор МКА,
професор кафедри загальнонаукових, соціальних
та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП

Олексій Домбровський,
кандидат історичних наук, доцент, професор МКА,
доцент кафедри загальноправових дисциплін і міжнародного права
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

ДОКУМЕНТИ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО ЯК ВАЖЛИВІ ІСТОРИЧНІ ДЖЕРЕЛА

***Анотація.** У публікації розглянуто окремі документи Б. Хмельницького, які є важливою складовою історичних джерел у вивченні державного будівництва відповідного періоду.*

***Аннотация.** В публикации рассмотрено отдельные документы Б. Хмельницкого, которые стали важной составной исторических источников при изучении государственного строительства соответствующего периода.*

Вступ. Сучасний розвиток українського суспільства супроводжується зростанням духовно-морального потенціалу, що сприяє формуванню національної свідомості молодих людей. Значне місце сьогодні набуває зростання інтересу до проблем вітчизняної історії, витоків національної культури, до непересічених досягнень минулого.

Постановка проблеми. Знання історичних та культурних надбань, державотворчих процесів на усіх етапах виборювання незалежності необхідні не лише для піднесення національної гідності та свідомості, а й для використання кращих традицій у практиці сьогодення. Тому, велике значення у отриманні таких знань поряд з науковою літературою відіграють історичні джерела різних періодів вітчизняної історії. Такими є і документи Б. Хмельницького, що дають більш повну картину подій часів середини XVII століття.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченням документів Б. Хмельницького та їх значення в історичних подіях українського суспільства в різні періоди становлення і розвитку

історичної науки в Україні займались провідні науковці – О. Апанович, О. Бонь, М. Грушевський, Р. Іванченко, Я. Качмарчик, В. Король, С. Коваленко, С. Макарчук, В. Смолій, В. Степанков, Н. Яковенко та ін. Але дана проблема потребує подальших досліджень і узагальнень.

Мета статті – дослідити і проаналізувати окремі накази, універсали, угоди, листи, розпорядження гетьмана та показати їх значення для утвердження української державності середини XVII ст.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливим в українській історії був період національно-визвольної боротьби середини сімнадцятого століття. І, звичайно, усі документи Б. Хмельницького, як історичні джерела зазначеного часу, мають досить велике значення для вивчення подій відповідного періоду. Завдяки їм можна дослідити першочергові завдання в галузі внутрішньої і зовнішньої політики Б. Хмельницького у питаннях державного будівництва, формування військово-адміністративних органів управління, військового будівництва, селянського життя, церковних справ. І, на наш погляд, особливе місце займали універсали, що мали різне призначення.

За визначенням дослідника С. Макарчука, універсали за своїм функціональним призначенням можна розділити на декілька груп. Оскільки одним із головних питань було земельне питання, то їх можна і виділити в окрему групу. Автор зазначає, що це «універсали з регулювання земельних відносин, що мали закріплювати право власності на землю шляхти, церкви, монастирів, козаків, також стримувати, обмежувати сваволю панів, щоб запобігти масовому незадоволенню селян» [1, с. 93]. Також окрему групу універсалів складають універсали, які стояли на сторожі окремих прав міщан, формували правове становище промисловців і торговців.

Ще одну групу універсалів репрезентувала група універсалів, в яких містились завдання формування правових засад державних органів, адміністративного поділу, створення вищого військово-державного керівництва. Не менш важливою групою були універсали, які спрямовані на регулювання становища в соціальній сфері. Таким чином, ми можемо стверджувати, що універсали Б. Хмельницького є досить важливими джерелами для досконалішого вивчення історичних подій часів Визвольної боротьби українського народу середини XVII ст.

Досліджуючи період перед початком Визвольної війни, і, звернувшись до «Універсалу Богдана Хмельницького із закликом українського народу до повстання (уривки)», ми бачимо, що гетьман закликає народ до початку відкритої боротьби: «Ніколи не найдете способу на польську перемогу, як тепер не скинете цілком ярмо урядників і не забудете свободи, той свободи що наші батьки кров'ю окупили, і прийдете в неприступні місця на Дніпровім низу...» [2, с. 164]. Далі він закликає до єдності в боротьбі козаків і селян: «...одним ударом козаки й селяни вдарили, дуже було б добре» [2, с. 165]. Б. Хмельницький з ентузіазмом закликає весь український народ до всенародної боротьби, особливо після перемог під Жовтими Водами і Корсунем у 1648 році словами: «Ми пишемо до вас цей універсал, закликаючи і заохочуючи вас, наших братів, усіх малоросіян, до нас на військову кампанію» [2, с. 161].

Завдяки закликам до єднання в різних універсалах, зверненнях Б. Хмельницькому вдалося на певний час добитись єднання серед повсталих. Як зазначає науковець В. Король: «Великою заслугою Хмельницького є те, що протягом року війни він зумів створити з розрізнених селянських і козацьких загонів народно-визвольну армію» [3, с. 107]. Саме через свої універсали, відозви Б. Хмельницький звертався із закликом до боротьби.

Відомий сучасний історик Раїса Іванченко підкреслює, що заклик Б. Хмельницького сколихнув усю Україну: «Не коріться більше своїм урядникам, як невільники, ви, чії батьки не визнавали ніяких законів і не корились ніяким королям. Лише силою та страхом смерті можна зламати силу гнобителів» [4, с. 115]. Значне місце в універсалах гетьман відводив боротьбі українського народу за православ'я і тому писав про це так: «Краще вже й корисніше полягти нам від ворожої зброї на бойовищі за віру свою святу православну і за цілісність вітчизни» [5, с. 17].

Універсали Б. Хмельницького були також присвячені геополітичній доктрині гетьмана, яку український уряд розв'язував у рамках проекту «Руське князівство», Чорноморського проекту (1648–1650 рр.), Чорноморсько-балканського проекту (1650–1654 рр.), Балтійсько-балканського проекту (1654–1657 рр.) [6, с. 86–88].

З універсалів Б. Хмельницького можна простежити, що полковники й сотники отримували практично всю адміністративну владу на тій території, де поширювались їх повноваження. Гетьман майже не втручався в діяльність полковників. Як зазначає дослідник

Я. Качмарчик, протягом 1648–1657 років з його канцелярії вийшло всього 17 універсалів з підтвердженням шляхетського права власності й 4 універсали про надання нових маєтків [7, с. 153].

Про організаційні заходи Б. Хмельницького можна простежити також з його важливих наказів, розпоряджень, які він видавав протягом Національно-визвольної війни 1648–1654 років. Так, 17 липня 1651 року він розіслав з Білої Церкви наказ полковникам Правобережжя, в якому зазначалось, що «не відкладаючи ані на тиждень» прибувати до його ставки з уцілілими полками. Саме тут було створено сильний військовий табір, про неможливість захопити якого навіть говорили вороги [8, с. 335].

Висновки. Отже, ознайомившись зі змістом окремих документів Б. Хмельницького, можна простежити розвиток подій напередодні та під час національно-визвольної боротьби українського народу середини сімнадцятого століття, яким чином гетьман здійснював внутрішню і зовнішню політику в даний період, які помилки він допускав і як намагався їх виправити. У більшій мірі ми зупинились на характеристичі окремих універсалів як актових матеріалів історичних джерел. Хоча надзвичайно цінними для пізнання історії є також договори, які були підписані Б. Хмельницьким. Саме завдяки досконалому вивченню їх, зазначає відомий український історик Олена Апанович, можна «білі й чорні плями української історії поступово наповнювати реальним змістом» [9, с. 3].

Список використаних джерел

1. Макаруч С. Писемні джерела з історії України: курс лекцій. Львів: Світ, 1999. 352 с.
2. Національні процеси в Україні: історія і сучасність. Документи і матеріали. Довідник. У 2 ч./упоряд.: І. О. Кресіна, О. В. Кресін, В. Ф. Панібудьласка. К.: Вища школа, 1997. Ч. 1. 583 с.
3. Король В. Ю. Історія України: навч. посібник К.: ВЦ «Академія», 2008. 496 с.
4. Іванченко Р. П. Історія без міфів: Бесіди з історії укр. державності. 2-е вид., переробл. і допов. К. МАУП, 2006. 624 с.
5. Домбровська Л. Ф., Домбровський О. І. Система влади та управління Гетьманщини середини XVII-XVIII ст. *Політико-правові проблеми сучасного державного управління*: Збірник наукових праць за матеріалами науково-практичної конференції 4 квітня 2012 р./ Кол.

авторів. / За заг. редакцією О. А. Золотарьової. Одеса: «Лерадрук», 2012. 177 с.

6. Коваленко С. С. Геополітична доктрина гетьмана Богдана Хмельницького. *Наукові праці МАУП* / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов.ред.) та ін. К.: МАУП. 2001. Вип. 1(15). С. 84–89.

7. Качмарчик Януш. Гетьман Богдан Хмельницький. Перемишль-Львів, 1996. 327 с.

8. Нарис історії середньовічної та ранньомодерної України. К.: Критика, 2006. 584 с.

9. Апанович О. М. Українсько-російський договір 1654 року. Міфи і реальність. К.: «Варта». 1994. 96 с.

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

Алла Амбросійчук,
магістрантка спеціальності Право Одеського інституту МАУП

ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ІНСТИТУТУ ПРИВАТНОЇ ДЕТЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

***Анотація.** Розглянуто питання легалізації і потенціального розвитку приватної детективної діяльності в Україні. Авторами проаналізовано законопроекти про приватну детективну діяльність і обґрунтовано необхідність прийняття Закону України «Про приватну детективну діяльність».*

***Аннотація.** Рассмотрен вопрос легализации и потенциального развития приватной детективной деятельности в Украине. Авторами проанализированы законопроекты о приватной детективной деятельности и обоснована необходимость принятия Закона Украины «О приватной детективной деятельности».*

Вступ. Діяльність приватних детективів в Україні відносно нова, але попит на їх послуги зростає, що бачимо в мережі ІНТЕРНЕТ. В усіх регіонах України працює декілька тисяч приватних детективів та приватних детективних агентств [11, с. 120], хоча офіційно вони не мають такого статусу. Багато років слідкуємо за невдалими спробами прийняття Закону України «Про приватну детективну діяльність». Ця дефініція походить з поняття «детектив». Детектив (англ. detective, від лат. detectio — розкриття) — це фахівець з розслідування злочинів; агент розшукової поліції, слідчий. В його обов'язки входить збір доказів і надання їх судовим органам. Закордонний досвід свідчить, що функціональне призначення приватних детективів та агентств є подібним до суб'єктів оперативно-розшукової діяльності (ОРД) та органів досудового слідства, бо детектив поєднує в собі певні функції і слідчого, і оперативника, що дозволяє йому швидко та ефективно діяти. Компаративістське дослідження приватної детективної діяльності в зарубіжних країнах має важливе значення у контексті імплементації інституту приватних детективів в Україні, оскільки воно дозволить

з'ясувати найбільш ефективні положення, що можуть бути враховані в законотворчому процесі в Україні.

Постановка проблеми. Втім, в українській практиці детективи з'являються саме зараз, хоча про необхідність створення детективних підрозділів ще у 2015 році заявляла екс-керівник Національної поліції України Хатія Деканоїдзе. Вона казала, що слідство або карний розшук та оперативні дії потрібно об'єднати в детективні групи, а детектив – це універсальний поліцейський [14]. І хоча в НАБУ і Нацполіції України посади детектива нещодавно з'явилися, приватну детективну діяльність за близько 30 років незалежності так і не було легалізовано. Але детективи та їх агентства де-факто вже працюють, а на попередній Закон у 2017 році ексПрезидент наклав вето, вносячи свої пропозиції [5]. Вето не було подолане, після нього вже другий законопроект у 2020 році поданий в Комітет Верховної Ради України, але розгляд його в першому читанні навіть не розпочався.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання приватної детективної діяльності досліджувалося у працях В. Грищука, В. Курила, В. Мак-Мака, Н. Матюхіної, С. Мусієнко, В. Нора, В. Савченко, А. Старушкевича, А. Сачаво та ін. Аналіз зарубіжного досвіду детективної діяльності здійснив білоруський дослідник С. Мусієнко в книзі «Слідчі та приватні детективи: Захисники прав, майна і життя». У 2017 р. С. С. Юрко захистив кандидатську дисертацію на тему: «Недержавна охоронна і правоохоронна діяльність в Україні», де, зокрема, досліджено становище приватних детективних агентств у країнах світу [15].

Мета дослідження – проаналізувати можливість і корисність для суспільства прийняття Закону України «Про приватну детективну діяльність».

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, детектив — посада в поліцейських структурах країн, організованих на основі англосаксонської системи права. На таку посаду призначають осіб з офіцерським званням, але звертаються «офіцер» не до них, а тільки до нижніх чинів поліції, оскільки в англійській мові звернення «офіцер» перш за все має значення «чиновник» або «державний службовець». В Україні посада детектива у державних органах введена вперше зі створенням Національного антикорупційного бюро. Ще формується служба детективів Нацполіції. Але в Україні де-факто діють і приватні детективи.

Приватний детектив — особа, яка здійснює детективну (розшукову) діяльність і надає детективні послуги приватним чином. Він не наділений тими імперативними повноваженнями, які мають правоохоронці з державних і муніципальних структур. Часто приватні детективи працюють у взаємодії з правоохоронними структурами. Приватні детективи займаються приватними розслідуваннями, зокрема розшуком зниклих безвісти, розслідуваннями у сімейно-побутовій сфері, а також деякими видами економічних розслідувань [2].

Усі ми знаємо, що діяльність детективів романтизована і героїзована детективним жанром літератури і кінематографа, але часто там події нереалістичні. Професійний правоохоронець помітить у відповідних книгах і фільмах помилки юридичного характеру. Разом з тим, ці твори вплинули на романтичне сприйняття образу детектива. Багато з героїв таких творів стали виключно популярні в масовій культурі. Одним із перших творів подібного роду є розповідь Едгара По «Вбивство на вулиці Морг». Важливу роль у розвитку та становленні жанру зіграли образи Шерлока Холмса, комісара Мегре, Еркюля Пуаро, канадського детектива Мердока, міс Марпл. Багато телесеріалів демонструють героїзм детективів ФБР, приватних детективів Магнума, Шекспір і Хетуея та інших. З цими персонажами знайомі буквально всі. Вважаємо, що така популярність образу детектива не випадкова, а, зокрема, є наслідком успішної діяльності детективів Великобританії, Канади, США та інших країн.

Детектив має багато спільного із професією слідчого в українській правовій системі, але діяльність детектива традиційно має більш універсальний характер, оскільки, як ми вже зазначили, детектив поєднує в собі оперативного працівника та слідчого. Наприклад, кримінальний процес США та Великої Британії не містить таких стадій як дізнання чи досудове слідство та чіткого розмежування слідчої та оперативно-розшукової діяльності. Тому, детектив може поєднувати огляди, обшуки, допити з аудіо-, відеоконтролем особи, спостереженням за особою чи, наприклад, використовувати конфіденційне співробітництво.

За кордоном офіційно приватна детективна діяльність почала зароджуватись ще у XIX ст. Більшість дослідників її виникнення пов'язують з фігурою Франсуа Єжена Відока (1775-1857), засновника сучасного карного розшуку, культового французького слідчого. Єжен Франсуа Відок у ранніх роках життя був злочинцем, пізніше заснував власне бюро приватних детективів, займався дослідженням злочинів та

злочинців, був автором декількох книжок з кримінології. Перше детективне агентство США було відкрито в Чикаго у 1850 р., засновником американської детективної діяльності був Аллан Нат Пінкертон. Практично кожна розвинена країна світу має свою модель приватної детективної діяльності.

Фахівці вважають, що легалізація приватної детективної діяльності в Україні значно збільшить можливості громадян щодо захисту своїх законних інтересів, прав і свобод. Сполучені Штати Америки, Великобританія, Франція, Німеччина, Канада, Індія, Ізраїль, Японія, Норвегія, Іспанія, Італія, Португалія, Мексика й багато інших країн — це країни, де запровадження інститутів приватних детективів, приватних детективних агентств стало наслідком реагування влади на соціальні виклики, тому нині такі недержавні інституції у них — явище звичайне, усталене і врегульоване законодавством. У Великобританії у приватних охоронних і детективних фірмах персоналу вдвічі більше, ніж співробітників поліції. У США приватні служби безпеки мають бюджет, який на 50 % перевищує бюджет усіх органів поліції країни загалом, і становить понад 1,1 мільйона співробітників. У Державі Ізраїль (з населенням трохи більш ніж 5 мільйонів чоловік) функціонує понад дві тисячі детективних і охоронних компаній [4]. Натомість в Україні впродовж років незалежності такі послуги надають, але депутатам і досі не вдалося ухвалити закон, який би регулював ринок таких послуг. Але спроб було чимало.

Ще наприкінці 1990-х у парламенті вносили відповідний законопроект, але депутати були не готові за нього проголосувати, до того ж цьому дуже протидіяли МВС і СБУ, злякавшись конкуренції. Минуло багато років, але проблему не розв'язано, хоча народні депутати подавали різні редакції законопроекту.

За даними з відкритих джерел, з реклами бачимо, що в усіх регіонах України працюють тисячі приватних детективів і детективних агентств. Правоохоронці стверджують, що діяльність таких фахівців у нашій країні поки що поза законом. Натомість детективи кажуть, що діють цілком легально.

Є багато випадків, коли послуги приватного детектива вкрай необхідні. Наприклад, батьки хочуть перевірити обранця дочки на наявність судимостей або фінансових зобов'язань. Або фірма хоче перевірити стан контрагента. Великі потенції приватного детектива у розшуковій діяльності.

Наразі поки що в Комітетах Верховної Ради України обговорюється новий законопроект № 3010 від 04.02.2020 р. «Про приватну детективну діяльність», автори Галушко М. Л. і Медяник В. А. [7]. У проекті 5 Розділів і 22 статті. Розділ I визначає загальні положення, включаючи понятійний апарат. Розділ II регулює набуття та припинення права на зайняття приватною детективною діяльністю. Розділ III встановлює види приватної детективної діяльності, права і обов'язки суб'єктів. Розділ IV передбачає контроль за діяльністю суб'єктів приватної детективної діяльності, а Розділ V присвячений прикінцевим та перехідним положенням.

Приватна детективна діяльність визначена у проекті як незалежна професійна діяльність приватного детектива або детективного агентства щодо надання замовникам приватних детективних послуг з метою забезпечення захисту їх прав та законних інтересів на платній договірній основі. Отже, суб'єктом цієї діяльності є приватний детектив чи детективне агентство. Вводиться поняття «детективна таємниця» – захищена інформація, що стала відома приватному детективу у зв'язку з наданням ним послуг. Детективні послуги надаються за договором, причому в проекті прямо зазначено, що у письмовій чи електронній формі. Це домовленість двох сторін, за якою одна сторона (приватний детектив, детективне агентство) зобов'язується надати приватні детективні послуги другій стороні (замовнику) на умовах і в порядку, що визначені Законом та договором, а замовник зобов'язується оплатити ці послуги [7]. У статті 2 зазначено, що суб'єкти приватної детективної діяльності не мають права здійснювати оперативно-розшукові заходи та негласні слідчі дії, що є виключною компетенцією органів правопорядку.

Законопроект пропонує такі кваліфікаційні вимоги: приватним детективом може бути фізична особа, яка має громадянство України, повну вищу юридичну освіту або вищу освіту за спеціальністю «правоохоронна діяльність», володіє державною мовою, має стаж роботи в галузі права або правоохоронної діяльності 3 роки, пройшла відповідне навчання з метою зайняття приватною детективною діяльністю та отримала свідоцтво про право на заняття нею.

Вважаємо за доцільне запропонувати замінити вимогу щодо трьох років стажу на два роки, оскільки в Польщі та деяких інших країнах вимоги щодо обов'язкового стажу в оперативно-слідчих органах взагалі не існує. Крім того, вважаємо, якщо кандидат на посаду приватного детектива отримав юридичну освіту, але не має стажу

роботи, він має пройти стажування у приватного детектива і здати кваліфікаційний іспит для отримання свідоцтва.

Детективне агентство є юридичною особою у формі господарського товариства, одним з засновників (учасників) якого є приватний детектив, та діє на підставі статуту. Загальний розмір частки засновників (учасників), які не є приватними детективами, у статутному капіталі не може перевищувати 25 відсотків. Керівником детективного агентства може бути лише приватний детектив. Він не може бути керівником іншої юридичної особи, що здійснює діяльність за видами, не сумісними з приватною детективною діяльністю. Детективне агентство може залучати до виконання детективних послуг інших приватних детективів, технічний персонал на договірних засадах. У найменування суб'єкта приватної детективної діяльності обов'язково включаються слова «приватний детектив» або «детективне агентство». Свідоцтво про право на зайняття приватною детективною діяльністю видається безстроково на платній основі. Передбачено створення Єдиного реєстру суб'єктів приватної детективної діяльності. Строк повноважень членів Комісії щодо розгляду скарг становить два роки. Проектом передбачено, що цей Закон набуде чинності через шість місяців після його опублікування, також пропонується внести зміни до КК, КПК України та Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [7].

Приватний детектив, що здійснює діяльність індивідуально, є самозайнятою особою та може відкривати рахунки в банках, мати печатку і штампи. За законопроектом, про створення, реорганізацію або ліквідацію детективного агентства приватний детектив, який створив детективне агентство, протягом трьох днів з дня внесення відомостей до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців письмово повідомляє Уповноважений орган. Стороною договору про надання приватних детективних послуг є детективне агентство. До найменування суб'єкта приватної детективної діяльності обов'язково включаються слова «приватний детектив» або «детективне агентство», щоб їх діяльність була прозорою і зрозумілою громадянам.

Доцільно негайно прийняти новий Закон «Про приватну детективну діяльність», оскільки українські приватні детективи діють без свідоцтва і з не підтвердженим статусом. Вони зареєстровані як ФОП і діють в сфері приватної детективної діяльності, що

загальновідомо, на основі особистих зв'язків з працівниками правоохоронних органів, в яких і вони раніше працювали.

Приватна детективна діяльність передбачає пошук та фіксацію інформації, розшук предметів, майна, людей і тварин, встановлення фактів та з'ясування різних обставин на замовлення замовника згідно з договором про надання приватних детективних послуг. Приватні детективи надають послуги засобами та методами, що не заборонені законом.

Стаття 13 нового Законопроєкту 2020 р. вказує види можливих приватних детективних послуг:

1) збирання, фіксування та дослідження відомостей, необхідних для розгляду справ у кримінальному, цивільному, господарському, адміністративному судочинстві. Замовником цього виду послуг може бути лише сторона такого провадження;

2) вивчення ринку, пошук і збір інформації з відкритих джерел для підготовки ділових переговорів замовника, з'ясування фінансової платоспроможності, майнового стану та благонадійності потенційних ділових партнерів;

3) з'ясування біографічних та інших даних, що характеризують особу, стосовно окремих громадян (за їхньої письмової згоди) при укладенні ними трудових та інших договорів із замовником приватних детективних послуг (зайняття в нього відповідної вакантної посади), виявлення їхніх ділових зв'язків, у тому числі з конкурентами замовника, в Україні та за кордоном;

4) пошук осіб, місцезнаходження яких невідоме, з'ясування причин та обставин їх зникнення, можливостей і умов їх повернення, розшук осіб, які втратили родинні або дружні зв'язки;

5) спостереження за поведінкою неповнолітніх, недієздатних, обмежено дієздатних або осіб з інвалідністю на замовлення їх законних представників.

6) розшук зниклого майна, предметів і тварин;

7) здійснення заходів з відтворення втраченої (зниклої) законної інформації;

8) виявлення фактів незаконного (несанкціонованого) збирання інформації з метою використання відомостей, що становлять комерційну таємницю замовника, або їх розголошення, а також фактів незаконного збирання конфіденційної інформації стосовно фізичних осіб;

9) пошук, виявлення та фіксування фактів незаконного використання прав інтелектуальної власності, що належать замовнику, а також випадків недобросовісної конкуренції;

10) пошук боржників та осіб, які ухиляються від виконання своїх договірних зобов'язань, а також належного їм майна та інших активів;

11) забезпечення захисту інформації з обмеженим доступом (комерційної, професійної таємниці) замовника;

12) перевірка достовірності наданої страхувальниками страховим компаніям інформації;

13) збір інформації, яка може бути підставою для звернення замовника приватних детективних послуг до уповноважених органів виконавчої та/або судової влади з метою захисту його законних прав і інтересів;

14) консультування з надання приватних детективних послуг.

Але суб'єкти приватної детективної діяльності можуть надавати й інші не заборонені законом детективні послуги. Матеріальні носії зібраної детективом інформації зберігаються три роки. За Проектом, приватні детективи мають право за договором вишукувати, отримувати та накопичувати потрібну інформацію всіма не забороненими законом методами.

Аналіз реклами приватних детективних агенцій показує, що в усіх містах України працюють приватні детективні та юридичні особи з функціями приватного детективного агентства. Так, Детективне агентство «ШАНС», що працює по всій Україні, надає такі послуги [8]: перевірка подружньої невірності; розшук боржників; пошук родичів, що зникли без вісті; інформація про фізичну особу; фото-, відео-спостереження; перевірка образу життя дітей; бізнес-розвідка; перевірка кандидатів на роботу; перевірка нерухомості; перевірка партнерів по бізнесу; перевірка служб знайомств; розслідування цивільних, кримінальних справ. Агентство бере передплату 50 % за договором з замовником (крім постійних клієнтів, які платять за підсумками наданої послуги).

Детективне агентство «Партнер» працює також по всій Україні [9]. Багато послуг пропонують приватні детективні агенції BJS та FАCTUM [10]. Аналогічні послуги надає Одеське детективне агентство «Приватний детектив Одеса» [3].

Наведемо аргументи на користь введення приватної детективної діяльності. На наш погляд, легалізація детективної діяльності

дозволить поставити її під контроль держави. Адже приватні детективи, як ми відмітили, вже де-факто здійснюють свою діяльність. Рекламу детективних агентств бачимо в ІНТЕРНЕТ та на вулицях міст. Такі детективні агентства реєструються як юридичні фірми, але при відсутності профільного законодавства діяльність детективів може мати ознаки фіктивного підприємництва. Отримання спеціальних дозволів є важливою умовою здійснення детективної діяльності в усіх країнах.

Також важливо, що детективна діяльність забезпечить реальну, а не декларативну змагальність сторін на досудовому слідстві. КПК України визнав захисника повноцінним учасником доказування, але на практиці права адвоката тут залишаються обмеженими. Для забезпечення дійсної змагальності сторін є вкрай бажаною участь приватного детектива як одного із суб'єктів кримінального процесу [1, с. 273]. Хоча, зрозуміло, приватний детектив може виступати не лише на боці адвоката, знайшовши докази на користь обвинуваченого чи підсудного, але й на боці потерпілого, тобто – обвинувачення.

Приватна детективна діяльність є найприйнятнішою сферою застосування накопиченого колишніми працівниками ОВС та СБУ досвіду боротьби зі злочинністю. Багато із таких колишніх працівників нині не затребувані державою, перед ними стоїть проблема збереження свого соціального статусу [12, с. 75].

Крім зазначеного, після легалізації приватна детективна діяльність забезпечить додаткові надходження до Держбюджету. Прийняття Закону про детективну діяльність об'єктивно створює нові об'єкти оподаткування. Через відсутність законодавчого регулювання значна частина детективних агентств в Україні частково або повністю діють у тіньовій економіці. Легалізація детективної діяльності дозволить створити нові робочі місця [15, с. 154].

Сподіваємось, діяльність приватних детективів підвищить рівень розкриття злочинів. За даними МВС України, наприклад, за 2017 рік залишилось нерозслідуваними 11435 кримінальних проваджень про особливо тяжкі кримінальні правопорушення, що складає 72,9 % [13]. Причини такої ситуації мають комплексний характер: неподолана корупція, непрофесіоналізм, службова перевантаженість слідчих тощо. Науково обґрунтований обсяг навантаження на слідчого становить – 35 проваджень на рік (закритих, направлених до суду, зупинених, спрямованих по підслідності та ін.) [15, с. 154].

Але фактичні обсяги навантаження нерідко перевищують нормативи. Приватні детективи, здійснюючи паралельне приватне розслідування, можуть виявити факти, що залишилися непоміченими правоохоронцями, та сприяти розкриттю кримінальних правопорушень, працюючи, як ми вже вказали, зі стороною захисту чи обвинувачення.

Зазначають, що діяльність приватних детективів підвищить ефективність розшуку безвісти зниклих в Україні. Щороку в Україні зникає від трьох до п'яти тисяч людей, із них, кожного п'ятого так і не вдається знайти. Найтипівшими групами зниклих є психічнохворі особи та неповнолітні із числа неблагополучних сімей. У всьому світі розшуком зниклих безвісти, окрім правоохоронних органів, займаються і приватні детективи.

У контексті захисту безпеки підприємства, підприємництва – легалізація приватної детективної діяльності дозволить керівникам підприємств укладати не лише короткострокові, на окремі послуги, договори з приватними детективами або агентствами, але й довгострокові договори про постійний супровід основної діяльності на умовах забезпечення фізичної безпеки підприємства, його керівництва та працівників, охорони секретів виробництва і забезпечення економічної безпеки підприємства, виявлення фактів промислового шпигунства конкурентів тощо. Сьогодні керівництво банків, корпоративних підприємств часто використовує служби внутрішньої безпеки, але залучення ліцензованих фахівців з досвідом роботи з приватних детективних агентств може підняти рівень захисту безпеки господарювання цих суб'єктів.

Отже, на теперішній час в Україні приватна детективна діяльність існує де-факто без належного нормативно-правового регулювання. Протягом 2000–2020 рр. до Верховної Ради України було внесено приблизно 10 проєктів Закону про детективну діяльність, але жоден із них не був прийнятий. На основі аналізу цих законопроєктів та зарубіжного законодавства було розроблено, як ми вже зазначили, новий Закон, прийнятий, але ветоаний ексПрезидентом України [6]. Сьогодні вже внесено після вето другий законопроєкт. Але на момент цього нашого дослідження Верховна Рада навіть не приступила до його розгляду. Імплементация Закону України «Про приватну детективну діяльність» в національне законодавство потребуватиме внесення змін до процесуального законодавства України, Кримінального кодексу України, Кодексу України про адміністративні правопорушення та інші нормативно-правові акти.

Безумовно, є усі шанси враховувати, що Верховна Рада України прийме Закон «Про приватну детективну діяльність». У спеціальній літературі та деяких законопроектах, що досі вносились на розгляд до Верховної Ради України, детективну діяльність часто розглядали виключно як різновид підприємництва. Такий підхід визнаний помилковим, як із позиції сучасної юриспруденції, так із економічної теорії, тобто сьогодні в аналізованому Проекті таку діяльність визначають як незалежну професійну. Фундаментальна різниця між підприємництвом та незалежною професійною діяльністю полягає у розрізненні понять «прибуток» та «винагорода за працю».

Потрібно законодавчо встановити форму Договору замовника з приватним детективом, Ліцензійні умови діяльності приватних детективів, Правила зберігання документів у справах приватного детектива та задачі їх до архіву.

На шляху легалізації детективної діяльності виникає проблема щодо допустимості доказів, зібраних приватним детективом у кримінальних та цивільних справах. Як відомо, доказ повинен відповідати критерію належності та допустимості. Доказ визнається допустимим у кримінальному процесі, якщо він отриманий у порядку, встановленому кримінальним процесуальним законодавством. Якщо детектив, працюючи на підставі договору, буде збирати факти по справі, то вони можуть бути визнані недопустимими, оскільки він не є суб'єктом процесу і йому відповідно до статті 93 КПК України не надано права збирання доказів.

С. Юрко пропонує два виходи із цієї ситуації. Перший підхід полягає в необхідності надання детективу статусу учасника кримінального процесу з правом збирання доказів, за аналогією з правилами допуску захисника у справі. Інший підхід, за Юрко, може полягати у тому, що приватний детектив не визнається самостійним учасником процесу. У такому разі, він все ж може брати участь у кримінальному процесі як свідок, якого викликано для давання показань. Ми повністю погоджуємось з такими пропозиціями, тому що їх реалізація дозволить повністю реалізувати змагальність судового процесу, коли адвокат матиме додаткові законні докази.

Таким чином, поки діяльність приватних детективів в Україні не легалізовано, вони працюють як консалтингові агентства, юридичні фірми у формі ТОВ тощо, навіть як журналісти.

Часто приватні детективи критикуються співробітниками правоохоронних органів, ця проблема є в усіх країнах, як бачимо з відкритих джерел, літературних та ТВ-джерел, але всі аспекти цього протистояння заслуговують на окреме дослідження.

Питання введення інституту приватної детективної діяльності залишається одним з актуальних, тому що у всій Європі і навіть в Росії ця діяльність давно узаконена, такої професії як приватний детектив в Україні немає, а те, що є, існує – напівзаконно, у журналістів прав, повноважень більше, ніж у приватних детективів, та їх поважають правоохоронці. Проте попит на детективні послуги є, і поки ця сфера діяльності законодавством не врегульована, приватні детективи будуть надавати послуги на свій страх і ризик у правовому полі в формі іншого, суміжного виду діяльності. Втім, як бачимо, аналізований проєкт Закону детально прописав права та обов'язки приватних детективів і агентств при здійсненні ними приватних детективних послуг. Настав момент, коли цей Закон, нарешті, необхідно негайно прийняти.

Вважаємо, що новий законопроект не може бути оптимальним, але його слід прийняти для легалізації приватної детективної діяльності в країні. Згодом, з урахуванням практики, його можна удосконалити, врахувавши пропозиції і самих приватних детективів та агентств. Є сподівання, що парламент нарешті розгляне і прийме цей Закон. Можна відзначити, що законопроект мало відрізняється від попереднього, проте тут відсутній віковий ценз, краще врегульовано питання про створення детективного агентства та про детективну таємницю.

Отже, законодавче врегулювання приватної детективної діяльності зробить детективну діяльність максимально ефективною, незалежною і належним чином захистить конституційні права громадян України та суб'єктів господарювання.

Висновки. Таким чином, доцільність імплементації інституту приватних детективів в Україні не викликає сумніву. Легалізація приватної детективної діяльності дозволить поставити її під контроль держави. Правомірна детективна діяльність забезпечує реальну, а не декларативну змагальність сторін на досудовому провадженні, а також може стати найбільш прийнятною сферою застосування накопиченого працівниками правоохоронних органів досвіду боротьби зі

злочинністю. При цьому вона забезпечить додаткові надходження до Державного бюджету від діяльності приватних детективів.

Крім того, легалізація детективної діяльності дозволить закласти законодавчу основу для створення нових робочих місць. Діяльність приватних детективів підвищить рівень розкриття злочинів та ефективність розшуку осіб, зниклих безвісти, а також може бути застосована для підвищення рівня захисту безпеки підприємства.

Список використаних джерел

1. Введенська В. В. Приватна детективна діяльність як засіб реалізації потерпілою стороною принципу змагальності та диспозитивності. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*: Збірник наукових праць. Донецьк, 2006. № 2. С. 273.

2. Детектив. Вікіпедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B4%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2 (дата звернення: 10.09.2020).

3. Детективне агентство «Приватний детектив Одеса». URL: <http://detective-odessa.com/ua/> (дата звернення: 10.09.2020).

4. Пояснювальна записка до Законопроекту «Про Приватну детективну (розшукову) діяльність», 2017. Карта законопроекту. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57580 (дата звернення: 10.09.2020).

5. Пропозиції до Закону України «Про приватну детективну (розшукову) діяльність»: Пропозиції Президента України, 2017. Карта законопроекту. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57580 (дата звернення: 10.09.2020).

6. Про приватну детективну (розшукову) діяльність: Закон України від 13.04.2017 р., ветоаний Президентом України / Карта законопроекту. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57580 (дата звернення: 10.09.2020).

7. Проект Закону про приватну детективну діяльність № 3010 від 04.02.2020: Картка законопроекту. Стан: 19.06.2020 – Надано подання Комітету про розгляд. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68051 (дата звернення: 10.09.2020).

8. Сайт Детективного агентства «ШАНС». URL: http://detektiv-shans.com.ua/?gclid=EAIaIQobChMIzp3Yy7W93QIVQ0QYCh2uZATuEAAYASA_AEGJt3fD_BwE (дата звернення: 10.09.2020).

9. Сайт Детективного агентства «Партнер». URL: <https://detectivepartner.com/#services> (дата звернення: 10.09.2020).

10. Сайт Детективного агентства «ФАКТУМ». URL: <http://ukr.detective-ua.com/detektivni-poslugi-na-teritori%D1%97ukra%D1%97ni/> (дата звернення: 10.09.2020).

11. Соломяна А. В. Детективна діяльність: особливості запобіжного впливу на злочинність. *Новітні кримінально-правові дослідження*: зб. наук. пр. / відп. ред. О. В. Козаченко. Миколаїв: Іліон, 2016. С. 120–123.

12. Старушкевич А. Детективна діяльність в Україні: поняття, суб'єкти, напрями правового регулювання. *Право України*. 2004. № 12. С. 71–75.

13. Тенденції злочинності. 2018. URL: <https://resonance.ua/tendencii-zlochinnosti-2018/> (дата звернення: 10.09.2020).

14. У Нацполіції України визначилися із кандидатами у керівники детективних підрозділів в усіх регіонах. ТСН. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/u-nacpolicii-ukrayini-viznachilisya-iz-kandidatami-u-kerivniki-detektivnih-pidrozdiliv-1089515.html> (дата звернення: 10.09.2020).

15. Юрко С. С. Недержавна охоронна і правоохоронна діяльність в Україні: дис... канд. юрид. наук. Одеса, НУ «ОЮА», 2017. 252 с.

Михаил Кузнецов,

заместитель директора по научной работе ГП «Одесский научно-исследовательский и проектный институт землеустройства», доктор наук в области права МКА/МАУП, профессор МКА, профессор кафедры правовых дисциплин Одесского института МАУП

НОВЕЛЛЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПЛАНИРОВАНИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЛИ

17.06.2020 года Верховной Радой Украины был принят Закон № 711-IX «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно планирования использования земель», которым вносятся изменения в ряд законодательных актов и кодексов. 22.07.2020 года данный закон уже был подписан Президентом, а 24 июля опубликован в «Голосе Украины» [1]. Следует отметить ключевые изменения:

- зонирование земель в пределах территорий ОТГ и разработка комплексных планов пространственного развития общин;
- исчезновение «видов использования земельных участков» и появление «функционального назначения территорий»;
- целевое назначение в пределах вида функционального назначения территории определяется владельцем земельного участка самостоятельно и не требует разработки проекта землеустройства;
- гражданин, который хочет безвозмездно приватизировать земельный участок или получить в пользование земельные участки государственной или коммунальной собственности, в электронном виде через Публичную кадастровую карту подает заявку компетентному органу;
- до 10 лет могут устанавливаться ограничения и обременения на использования земельных участков, необходимые для размещения объектов, и могут принудительно отчуждаться.

Изменение целевого назначения земельных участков будет согласовываться в случае:

- если земельный участок находится в пользовании на правах постоянного пользования, аренды, эфитевзиса, суперфиция, в залоге - с землепользователем, залогодержателем (подпись которого на согласовании удостоверяется нотариально);

- если земельный участок относится к землям обороны - с Министерством обороны Украины или органом государственной власти, который осуществляет руководство военным формированием, в сфере управления которого относится воинская часть, учреждение, военно-учебное заведение, предприятие и организация, которая использует земли обороны на праве постоянного пользования;

- изменения целевого назначения земельных участков государственной и коммунальной собственности природно-заповедного фонда и другого природоохранного назначения, историко-культурного, лесохозяйственного назначения, в результате которого земельные участки выводятся из состава таких категорий.

Градостроительная документация на местном уровне, утвержденная до вступления в силу данного Закона, сохраняет действие. С 1 января 2025 года внесения изменений в такую документацию допускается при условии приведения ее в соответствие с требованиями данного Закона.

По сути, это стало продолжением по реформированию земельной отрасли после открытия рынка земли. Принятием данного закона были внесены изменения в процедуру изменения целевого назначения земельных участков, процедуру принудительного отчуждения земельного участка, согласования целевого назначения участка с функциональным и другие изменения, которые призваны упростить в дальнейшем жизнь как простым гражданам, так и бизнесу.

Сам закон вступит в силу через год после его опубликования, то есть 24.07.2021 года. Хотя некоторые его положения уже вступили в законную силу. Так, Правительству Украины в шестимесячный срок со дня опубликования закона было поручено утвердить:

- порядок разработки, обновления, внесения изменений и утверждения градостроительной документации;

- классификатор видов целевого назначения земельных участков, видов функционального назначения территорий и соотношение между ними, а также правила его применения;

- порядок и условия предоставления и использования субвенции из государственного бюджета местным бюджетам на разработку комплексных планов пространственного развития территорий территориальных общин;

- обеспечить приведение министерствами и другими центральными органами исполнительной власти их нормативно-правовых актов в соответствие с настоящим Законом;

- обеспечить приведение своих нормативно-правовых актов в соответствие с настоящим Законом;

- другие нормативно-правовые акты, необходимые для реализации принятого закона.

Также, сельские, местные и городские советы до 1 января 2025 года должны внести в Государственный земельный кадастр информацию про:

- границы территорий памятников, историко-культурных заповедников, исторических ареалов населенных пунктов и зон охраны памятников культурного наследия, указанные в историко-архитектурном опорном плане, утвержденном до вступления в силу настоящего Закона;

- функциональные зоны территорий, определенные в градостроительной документации на местном уровне, утвержденной до вступления в силу настоящего Закона;

- ограничения в использовании земель в сфере застройки.

Кроме того, при анализе принятых изменений обращает внимание на себя то, что градостроительная документация, разработка которой начата на местном уровне до 24.07.2022 года, может утверждаться без учета изменений касательно содержания и ее состава, принятых этим законом. Также градостроительная документация, принятая на местном уровне до 24 июля 2024 года, будет сохранять свою силу и в дальнейшем.

Одним из существенных и наиболее интересных изменений является вопрос соотношения целевого назначения земельного участка и его функционального назначения. На сегодня эти вопросы регулируются разными отраслями законодательства: целевое назначение земельного участка – земельным, а функциональное – градостроительным. После вступления в силу принятых изменений градостроительной документации по сути будет присвоен статус землеустроительной, что, в свою очередь, должно устранить данные разногласия.

Также законодательно теперь будет убрано понятие «видов использования земельного участка». Нередко собственники или пользователи участков страдали от того, что меняли вид использования земельного участка через процедуру смены целевого назначения, а при проверке, например, Госгеокадастром, возникали вопросы. Теперь четко установлено, что если меняется целевое назначение земельного участка, то меняется и вид использования (или же категория земель).

Изменения дают больше возможностей землевладельцам и землепользователям изменить целевое назначение земельных участков, в частности сельхозназначение, без согласования с местными/сельскими/поселковыми советами. Кроме того, станет легче вносить в Государственный земельный кадастр (далее – ГЗК) сведения относительно участков, право собственности/пользования которыми возникло до 2004 года.

Сегодня земельные участки Украины делятся по своему основному целевому назначению на 9 категорий (ст. 19 Земельного кодекса Украины, далее – ЗК), а именно: сельхозназначения, жилищной и общественной застройки, историко-культурного назначения, водного фонда и другие. Земли относятся к определенной категории на основании решений соответствующего органа, который распоряжается ими согласно ст. 122 ЗК. Например, земельными участками сельхозназначения, которые расположены за пределами населенных пунктов, распоряжается Главное управление Госгеокадастра в области. Поэтому во время передачи в собственность сельхозучастка площадью 2 га в порядке бесплатной приватизации или земельного участка в аренду выдается решение о такой передаче с указанием категории участка. Впрочем, для рассмотрения соответствующим органом вопроса передачи участка в собственность или пользование он должен быть сформирован. Формирование заключается в определении площади, границ, внесении информации о земельном участке в ГЗК (ч. 1 ст. 791 ЗК). На этом этапе разрабатывается документация по землеустройству, на основании которой формируется объект (земельному участку присваивается кадастровый номер). В дальнейшем для изменения целевого назначения земельного участка нужно заказывать новый проект землеустройства относительно его отведения, который утверждается решением соответствующего органа (ст. 20 ЗК в действующей редакции). Это правило касается всех форм собственности на землю – государственной, коммунальной и частной. Поэтому землевладелец или землепользователь в случае изменения целевого назначения должен даже на сформированный земельный участок заказывать повторно изготовление проекта землеустройства и получать решение соответствующего органа. Заметим, что изменение целевого назначения земельных участков частной собственности проводится (ч. 3 ст. 20 ЗК): сельским, поселковым, городским советом – относительно участков, расположенных в границах населенного

пункта; райгосадминистрацией – относительно участков, расположенных за пределами населенного пункта.

Почему вопрос изменения целевого назначения волнует сельхозпроизводителей, ведь относительно сельхозземель установлен мораторий на такое изменение? Потому, что мораторий на покупку и изменение целевого назначения сельхозземель отменяется Законом от 31.03.20 г. № 552-IX (об открытии рынка земли см. «Закон о рынке земли») [2]. Поэтому подписанный и вступивший в силу новый закон устанавливает, что землевладелец или землепользователь (аренда, эмфитевзис, суперфиций, постоянное пользование) получит право самостоятельно принимать решение об изменении целевого назначения сформированного земельного участка. Для этого уже не нужно будет отдельного решения государственного органа или органа местного самоуправления. Для изменения целевого назначения не придется разрабатывать документацию (кроме случаев формирования земельного участка из земель государственной/коммунальной собственности, которые до сих пор не сформированы). То есть, если земельный участок сформирован (имеет кадастровый номер, зарегистрирован в ГЗК), разрабатывать документацию нет необходимости. Заявитель (собственник или пользователь земельного участка) напрямую обращается в Центр предоставления административных услуг (через него предоставляются все административные услуги, в том числе связанные с земельными участками) для внесения изменений в сведения ГЗК о земельном участке. Эта услуга предоставляется бесплатно. Изменение целевого назначения земельного участка, который находится в аренде/постоянном пользовании, по инициативе физлица-собственника или распорядителя, в частности городского совета или областного управления Госгеокадастра, обязательно согласовывается с землепользователем. Поэтому без согласия пользователя изменение не проведут.

Пунктом 1 Заключительных и переходных положений проекта № 2280 предусмотрено, что Закон об анализируемых изменениях вступит в силу через один год со дня официального опубликования (кроме абзацев второго – четвертого пп. 12 п. 8, п. 4 разд. I, которые вступают в силу со дня опубликования данного Закона). Это значит, что вступление в силу состоится одновременно с первым этапом открытия рынка земли – 01.07.21 г.

Категория земель и вид целевого назначения земельного участка будут определяться в рамках соответствующего вида

функционального назначения территории, предусмотренного утвержденным громадой комплексным планом пространственного развития территории или генеральным планом населенного пункта. Исключение составляет изменение вида целевого назначения в рамках категории земель сельхозназначения (кроме отнесения их к участкам для садоводства, изменения назначения под полезационными лесными полосами). То есть, отсутствие комплексного плана пространственного развития территории не будет препятствовать изменению целевого вида, например, с вида «для ведения личного крестьянского хозяйства» на «для ведения товарного сельхозпроизводства». Классификация видов целевого назначения земель, утвержденная приказом Госкомзема от 23.07.10 г. № 548, содержит перечень возможных видов функционального назначения в рамках соответствующей категории земель. Кабмину поручено утвердить в шестимесячный срок новый классификатор видов целевого назначения земельных участков, видов функционального назначения территорий и соотношения между ними, а также правила его применения [1]. Поэтому на смену актуальному классификатору придет новый.

Основное условие изменения целевого назначения сельхозземель – возмещение собственником или землепользователем земельного участка потерь сельхозпроизводства. Они составляют 30 % разницы между нормативной денежной оценкой (далее – НДО) участка после и до изменения целевого назначения (ст. 207 ЗК планируют дополнить ч. 6). То есть, земли сельхозназначения можно будет перевести в земли другой категории, предварительно уплатив государству своего рода компенсацию. Также инициатору следует предъявить гарантию банка или другого финучреждения, которая обеспечивает выполнение им обязательства по возмещению указанных потерь. Таким образом, аграрий, который пожелает перевести сельхозучасток в другую категорию, потратит средства только на возмещение потери сельхозпроизводства. Например, НДО земельного участка сельхозназначения до изменения категории составляет 1 тыс. грн. В будущем она составит 10 тыс. грн. Поэтому следует оплатить потери сельхозпроизводства в размере 2700 грн. [(10000 грн. – 1000 грн.) x 30 %]. Итак, собственник или пользователь земельного участка должен будет уплатить за выведение земельного участка из категории земель сельхозназначения 2700 грн. Но есть и обязательное условие для такого возмещения: необходимо, чтобы собственник (или землепользователь) предоставил обеспечение исполнения

обязательства в виде гарантии (от банка или другого фин. учреждения). По сути, в условиях действующего моратория на отчуждение сельхозземель, возможно участку сельхозназначения изменить целевое назначение с целью дальнейшего отчуждению третьему лицу, а потом уже вернуть обратно сельхозназначение участку.

Теперь перевод земель в другую категорию облегчится. Ведь набор преимущественных и сопутствующих видов целевого назначения земельных участков на местности (в границах или за пределами города, села) устанавливается одним из следующих видов градостроительной документации (ч. 1 ст. 1 Закона от 17.02.11 г. № 3038-VI «О регулировании градостроительной деятельности» дополнена п. 17): комплексным планом пространственного развития территории территориальной громады; генеральным планом населенного пункта; планом зонирования территории. Документация заказывается местной громадой в зависимости от потребности: городская, поселковая – относительно населенного пункта, ОТГ – относительно территории громады, в которую также входят земли за пределами населенного пункта). Узнать о наличии или отсутствии определенной градостроительной документации на своей территории можно, обратившись к громаде. При этом доступ к каждому из данных документов не должен ограничиваться, и предоставляется согласно Закону от 13.01.11 г. № 2939-VI «О доступе к публичной информации» в течение 5 рабочих дней. То есть, территория города/села, а также территория за его пределами подразделяется соответствующей градостроительной документацией на функциональные зоны, которые, в свою очередь, содержат определенный перечень разрешенных видов целевого назначения земельных участков. Таким образом, изменить целевое назначение удастся без разработки отдельной документации и согласия соответствующего органа в виде решения, но исключительно в рамках тех видов целевого назначения, которые разрешены функциональными зонами.

Заметим, что информация о таких зонах должна быть внесена в ГЗК по инициативе местных советов максимум до 01.01.25 г. Еще одна хорошая новость: госрегистрация земельных участков, право собственности/пользования которыми возникло до 2004 года, но информация о которых не внесена в ГЗК, осуществляется также на основании одного из вышеуказанных документов градостроения. При наличии на местности (местные советы позаботились о разработке таких планов почти для всех территорий) одного из видов

градостроительной документации заявитель может обратиться для госрегистрации земельного участка, не заказывая другую документацию по землеустройству. То есть, землевладельцу/пользователю не придется тратить дополнительные средства.

Принятые изменения коснулись и процесса бесплатной приватизации земельных участков и призваны упростить данную процедуру. Процесс должен стать более легким и удобным для простых граждан. Сейчас, чтобы приватизировать землю, желающему необходимо подать ходатайство о предоставлении в собственность земельного участка в соответствующий орган исполнительной власти или орган местного самоуправления, который передает в собственность земельные участки коммунальной или государственной формы собственности. К заявлению необходимо обязательно приложить выкопировку с ориентировочным местом расположением земельного участка. Теперь же данная процедура будет упрощена, и подача соответствующего заявления в компетентный орган будет происходить в электронном виде, путем использования возможностей Публичной кадастровой карты. Там же заявитель сможет отобразить ориентировочное местоположение соответствующего земельного участка и получит возможность копирования и печати поданного электронного заявления вместе с выкопировкой с Публичной кадастровой карты, на которой отражено ориентировочное местоположение соответствующего земельного участка вместе с автоматически присвоенным ей номером. То есть, процедура будет носить больше декларативный характер.

Теперь законодатель более четко урегулировал вопрос принудительного отчуждения земельных участков по мотивам общественной необходимости. В дальнейшем, информация про границы территорий, на которых находятся земельные участки, необходимые для размещения объектов, по которым в соответствии с законом может осуществляться принудительное отчуждение земельных участков по мотивам общественной необходимости, указывается в комплексных планах пространственного развития общин, генеральных планах населенных пунктов и детальных планах территорий. Сведения о таких границах территорий вносят в Государственный земельный кадастр.

Запрещено относительно участков коммунальной и государственной собственности:

- передавать в частную собственность;
- изменять целевое назначение участка для целей, не связанных с размещением указанных объектов;
- заключать договоры аренды, суперфиция, эфитевзиса (а также обновлять такие договора) без включения пункта об обязательности их расторжения в одностороннем порядке по решению арендодателя без возмещения арендатору убытков, причиненных таким расторжением, а также без возмещения ему стоимости улучшений земельного участка;
- формирование земельных участков для целей, не связанных с размещением указанных объектов (кроме формирования земельных участков путем раздела и объединения уже сформированных земельных участков);

Максимальный срок таких ограничений в пользовании землей устанавливается градостроительной документацией, но не может превышать 10 лет.

Закон № 711-IX о планировании использования земель содержит ряд положительных инициатив, которые в перспективе должны облегчить жизнь бизнесу. Это и обновление градостроительной документации, и перевод ее в цифровую форму, и упрощение процедуры изменения целевого назначения земельных участков, и согласование целевого назначения с функциональным и т.п. В частности, градостроительной документации планируется присвоить статус документации по землеустройству. Кроме того, не нужно будет дублировать некоторые виды топографо-геодезических работ и документации. Также из законодательства уберут понятие «вид использования земельного участка». Многие владельцы и пользователи земельных участков из-за него только страдали [1].

В Украине изменится процедура регистрации земельных участков. Соответствующее постановление 3 июня приняли на своем заседании Кабинет министров Украины. Отныне решение о регистрации земельного участка может быть принято любым государственным кадастровым регистратором, выбранным по случайному принципу системой Госземкадастра. Имеется в виду, что гражданин сможет обратиться за получением услуги по месту регистрации, а рассматривается заявка в органе другой области Украины (устраняется связь между получателем услуги и поставщиком). Теперь это можно будет сделать быстрее и удобнее в электронной форме. По заверению чиновников, этот шаг должен

ликвидировать коррупцию и сделать услуги по регистрации земельного участка более продвинутыми. Документ разработан для повышения уровня доступности, открытости и прозрачности при предоставлении услуги по государственной регистрации земельного участка. Старт пилотного проекта по внедрению принципа экстерриториальности в государственной регистрации земельных участков был запланирован на 10 июня и продлится 2 года.

Совершенствуются следующие процедуры:

- Сокращаются сроки регистрации земельного участка с 14 до 7 рабочих дней;

- реализуется принцип экстерриториальности при предоставлении соответствующей услуги;

- устраняются причины, которые вынуждали заявителей неоднократно обращаться с документами в Центр предоставления административных услуг к госрегистраторам (в случае отказа в государственной регистрации).

Также приведена в соответствие с требованиями действующего законодательства возможность осуществлять заказ, проведение и получение результатов государственной экспертизы землеустроительной документации в электронной форме через Единый госпортал административных услуг и интегрированные с ним информационные системы Госгеокадастра.

Помимо этого, совершенствуется механизм исправления ошибок в сведениях Госземкадастра, в частности, путем предоставления полномочий сертифицированным инженерам-землеустроителям по части исправления ошибок в применении систем координат земельных участков (в том числе ошибок, возникших при пересчете из одной системы координат в другую), которые были сформированы до 1 января 2013 г., сведения о которых были перенесены в Госземкадастр, и ошибок в сведениях о месте расположения земельных участков.

До сих пор у бизнеса довольно часто возникали недоразумения с контролирующими органами, как правило, с Госгеокадастром, если собственник (пользователь) земельного участка самостоятельно или с помощью местных советов менял вид его использования, следуя процедуре изменения целевого назначения земельного участка. Отныне четко установлено, что если речь идет об изменении целевого назначения, то меняется либо категория земли, либо вид целевого назначения в пределах этой категории, которая определяется согласно

классификации видов целевого назначения земель в соответствии с приказом Госкомзема от 23.07.2010 г. № 548. Процедура изменения целевого назначения земельного участка также изменится в положительную сторону. Теперь больше не нужно будет разрабатывать проект землеустройства и согласовывать его в Госгеокадастре. Владельцы земельных участков и землепользователи вообще смогут изменить целевое назначение земельного участка без принятия решения местным советом или государственной администрацией, если на земельном участке расположено принадлежащее им недвижимое имущество. Указанные органы будут принимать решение только об изменении целевого назначения земельных участков, которыми распоряжаются. Сведения о целевом назначении земельного участка, как и сведения о функциональном назначении территории, на которой он расположен, должны будут содержаться в Государственном земельном кадастре и градостроительном кадастре. Изменить целевое назначение земельного участка можно будет только в пределах функционального назначения территории. Классификатор видов целевого назначения земельных участков, видов функционального назначения территорий и соотношения между ними должен быть дополнительно утвержден правительством.

Таким образом, можно сделать следующие **выводы**. Анализируемый Закон достаточно быстро принят Верховной Радой Украины и должен значительно облегчить процедуру изменения целевого назначения земельного участка, в том числе сельхозземли, после открытия рынка земли и снятия моратория на такое изменение в следующем году. Изменение целевого назначения обязательно согласовывается с арендатором, эфитевтом. В случае выведения земельного участка из категории сельхозземель инициатор (собственник, пользователь) должен уплатить государству компенсацию в виде потерь сельхозпроизводства.

Кроме того, вводится новое понятие «функциональной зоны территории», это определённая комплексным планом пространственного развития территории территориальной общины, генеральным планом населенного пункта, планом зонирования территории часть территории территориальной общины, по которой определен набор разрешенных видов целевого назначения земельных участков и установлены ограничения в использовании земель в сфере застройки. Соотношение видов целевого назначения и видов функционального назначения (зоны) территории будет устанавливаться

в Классификаторе видов целевого назначения земельных участков, который должен утвердить до 24.01.2021 года Кабинет Министров Украины.

Одним из основных изменений, которые следуют из данного закона, является упрощение изменения порядка целевого назначений участков. На сегодняшний день изменение целевого назначения происходит через разработку проектов землеустройства, утверждение которых происходит на основании решений органов местного самоуправления об изменении целевого назначения участка в течение месяца от получения проекта, согласованного с Госгеокадастром. Теперь же, благодаря принятым изменениям, собственники земли смогут самостоятельно определять целевое назначение земельного участка в пределах функциональных зон. То есть, без разработки проекта землеустройства и необходимости принятия соответствующего решения местного самоуправления или государственной администрации. К слову, это весьма неплохая экономия средств людей, которые разработку технической документации оплачивали за свой счет. Исключением из правил остается формирование нового земельного участка из состава земель государственной или коммунальной собственности.

Также, право на самостоятельное изменение целевого назначения участка получили землепользователи, которые пользуются землями государственной и коммунальной собственности, отнесенными к категориям земель жилой и общественной застройки, земель промышленности, транспорта, связи, энергетики, обороны и иного назначения, а также земельных участков (кроме земельных участков, расположенных на территориях, объектах природно-заповедного фонда), на которых расположены здания, сооружения, которые находятся в частной собственности землепользователя. В таком случае изменение целевого назначения земельного участка не потребует принятия решений Верховной Рады Автономной Республики Крым, Совета министров Автономной Республики Крым, органа исполнительной власти и органа местного самоуправления, осуществляющего распоряжение соответствующим земельным участком.

Закон вступит в силу только через год, а для того, чтобы заработала новая процедура изменения целевого назначения земельных участков, нужно обновить градостроительную документацию, внести сведения о функциональном назначении территорий в

Государственный земельный кадастр. Сейчас законом предусмотрено, что это должно быть сделано до 2025 года. Но хватит ли для этого ресурсов на местах, пока не ясно.

Хочется надеяться, что принятые изменения действительно упростят жизнь гражданам и бизнесу при пользовании землей на практике, но для этого еще необходимо провести немало подготовительной работы как со стороны исполнительной власти, так и на местах. А с этим, как известно, у нас бывают проблемы, когда на бумаге написано, но на практике еще не работает.

Список использованных источников

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо планування використання земель: Закон України від 17.06.2020 № 711-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/711-20#Text> (дата звернення: 19.10.2020).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо умов обігу земель сільськогосподарського призначення: Закон України від 31.03.2020 № 552-IX. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2020, № 20, ст.142.

Сергій Боган,
к.і.н., магістр права, доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП, старший науковий співробітник
Одеського історико-краєзнавчого музею

Іван Мамотенко,
студент 1 курсу спеціальності «Право» Одеського інституту МАУП

УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВІСТЮ, СІЛЬСЬКИМ ГОСПОДАРСТВОМ ТА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В НАЦИСТСЬКІЙ НІМЕЧЧИНІ (1933–1945 рр.)

***Анотація.** Проведено аналіз стану управління економікою і трудовим потенціалом у нацистській Німеччині. Попри усталену точку зору про праву ідеологію нацистської Німеччини, автори доводять на прикладах управління основними галузями економіки досліджуваного періоду наявність соціалістичних методів управління.*

***Аннотация.** Проведен анализ состояния управления экономикой и трудовым потенциалом в нацистской Германии. Вопреки устоявшейся точке зрения о правой идеологии нацистской Германии, авторы доказывают на примерах управления основными отраслями экономики исследуемого периода наличие социалистических методов управления.*

Вступ. У безперервних дискусіях провідних світових економічних центрів про доцільність втручання держави в економіку і застосування соціалістичних методів управління постало питання: чи був Третій Рейх одним з найгучніших соціалістичних експериментів в історії людства, поряд з СРСР. Багатьма дослідниками «ліва» природа нацистської Німеччини заперечується, припускається, що націонал-соціалізм був виключно правою ідеологією, яка служила інтересам бізнесу і беззастережному праву власності, з поправкою на расове та етнічне походження. Доцільно дослідити, чи насправді це так.

Постановка проблеми. Актуальність теми статті обумовлена зазначеними дискусіями. Крім того, враховуючи глибоку економічну кризу і гібридну війну з досить могутнім ворогом в сучасній Україні, дослідження світового досвіду державного управління в умовах світової економічної кризи і війни є надзвичайно важливим.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Досліджувана тема висвітлювалася у працях науковців А. Анікеєва, О. Галкіна, А. Гьотца, С. Мадієвського, Г. Мірліна, А. Станкевічуса та інших.

Мета статті – дослідити систему управління економікою нацистської Німеччини у період 1933-1945 років з точки зору державного втручання в економіку соціалістичними методами управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. 15 липня 1933 р. рейхсканцлер Німеччини Адольф Гітлер видав указ, у відповідності до якого при імперському уряді створювався спеціальний орган – «Генеральна рада економіки» [3, с. 41]. Але цей орган виявився неефективним і був реорганізований. 27 листопада 1934 р. були створені більш ефективні імперські групи промисловості, торгівлі, банків, ремесла і т.і. [3, с. 43].

Аналіз показує, що державний сектор займав значне місце в промисловості Третього рейху. Розширення державного сектору в економіці, і перш за все – в промисловості, було пов'язане з «аріізацією» промислових підприємств, які належали єврейському капіталу, і з крупними державними капіталовкладеннями в нерентабельні галузі, важливі з військово-промислової точки зору [3, с. 73]. Характерним прикладом цього є історія найбільшого державного монополістичного об'єднання – концерну «Герман Герінг». Концерн було створено в липні 1937 р. як акціонерне товариство з добути залізної руди і виробництва чавуну «Рейхсверке А. Г. фюр Ерцбергбау унд Ейзенхтетен Герман Герінг» з капіталом у 5 млн. рейхсмарок. Поштовхом до його створення стала відмова провідних металургійних монополій приступити, за другим чотирирічним планом, до розробки і використання залізних руд у Зальцштетере. Концерн розпочав форсовану добутику руди і будівництво величезного металургійного комбінату з її переробки. Вже у 1938 р. капітал концерну був збільшений у 80 разів і склав 400 млн. рейхсмарок [3, с. 73].

Першим великим вливанням капіталу у цей концерн стали фінансові та виробничі потужності єврейських промисловців, у тому числі Східно-Ельбського буровугільного синдикату єврея Ігнаца

Пітчека. Після захоплення Австрії та Чехословаччини до концерну були включені великі металургійні підприємства цих країн. З 1940 р. до нього приєдналися металургійні підприємства окупованих французьких територій Ельзасу і Лотарингії. Після того, як з країни втік промисловий магнат Тіссен, який спочатку підтримував нацистський режим, а потім з ним посварився, до складу концерну увійшла власність його компанії «Ферайнште штальверке». У 1941 р. на підприємствах «Герман Герінг» працювали 600 тисяч чоловік. Річна виробнича потужність складала 7, 29 млн. тонн [3, с. 74].

У січні 1941 р. у зв'язку з постійним розширенням відбулась реорганізація концерну. Його було поділено на три акціонерні товариства, підлеглих головній компанії: перше (акціонерний капітал 250 млн. марок, резервний капітал 118 млн. марок, капітал участі 586 млн. марок) – гірничо-металургійні підприємства; друге (акціонерний капітал 80 млн. марок) – машинобудівні та збройні заводи; третє (акціонерний капітал 12,5 млн. марок) – внутрішнє судноплавство [3, с. 74].

Якщо оцінювати зростання виробництва відносно 1929 року, який взято як 100 %, то загальне промислове виробництво у межах 1938 року (до аншлюсу Австрії) зросло з 67 % у 1933 р. до 107 % вже через два роки і до 140 % у 1939 р. Найвищого рівня цей показник досягнув у 1943 р. і склав 157 %. Фантастично зросло виробництво алюмінію – до 585 % у 1938 р. і 774 % у 1942 р. Виробництво синтетичного пального, бензину і нафти досягло верхнього рівня в 1943 р. – 1032 %, тобто відбулося збільшення виробництва в десять разів. З причини дефіциту текстилю німецька промисловість збільшила виробництво штучного шовку і штапельного волокна — у 1939 році на 1000 % и 1468 % у 1943 р. Виробництво електросталі досягло показників 697 % у 1939 р. відносно 1929 р. Однак таких успіхів не вдалося досягти у виробництві сталі (верхній рівень – 139 % – було досягнуто у 1939 р., а пізніше він лише спадав) і вугілля (113 % у 1937 р., і далі цифри практично не змінювались) [8, с. 178]. Крім того, потрібно враховувати, що після 1938 р. Німеччина отримувала ресурси за рахунок завоювань, адже для виробництва матеріалів потрібна сировина. Так, за рахунок завоювань в Європі, порівняно з 1937 р. у 1941 р. Німеччина збільшила виробництво камінного вугілля в 1,9 рази, нафти – в 20 разів, залізної руди – в 7,7 разів, чавуну – в 2,3 рази, сталі – в 2,2 рази, бокситів – в 22,8 разів, алюмінію – в 1,7 рази, мідної руди – в 3,2 рази [6, с. 34]. У 1937 р. було введено нормування кольорових металів і сталі. Останню можна було

замовити лише за квотою у відповідності з тими пріоритетами, які визначало Міністерство економіки. Звісно, що пріоритет був у армії, тому Збройним Силам діставалося 40 % усієї виплавленої сталі в країні на серпень 1938 р. [7; 9].

Німецька соціалістична система, безумовно, була ближче до західної, аніж до радянської. В ході війни у Німеччині було досягнуто високого ступеню планування економіки. Однак, попри це, німецька економіка зберегла дуже важливу річ – самостійність і відповідальність підприємців. Радянська система не знала принципу самостійності підприємця. Між тим, самостійно діючий підприємець реагує на поточні виклики швидше і точніше. Ця самостійність розповсюджується по всій системі від власника підприємства до низового працівника. Найманий робітник, навіть не зважаючи на свій найманий статус, також несе цю відповідальність. Навіть коли в Німеччині почали використовувати робітників з окупованих територій, багато з них починали включатись у цю систему розподілу відповідальності. І це були не колабораціоністи, це були звичайні робітники, які просто починали працювати на новому підприємстві.

У 1940–1941 роках у Німеччині були активні спроби централізованого управління економікою через чотирирічні плани, напряду з центрального командування вермахту, а також через рейхсміністерство озброєнь і боєприпасів. Ці організації намагались командувати підприємствами безпосередньо. Але ця система не спрацювала. На 1941 рік у Німеччині наступив виробничий хаос. Високий рівень централізації і державного управління повністю придушив будь-яку ініціативу. Постійно змінювались плани, замовлення, розпорядження; виробництво на підприємствах постійно зупинялося, виробничі процеси змінювались, верстати переналаштовувались. Це призвело до великих збитків.

Ситуація почала змінюватись лише з 1942 року, коли Альберт Шпеер, який зайняв посаду міністра озброєнь і боєприпасів після Фріца Тодта, провів повне реформування системи. Замість вертикальної ієрархії Шпеер створив горизонтальні робочі групи. До цього система виглядала наступним чином: наказ йшов від міністра через заступника міністра, інспектора озброєнь і так далі до керівника підприємства. Шпеер увів нову систему: безпосередньо міністру підкорялись комісії, що займались тим чи іншим аспектом виробництва – так звані виробничі кола. У одне «коло» об'єднувались усі компанії країни, які брали участь у виробництві певної техніки. Ці компанії створювали

комісії, і комісії вирішували, як саме вони вироблятимуть цю техніку. Керівники підприємств обговорювали це між собою, у межах горизонтальної ієрархії. Це дало належний результат. Виробничий хаос, коли ніхто не знав, що саме виробляти, завершився. Керівники компаній швидко домовлялись один з одним, хто які деталі виробляє. Замість того, щоб отримувати виробничі завдання з центру, власники компаній самі вирішували, що вони зможуть виробляти з мінімумом витрат. Адже керівники підприємств краще знали, що саме їх заводи можуть виробляти краще. У підсумку, на 1944 рік було досягнуто максимального рівня військового виробництва за всіма галузями. І це незважаючи на те, що в цьому році бомбардування Німеччини досягло найвищого рівня [5; 9].

Характерним прикладом є виробництво підводних човнів. У 1943 році союзники піддали бомбардуванню центральний вузол виробництва підводних човнів. У відповідь на це Шпеер увів принцип секційного виробництва. Це означало, що виробництво підводного човна розділялося на велику кількість етапів, і всі етапи були розподілені між близько сотнею підприємств по всій країні – через комісії та «кола». Підприємства, що виробляли продукцію для цивільного сектора, отримували такі замовлення, і їх було близько сотні. Союзники не знали – де і яка частина підводного човна виробляється, і цю виробничу мережу було важко придушити. Такий підхід до виробництва тоді використано вперше у світі. Шпеер був новатором і принципово не брав до себе людей старого гарту. Відповідальним за виробництво підводних човнів він призначив дуже здібного молодого фахівця Отто Меркера, який до цього працював у компанії Magirus-Deutz, яка виробляла пожежні машини. Меркер навіть до цього не знав, як виглядає підводний човен. Тим не менш, він блискуче впорався з усіма завданнями. При ньому виробництво субмарин класів XXI і XXIII йшло великими серіями і більше не страждало від зупинок, викликаних бомбардуваннями [5; 9].

Разом зі зростанням виробництва здійснювалась значна економія матеріалів на одиницю виробу. По відношенню до 1939–1940 рр. виробництво озброєнь зросло втричі, а витрати чорних металів збільшилися лише на 50 %, а використання кольорових металів навіть скоротилося [8, с. 178]. Одночасно було досягнуто збільшення продуктивності праці. При зростанні виробництва на 200 % число зайнятих зросло на 30 % – це означало зростання продуктивності праці одного зайнятого на 135 % [8, с.178].

Проте паралельно у Німеччині спостерігалось і безсенсові витрати ресурсів. Прикладом може бути майже анекдотичний випадок: аж до 1944 року друкувались тисячі німецько-персидських розмовників, тому що німецьке командування забуло скасувати своє замовлення від 1941 року. Можна навести й інші приклади компаній та менеджерів, які в порожнечу розбазарювали ресурси у Третньому рейху. Завод з виробництва моторів — Flugmotorenwerke Ostmark, Компанія з виробничими потужностями у Брно, Маріборі, Вінер-Нойдорфі. Лише на заводі у Вінер-Нойдорфі працювали 10 000 чоловік. Спочатку ця компанія повинна була виробляти мотори Daimler-Benz 603/605. Але скоро перед нею поставили завдання розробити власний мотор, і в 1940 році розпочалась робота над цим завданням. Але аж до кінця війни компанія не виробила жодного мотора. Справа керівника компанії кілька разів ледь не доходила до трибуналу, але він кожен раз виправдовувався тим, що йому доводилося багато часу займатись відновленням виробництва після бомбардувань [5].

Найвищою ланкою нацистського апарату в області сільського господарства було імперське Міністерство продовольства і сільського господарства. Воно контролювало такі сфери як оренда землі, експлуатація державних господарств, переселення селян і т. і. У системі міністерства важливу роль відігравали відділи, що відали питаннями праці, фінансування, зовнішньої торгівлі та організації сільського господарства під час війни [2, с. 149].

Стосовно системи управління сільським господарством Третього рейху, слід зазначити, що восени 1933 р. була створена «Імперська земельна організація» (Reichsnahrstand). Створення цієї організації та пов'язана з нею система контролю над цінами і над виробництвом поклали кінець вільному ринку сільгосппродукції у Німеччині. Високі ціни стимулювали виробників. Зниження цін сприяло спрямуванню виробничої активності у інші сектори. Але самі ціни вже не визначались співвідношенням між попитом і пропозицією. Вони встановлювались службовцями ІЗО у централізованому порядку. ІЗО контролювало усі поля, амбари і корівники у країні. В усіх 55 тисячах німецьких селах відповідальність за нагляд над повсякденною роботою ніс місцевий селянський фіюрер (ortsbauernfuhrer). Вони підкорялися 500 «окружним селянським фіюрерам» (kreisbauernfuhrer), над якими стояли 19 «земельних селянських фіюрерів» (landesbauernfuhrer). На 1938 р. у Німеччині було створено 55 тисяч таких «місцевих селянських товариств», очолюваних селянськими фіюрерами, які об'єднувались в

515 окружних і 40 обласних об'єднань [1, с. 139]. Починаючи від верхівки Рейху і завершуючи окружним рівнем, ця організація була розділена на три функціональні сектори, відповідальні за загальну ідеологію, за сферу польових робіт і за ринкові питання. Фінансування ІЗО відбувалося за рахунок внесків, які збиралися з усіх ферм у країні і складала по 2 марки на кожні 1000 марок вартості господарства. Цього вистачало, щоб ІЗО до кінця 1930-х років могла тримати на усіх рівнях, починаючи з окружного і вище, постійний штат, що перевищував 20 тисяч людей, і мала річний бюджет, що перевищував 1000 млн. рейхсмарок [8, с. 139].

За словами голови ІЗО і Міністра продовольства і сільського господарства Дарре, організація контролювала 25 % німецького ВВП, 40 % робочої сили держави і 6 млн. виробників. Обсяг продаж складав 30 млрд. рейхсмарок. Крім контролю за фермами, ІЗО мала владу над кредитними організаціями, продовольчими фабриками і намагалася підпорядкувати собі виробництво сільськогосподарського обладнання. Всього за рік діяльності ІЗО по контролю за цінами, індекс цін на продовольство зріс з 113,3 до 118,3 в 1934 р. У Берліні з 1934 по 1936 роки шинка подорожчала на 30 %. Дорожчало масло і молоко, при цьому до цих продуктів були великі вимоги— фермери були зобов'язані здавати молочну продукцію ІЗО за визначеною ціною, за розкладом, у вказаних обсягах. Порушення карались штрафами, фермери зазнавали збитків і намагались продавати продукцію на чорному ринку, що відстежувалось Гестапо і каралось за законом. Тим не менш, заборгованість німецьких ферм скорочувалась, загальний доход ферм за 1933–1934 рр. виріс на 14 %, у 1934–1935 рр. – на 11,5 % [5; 9]. Такий результат було досягнуто за рахунок позбавлення фермерів іноземної конкуренції, у той самий час закономірно зростали ціни на продукти харчування для рядових німців.

Генеральний поселенський план «Ост» у своїй остаточній формі передбачав виселення з європейської частини СРСР у «бік Сибіру» до 50 млн. слов'ян, місце яких мали зайняти німецькі колоністи. «Німецький трудовий фронт» планував таким чином ліквідувати «близько 700 тисяч дрібних убогих сільських господарств». У Польщі з метою колонізації було конфісковано більше 6 млн. га землі. За повідомленням від жовтня 1944 року, тільки німці з Південно-Східної Європи отримали в Польщі 367072 га землі [4, с. 89].

Не обійшлося без регулювання ринку праці. Коли з 1936 р. розпочався черговий етап «відродження» Німеччини, ситуація

характеризувалася збільшенням воєнних видатків з року в рік і проблема була вже не у безробітті, а в необхідності мобілізації робочих рук на військове будівництво. Тому у лютому 1937 р. вийшов указ, що забороняв металістам змінювати роботу без дозволу. 22 червня 1938 р. вийшов Указ «Про виділення робочої сили для вирішення завдань особливої державної значимості». Він дозволяв державі переводити робітників на нові місця роботи на будь-який термін і в будь-який час, в той час як колишні роботодавці були зобов'язані зберігати за ними їх робочі місця. Лише за півтора року більше 1,3 млн. чоловік були використані державою у такий спосіб [8, с. 144].

Окремим абсурдом стали «Настанови про усунення перевантаження у роздрібній торгівлі» від 16 березня 1939 р. Вони проголошували, що крамниці можуть бути зачинені у тому випадку, якщо їх власник не має особистих і ділових якостей, які необхідні для керівництва роздрібним підприємством. Справжньою причиною був дефіцит робочої сили. Крамарів, що розорилися, і персонал дрібних підприємств можна було відправити на військові підприємства, спорудження доріг та укріплень. Іншою мовою, нацисти навмисно розоряли власних громадян задля досягнення тих цілей, які ставила перед суспільством їх партія. В 1940 р. близько мільйона німецьких робітників працювали на умовах примусового найму (Dienstverpflichtung) і не мали права на звільнення. Таким чином, ще на початку війни, поряд з сотнями тисяч напіврабів з окупованої Польщі, всі «переваги» націонал-соціалістичного устрою встигли відчутти на собі пересічні німці [8, с. 145].

Слід також зазначити, що німецька економіка аж до кінця війни не використовувала усі трудові ресурси. Наприклад, сотні тисяч молодих жінок не були задіяні у виробництві. Адже з самого початку ідеологія була сильнішою за реальну необхідність військової економіки. Жінки повинні були працювати не на підприємстві, а вдома. Жінки не мали права носити звання «бауер» (фермер, селянин). Але коли у 1943 році в Німеччині стало не вистачати чоловіків-фермерів, жінкам дозволили ставати незалежними фермерами – але з умовою, що вони будуть фермерами лише до кінця війни [8, с. 145].

Висновки. Безперечно, якщо враховувати деякі описані чинники, може здатись, що нацистам вдалося ефективно і досить стрімко вивести Німеччину в економічні лідери, перемогти безробіття, відновити армію, забезпечити себе харчами і збільшити виробництво сталі, алюмінію, вугілля тощо. З одного боку, це дійсно так. З іншого –

нацистська соціалістична модель була розрахована на підготовку до війни і швидку перемогу в ній. Економіка Третього Рейху була побудована на війні – в умовах мирного часу, без постійних воєнних перемог і пограбування поневолених держав і народів, вона би просто рухнула з причин дефіциту сировини, або ж нацистам довелося б відмовитись від космічних витрат на армію, авіацію та флот і дати віддихатись легкій промисловості та простим громадянам. Нацисти спромоглися перемогти жахливе безробіття в країні, але ціною майже виключно мілітаризації всієї економіки. І незважаючи на успіхи у зростанні військового виробництва, промисловості та сільського господарства, життя пересічних німців не ставало набагато кращим.

Таким чином, ефективна у короткотерміновій перспективі соціалістична мілітаризація та індустріалізація (у випадку Німеччини – розширення важкої індустрії на всі сфери життя суспільства), з характерним для неї акцентом на важку промисловість за рахунок скорочення широкого вжитку, не здатна дати довгостроковий результат, який би продемонстрував достатнє зростання рівня життя. Поза сумнівом, Третій Рейх був соціалістичною державою з наявністю плюралізму різних форм власності. Державний сектор економіки був дуже значним. Механізм ціноутворення не був ринковим. Соціалістичні методи: націоналізація та конфіскація приватної власності, перерозподіл капіталу, валютних цінностей та робочої сили, держава як ключовий економічний агент, масштабні проекти загальнодержавного рівня і чотирирічні плани розвитку національної економіки – все це у повній мірі мало місце в нацистській Німеччині.

Список використаних джерел

1. Анিকেєв А. А. Аграрная политика нацистской Германии в годы Второй мировой войны. Ростов на Дону: Издательство Ростовского университета, 1990. 208 с.
2. Анিকেєв А. А. Германский фашизм и крестьянство. Ростов на Дону: Издательство Ростовского университета, 1979. 224 с.
3. Галкин А. А. Германский фашизм. М.: Наука, 1989. 352 с.
4. Краль Вацлав Преступление против Европы. М.: Мысль, 1968. 348 с.
5. Мадиевский С. «Народное государство» Гитлера. *Скепсис*. URL: https://scepisis.net/library/id_932.html (дата звернення: 13.10.2020).
6. Мирлин Г.А. Минеральные ресурсы во Второй мировой войне. Под ред. В. В. Попова. М.: Недра, 1985. 151 с.

7. Промышленность Германии в период войны 1939–1945 гг. М: Издательство иностранной литературы, 1956. 295 с.

8. Станкевичус А. Экономика Третьего Рейха на примерах и в цифрах. URL: medium.com/@stankevichyus (дата звернения: 13.10.2020).

9. Götz Aly. Hitlers Volkstaat. Raub, Rassenkrieg und nationaler Sozialismus. Frankfurt am Main, 2005, 444 с.

Роман Асєєв,
старший викладач кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП

ДО ПРОБЛЕМИ ДЕФІНІЦІ ПОНЯТТЯ «КОРУПЦІЙНИЙ ЗЛОЧИН»

З моменту проголошення Україною незалежності поняття «корупція» набуло значного поширення у вітчизняній правовій літературі, виступах політичних діячів та керівників держави. Аналіз законодавства, наукової та довідниково-термінологічної літератури дозволяє стверджувати, що поняття «корупція» сформувалося ще за давніх часів і розумілося загалом як хабарництво.

Розглядаючи питання визначення терміну «корупція» за радянських часів, слід зазначити, що термін «корупція» взагалі заперечувався радянською правовою думкою. Так, термін «корупція» був введений у вжиток лише наприкінці 80-х років ХХ сторіччя, до того замість нього використовувалися терміни «хабарництво», «зловживання службовим становищем» тощо.

Після офіційного введення термін «корупція» дуже швидко набув популярності, що призвело до його масового вживання науковцями, політичними діячами та пересічними громадянами. Разом з тим, вживаючи це поняття, автори вкладали в нього різний зміст. У більшості випадків під корупцією розумілося будь-яке зловживання владою, особою, яка мала владні повноваження. З цим не можна не погодитись, оскільки корупція як соціальне явище полягає у неправомірному використанні влади або службових повноважень та пов'язаних з ними можливостей для одержання матеріальних або інших благ, пільг та інших переваг особою, яка наділена владою та відповідними повноваженнями.

Корупція в суспільно-соціальному значенні розглядається багатьма вченими як девіантна поведінка посадових осіб, що проявляється в нелегітимному використанні повноважень, можливостей, а також інших суспільних ресурсів, доступ до яких вони мають завдяки своєму статусу і фактичному становищу, для отримання особистої, групової або корпоративної вигоди всупереч інтересам суспільства. Отже, корупція в її суспільно-соціальному значенні визнається дослідниками як певна соціальна хвороба. Суспільно-

соціальний підхід до вивчення корупційної злочинності диференціюється за окремими елементами, серед яких превалює прагнення одержати певні вигоди, блага та переваги.

Щодо правового значення, то прийнято вважати, що корупція у правовому значенні – це комплексне складне поняття, яке охоплює сукупність взаємопов'язаних правопорушень, як кримінально-правових, так адміністративно-правових і дисциплінарних. Такої думки дотримується більшість дослідників, які займаються проблемою корупції.

У контексті протидії та боротьби з зазначеним негативним явищем, більш детально зупинимося на кримінально караних корупційних правопорушеннях, відповідальність за які передбачена нормами Кримінального кодексу України. Відповідно до змін, внесених до Кримінального кодексу України пунктом 2 розділу II «Прикінцевих положень» Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України», діють норми, якими посилено кримінальну відповідальність за вчинення корупційних злочинів [2; 4]. Закон «Про запобігання корупції» дає загальне визначення корупції [3].

Крім того, Кримінальний кодекс доповнено приміткою, у якій наводиться перелік складів кримінальних правопорушень, які віднесено до категорії корупційних. Відповідно до примітки ст. 45 КК України корупційними вважаються злочини, передбачені статтями 191, 262, 308, 312, 313, 320, 357, 410, у випадку їх вчинення шляхом зловживання службовим становищем, а також злочини, передбачені статтями 210, 354, 364, 364-1, 365-2, 368-369-2 КК України [2].

Разом з тим, вищезначений перелік корупційних злочинів не містить законодавчого визначення поняття «корупційний злочин», відсутні критерії, за якими законодавець визначив належність певного складу злочину до категорії корупційного. Викликає також сумнів доцільність та відповідність нормам та принципам кримінального права позиції законодавця щодо заборони застосування звільнення від кримінальної відповідальності до наведеного у статті 45 КК України переліку різних за ступенем тяжкості кримінальних правопорушень. Як уявляється, наведене свідчить про необхідність розробки та нормативного закріплення поняття «корупційний злочин». Це надасть змогу провести систематизацію корупційних злочинів у відповідності з їх детермінантами: ступінь тяжкості, шкода, спричинена злочином, суспільно небезпечні наслідки тощо.

У доктрині кримінального права найбільшу увагу

аналізованому питанню приділили М.І. Мельник, Е.С. Кемалі, А.В. Шемякін. Так, М. І. Мельник визначає поняття «корупційний злочин» як будь-який умисний злочин, який вчиняється службовою особою органу державної влади або органу місцевого самоврядування з використанням влади або свого службового становища з корисливих мотивів, іншої особистої заінтересованості або для задоволення інтересів третіх осіб. Корупційну злочинність при цьому визначає як відносно масове соціально-правове явище, яке включає всю сукупність корупційних злочинів та осіб, які їх вчинили [5].

Е. С. Кемалі під корупційним злочином пропонує розуміти умисне суспільно-небезпечне діяння, основним або додатковим об'єктом якого є інтереси державної служби та державного управління, вчинене особою, уповноваженою на виконання державних функцій, що поєднується з використанням свого становища для отримання майнових благ і переваг, а також протиправне надання майнових благ і переваг іншим особам. Вчений розуміє під корупційною злочинністю відносно масове, класове, історично змінюване, соціально-правове, негативне явище у вигляді сукупності (системи) корупційних злочинів, вчинених у певний період і в певному регіоні [6].

Подібний підхід до визначення корупційної злочинності застосовує А. В. Шемякін [7], який вважає корупційну злочинність відносно масовим негативним, соціально-правовим явищем, що безпосередньо посягає на встановлений порядок здійснення службової діяльності юридичними особами юридичного та приватного права, а також порядок надання неслужбовими особами публічних послуг з метою одержання неправомірної вигоди. Під корупційним злочином А. В. Шемякін [7] розуміє умисне, передбачене в КК України суспільно небезпечне діяння, яке містить ознаки корупції, вчинене особою у сфері публічного або приватного права з метою одержання неправомірної вигоди.

Проаналізувавши викладені позиції вчених, приходимо до **висновку** про необхідність та доцільність закріплення на законодавчому рівні поняття «корупційний злочин», що, на нашу думку, надасть можливість для однакової кваліфікації корупційних злочинів, їх систематизації та визначення покарання за даний вид злочинів з дотриманням норм та принципів кримінального права України.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28.06. 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. Станом на 2020 р.
2. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст. 131.
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
4. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14 жовтня 2014 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 47. Ст. 2051.
5. Мельник М. І. Кримінологічні та кримінально-правові проблеми протидії корупції: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. К., 2002. 32 с.
6. Кемали Е. С. Коррупционная преступность лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций (криминологические и уголовно-правовые проблемы: автореф. дис... к.ю.н. Алматы, 2007. 23 с.
7. Шемякін О. В. Протидія і запобігання корупційним злочинам у сфері службової та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг: автореф. дис. ... к.ю.н. К., 2013. 19 с.

САКРАЛІЗОВАНІСТЬ ПЛАСТИЧНИХ ОБРАЗІВ У КИТАЙСЬКОМУ МИСТЕЦТВІ

***Анотація.** Досліджено особливості сакральної пластики Китаю, що презентує культуру регіону, який все більше цікавить Україну як партнер в умовах глобалізації. Матеріал статті є частиною авторського дослідження «Поліморфність сакральної пластики в культурі Японії та Китаю (символіка лева)».*

***Аннотація.** Исследованы особенности сакральной пластики Китая, презентующей культуру региона, который все более интересует Украину как партнер в условиях глобализации. Материал статьи является частью авторского исследования «Полиморфность сакральной пластики в культуре Японии и Китая (символика льва)».*

Вступ. Світогляд та культура країн Сходу є невичерпним, багаторівневим і надзвичайно інформативним джерелом для дослідника із будь-якої наукової сфери. Для науковців із Заходу, працюючих у рамках мистецтвознавчих, культурологічних, філологічних, філософських та історичних дисциплін, ця тематика є своєрідним викликом, можливістю і, в певній мірі, ковтком свіжого повітря.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження полягає в: освітленні і приверненні уваги до теми пластичного мистецтва Китаю загалом; акцентуванні уваги на важливості вивчення стильових та змістовних особливостей скульптури для удосконалення процедури атрибуції, ідентифікації та зменшення критичних помилок у процесі аналізу витворів мистецтва та культурної спадщини; відображення впливу історичних та культурних процесів на еволюцію скульптури Китаю, що в подальшому дає можливість прослідити цей вплив і на сучасне мистецтво і культуру.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Ми використовували дослідження визначних спеціалістів у галузі мистецтвознавства, історії, культури. Одним із яскравіших авторів,

який займається вивченням і дослідженням не тільки культури Японії чи Китаю, а й приділяє увагу і мистецтву пластики, є – Н. А. Виноградова, унікальність і актуальність досліджень якої важко переоцінити, так як саме її ілюстровані альбоми, монографії, статті відкривають нові обрії інформації та спонукають до вивчення та дослідження цієї тематики в подальшому, зокрема «Искусство Китая» [1]. Хотілось би відзначити детальну та насичену інформацією працю М. Е. Кравцової (синолог, філолог): «История культуры Китая» [4]. Проблематикою скульптури Китаю займаються переважно такі ентузіасти, дослідники і науковці, в тому числі відділи музеїв, аукціоністи, колекціонери: Ю. А. Кужель, С. В. Бушел, Дж. Г. Дуглас, П. Джетт, Дж. Вінтер, Е. Ф. Фебулоза, Дж. К. Фергюсон, С. Ли, Д. П. Лейді та багато інших. Окремо слід зазначити унікальне джерело М. Палеолог «Мистецтво Китаю», 1887 р. [11].

Мета статті – Метою дослідження є виділення основних стильових, змістових, іконографічних характеристик сакральної пластики Китаю до часів династії Цин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Китайська сакральна пластика є неймовірним симбіозом народних вірувань, традиції з імпортованими вченнями та взірцевою майстерністю. Одні з перших керамічних знахідок цього регіону налічують близько 20 тис. років, а перші сліди існування людини – близько 2 млн. років. Масові пластичні знахідки цього регіону датуються V – III тис. до н. е., це переважно кераміка (повсякденна, ритуальна), зняряддя для охоти та збиральництва (кість та камінь), по регіону знаходження якої і отримує свою назву – кераміка Яншао (*яншао*), або культура Яншао (*яншао венхуа*) [4, с. 40].

Сакральна пластика є вкрай розповсюдженим елементом культури Китаю з пізнього палеоліту до кінця династії Цин: керамічні сосуди, бронзова погребальна пластика, нефритові та кістяні вироби, оздоблення масштабних ритуальних комплексів, буддійські візуальні форми та образи народних вірувань. З дослідницької точки зору, вона – невичерпне джерело для вивчення, так як існує велика кількість питань, що залишаються без відповіді та хвилюють дослідників [**Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.**, с. 17–26]. Тим не менш, у цьому розділі ми розглянемо її стилістичні, жанрові та пластичні особливості в доступному обсязі.

У період неоліту та енеоліту на території Китаю існували досить розвинені племена, які займалися переважно землеробством (просо, рис), полюванням, рибальством та розведенням тварин (свині, корови) [1, с. 9]. Основою світогляду було шанування природи, її явищ та солярний культ, крім того, в період енеоліту відбувається поява перших піктографічних символів та гадання на кістках. Кажучи про культуру Яншао, необхідно зазначити, що під культурою, в даному випадку, розуміється декілька племінних груп, що проживали в цьому регіоні близько середини річки Хуанхе (*хуан хе*) одночасно, або в період неоліту загалом. Іноді цей період поділяється на декілька підперіодів, у залежності від стилістики керамічних виробів: Баньпо (*банпо*) та Мядігіоу (*мядігіоу*). Кераміка в цей період виготовлена із глини, без використання гончарного кола та способом гарячого випалу, частіше за все – двокольорова із розписом, іноді – з декоруванням. Яскраві приклади: баньпонський глиняний виріб із схематичним зображенням рибалки (антропоморфного образу) та риби погребальні сосуди із мядігоським розписом та кришкою у формі людської голови.

Не менш важливим, паралельним та наступним етапом розвитку є культура Мацзяо (*мацзяо*) з IV по III тис. до н.е., що існувала ближче до верхньої частини річки Хуанхе і відрізняється високим рівнем виконання та детальним геометричним декором. У енеоліті виділяється культура Луншань (*лунишань*) III – поч. II тис. до н. е., вироби якої витримані в одній пізнаваній стилістиці. У цей період пластику відрізняє: сіра та чорна кераміка з мінімальним декором, використання гончарного кола, поява котлів триногів лі (*лі*) [1, с. 11]. Триноги такого типу, але під назвою гуй (*гуй*), були присутні у культури Давенькоу (*давенькоу венхуа*) V–III тис. до н. е., вони мали практичне і ритуальне значення, в символічній формі, вірогідно, є символом родючості, плодovitості та жіночого початку. Така форма є вкрай розповсюдженою, а її варіації, цитування постійно зустрічаються в сакральній пластиці наступних періодів. Пластику Китаю в період неоліту та енеоліту відрізняє: висока майстерність, знахідливість, демонстрація світогляду та взаємодія з ним.

Окремо слід зазначити, що ми не даємо вичерпний перелік неолітичних культур цього регіону, так як їх налічується значна кількість, і роботи з їх періодизації є питанням відкритим та

актуальним. Нас же, в першу чергу, цікавлять ті, в яких можна окреслити виникнення та розвиток пластичного мистецтва Китаю.

Саме з династії Шан (*шан чао*, XVI–XI ст. до н. е.), а інколи Шан-Інь (*шанінь*), та об'єднання китайських міст під керівництвом Чен Тана (*чен тан*), бере відлік перша держава на території Китаю, що знаменує початок бронзового віку. Вміння оброблювати бронзу, опанування нефриту, розвиток дерев'яної архітектури та возведення палаців, перші письмові артефакти цзягувень (*цзягувень*) та ворожильні кістки буци (*буци*), підземні поховання, народні родові і природні вірування (анімізм, тотемізм, культ предків) – характерні особливості цього періоду [4, с. 52]. Керівник держави іменувався ваном (*ван*), який, окрім виконання головуючих функцій, займався відведенням ритуалів та відігравав у деякому сенсі роль шамана, або сполучного між світами живих та мертвих.

Досліджуючи сакральну пластику династії Шан, основним прикладом виділимо ритуальні вироби з бронзи, що на протязі всієї історії Китаю є демонстрацією розвитку пластики і рівня майстерності виконання [11, с. 16]. Майже вся бронзова пластика (посуд, дзвони, зброя) була виключно ритуальною і використовувалась як супроводжуючий елемент у похованні, часто як еквівалент реального типу повсякденної пластики. Підрозділяється на чималу кількість форм і видів, деякі з яких ми би хотіли навести (детальніше можна ознайомитись в каталозі орієнтальних студій фрірської галереї мистецтв «Описовий та ілюстративний каталог китайської бронзи» (1946) [10] Дж. Е. Лоджа): гу (*гу*) – ваза-чаша для вина; зун (*цзун*) – посуд круглої, квадратної форми, або зооморфного вигляду; ху (*ху*) – прямокутний із ручками посуд для зберігання вина; ю (*юй*) – посуд для рідких речовин із кришкою та ручкою, може мати зооморфну форму; дін (*дін*) – тринога, посуд для зберігання, підношення їжі; фангі (*фанг-і*) – прямокутний посуд із кришкою для вина; гуан (*гонг*) – зооморфний винний посуд у формі глечика, із носиком, кришкою та однією ручкою; цзя (*цзя*) – тринога для вина із двома характерними виступами [12, с. 97–99]. Не менш важливим є текст (написи, що поряд із цзягувень і буци є етнографічними свідоцтвами періоду), візерунок, таоте (*таотай*) та тваринні мотиви (з приводу значення яких існує декілька теорій: беззмістовний декор, вплив інших культур, іконографічна основа, різноманітна ритуальна символіка). Тваринний мотив у сакральній пластичці – постійний, але при цьому

поліморфний символ. Принципи оформлення ритуальної шанської бронзи, знаки, символіка виступають як предмет дослідження у багатьох науковців: Б. Карлгрін, Л. Бачхофер, М. Лохер, К. Хентце, Дж. Пейпер, Е. Чілдс-Джонсон, К. С. Чанг та інші [16, с. 63–76]. Іньюй (*іньюї*) – пам'ятка періоду Шан, яка дає можливість ознайомитись з сакральною пластикою, особливостями поховання, архітектурою міста та життям людей.

Правління династії Чжоу (*чжоу чао*) почалось після захоплення влади родом Цзи (*цзи*), традиційно виділяється цей період історії Китаю з XII ст. по 221 р. до н.е. Включає в себе такі історичні етапи як Західна Чжоу (*хіз чжоу*) і Східна Чжоу (*дон чжоу*), що, в свою чергу, поділяється на так звані період Весни і осені – Чуньцю (*чуньцю шідай*) та період Воюючих царств – Чжаньго (*чжаньго шідай*) [там же, с. 187]. Період правління династії Чжоу в історії Китаю є одним із найважливіших для подальшого формування світоглядних орієнтирів, національної самосвідомості, країни та культури. Часи нестабільності, війн, розділу та невпевненості керівництва стимулювали виникнення неймовірної кількості філософських, етичних та релігійних вчень (конфуціанство, даосизм, моїзм та інші) [4, с. 15]. З'являються видатні літературні твори і трактати: Шуцзін (*шу цзін* – Книга документів), Шицзін (*ши цзін* – Книга поезій), Ліцзи (*лі цзи* – Книга обрядів), Чуньцю (*чуньцю* – Весни та осені), Їцзін (*ї цзін* – Книга змін), Луньюй (*лунь юй* – Бесіди та судження), Гоюй (*го юй* – Бесіди держав) Даодецзін (*дао де цзін* – Книга шляху та достоїнства) і Цзочжуань (*чуньцю цзоши чжуан* – Коментар Цзо до Чуньцю). Основним віруваннями стає культ предків та культ Неба (в тому числі виникає поняття Небесного мандату (*тяньмін*) та Син неба (*тенсі*), що є вкрай важливим для розуміння та інтерпретації феномену імператорської влади в Китаї) [1, с. 14].

Зображальна традиція періоду Чжоу є носієм та транслятором культурного коду династії Шан, це спонукає багатьох дослідників відносити данні історичні етапи до однієї культурної ланки. Кажучи про сакральну пластику цього періоду, в першу чергу, хотілось би відзначити бронзові вироби, а саме такі форми та типи (їх різновидів існує велика кількість): чжун (*чжун*) – дзвін, часто із декорованою рукояткою, музичний інструмент із декількох дзвонів називається бьянчжун (*бьян чжун*); лей (*лей*) – посуд для вина із кришкою та двома тримачами, пан (*пан*) – неглибока чаша з

нижкими краями, тримачами по бокам та надписами всередині, а один із самих великих бронзових предметів цього періоду виготовлений в формі пану, дуй (дуй) – сферична чаша із двох частин с кришкою, використовується для їжі. Бронзова пластика не обмежувалась ритуальною стороною, але й була способом для підтвердження, підтримання особливого статусу (дзеркала, прикраси, ножі, мечі, стріли, фігури коней та тварин) [15, с. 21]. Форми та типи бронзових виробів, сформовані за часів династій Шан та Чжоу, є взірцевими та базовими, що цитуються, модернізуються та інтерпретуються в китайській культурі, виходячи з особливостей часу.

З закріпленням влади імператора Цінь Шихуанді (цінь ши хуан ді) настає період династії Цінь (*цінь чао*) 221–206 р. до н. е., а також об'єднання царств у першу китайську імперію. Верховний керівник зветься імператором – хуанді (*хуан ді*), відбувається відновлення Небесного мандату (так як всездозволеність та недостойна поведінка правлячої ланки в чжоуський період призвела до його втрати) [1, с. 18]. Панівною релігією стає легізм, або Фацзя (*фа цзя*) – школа законників, а конфуціанство знаходиться під забороною та піддається негативним проявам на адміністративному рівні. Цей період є вкрай важливим для подальшого формування саме держави, імперії Китай (навіть сучасна назва є адаптованою назвою династії Цінь) та укріплення її позицій на міжнародному рівні. Централізація держави, упорядковане керівництво відображаються на розмаху архітектурних проєктів та культурі, в тому числі: об'єднанню Великого китайського муру – чжанчжен (*чжан чжен*) та Великого каналу – даюньхе (*да юньхе*), розвитку літератури (історичні хроніки), виникненню унікального погребального комплексу імператора, Теракотової армії – бінмаюн (*бінма юн*) [4, с. 57]. Сакральна пластика цього періоду переважно виготовлялась із бронзи, нефриту, глини і характеризується значною майстерністю та високою технікою виконання.

Окремо слід відзначити масштаби і особливості бінмаюн (відкритий в 1974 р.), так як це унікальний приклад сакральної пластики, що демонструє основні технічні надбання епохи та концентрує в собі світоглядні принципи періоду Цінь. Бінмаюн є погребальним комплексом, що включає в себе близько 10 тис. фігур різних рангів і видів (воїни, помічники, музиканти, тварини, зброя, збройні конструкції ближнього і дальнього бою), призначень

(повсякденна та ритуальна). Цей комплекс є похованням курганного типу для імператора Цінь Шихуанді, а фігури воїнів, зброя, тварини є його супроводом в потойбічний світ, що каже про вірування в загробне життя, пов'язані з людським жертвоприношенням [8, с. 116]. Усі фігури виконані в повному розмірі (іноді з використанням справжніх кісток) та з увагою до деталей. Їх можна віднести до Лінму дяосу (*лінму дяосу*) – монументальної пластики, скульптур храмового комплексу чи кургану. Вивченням особливостей виготовлення, датуванням, хімічним аналізом переважно займається Музей Імператора Цінь Шихуанд, який був відкритий в 1979 році під горою Лішань (*лішань*) на місці кургану.

Династія Хань (*хань чао*) 206 р. до н. е. – 220 р. – одна із найдовших за існуванням династій в історії Китаю, традиційно поділяється на Західну Хань (*ці хань*) та Східну Хань (*дон хань*). Після відносно недовгого, але продуктивного для становлення держави правління династії Цінь, з розгрому Лю Баном (*лю бан*) цінської армії, починається період династії Хань – період стабільності [там же, с. 76]. У цей час відбувається, на відміну від династії Цінь, розвиток конфуціанства (в подальшому – основне вчення епохи), проведення реформ, становлення державних інститутів, розквіт науки (винахід паперу, компасу, сейсмографу) та мистецтва, привнесення буддизму, Шовковий шлях– січжоучжілу (*січжоу чжі лу*) та контакти з іншими народами (гунами та кочовими племенами).

У цей період отримує нові стилістичні особливості (динаміка, витонченість, детальність) та тематичні вирази (повсякденна, відповідна до реальності) погребальна пластика, поширеними стають вироби з нефриту, кераміки, бронзи, дерева, лаку. Наприклад: танцюристи, що виконують традиційні танці; дошка для настільної гри Ліубо (*ліу бо*) та гравці; загін із фігурами тварин і жінки з дитиною, або загін із баранами; сторожова вежа як демонстрація архітектурних особливостей періоду; собака як домашня тварина.

Як зазначає з приводу скульптури цього періоду Л. Сікман, «скульптура династії Хань що зберіглась, за декількома виключеннями, асоціюється з погребальними та могильними конструкціями» [14, с. 57]. Це пов'язано із розповсюдженням традиції ритуалу та жертвоприношення для зв'язку з предками,

задля поліпшення їх існування в загробному царстві та віри в загробне життя.

Необхідно зазначити, що привнесення буддизму на територію Китаю відобразилось в нових пластичних формах та зображальних сюжетах, а контакти з кочовими племенами внесли зооморфні мотиви в декорування та орнамент різноманітної бронзової, керамічної (кераміка в цілому стає більш розповсюдженим напрямом) та кам'яної пластики.

Після часу відносної стабільності та розвитку імперії, Китай поринув у часи битв, протистоянь та поділу території. Цей період інколи називають епохою Шести династій (*ліу чао*) з 220–581 р., у тому числі епоха Трьох держав (*саньго*), Південних і Північних династій (*нань бей чао*) [7, с. 13]. Для нашого дослідження специфіка історіографічного трактування в цьому питанні не є ключовою, так як нас цікавить загальний культурний лейтмотив у конкретний період. Саме тому пластичну традицію цього періоду ми будемо розглядати в контексті епохи Шести династій.

Оскільки в цей період відбувались зміни не тільки в політичному, соціальному житті, но і релігійному (розповсюдження буддизму, даосизму), це позначилось і на культурному плані. У цей час з'являються перші трактати по теорії мистецтва: Луньху (*лунь хуа* – Роздуми о живописі), Хуа Юньтайшань цзі (*хуа юньтайшань цзі* – Записи про те, як живописати гору Юньтайшань), Вей Цзінь шенлюе хуа цзань (*вей цзінь шенлюе хуа цзань* – Огляд відомих творів живопису часів династій Вей та Цзінь) за авторством художника, поета та теоретика мистецтва – Гу Кайчжи (*гу кайчжи*); виникає особливий вид пейзажного живопису шань-шуй (*шан шуй*); поезія отримує міцний стимул для формування, найпопулярнішим авторами цього часу були Цзо Сі (*цзо сі*), Лю Кунь (*лю кунь*), Го Пу (*го пу*) та Тао Юаньмін (*тао юань мін*); каліграфія структурується як форма вираження та осмислення світу: стиль Цаошу (*цаошу* – трав'яне письмо, розквіт стилю Сіншу (*сіншу* – ходове письмо), майстер Ван Сяньчжи (*ван сяньчжи*) і майстер Ван Січжі (*ван січжі*). Починається активне будівництво монастирів і храмів, а буддистська іконографія знаходить своє відображення в пластиці великих форм.

Хотілось би навести класичні буддистські образи, які саме в цей період (з IVст.) почали розповсюджуватись по всій країні та в подальшому вплинули на розвиток сакральної пластики регіону. Дві

кам'яні фігури: бодгисаттва Гуаньїнь, що як ми зазначали вище, є відображенням Авалокітешвари в китайській культурі та, імовірно, Міле-пуса (*міле пуса*), іноді зустрічається як Міле Фо (*міле фо*), що відповідає образу Будди майбутнього. Унікальною майстерністю відрізняється статуя Міле-пуса, що є однією з найбільших за розміром позолочених бронзових скульптур цього періоду (датується 486 р.), висотою 140,3 см. Цікавими прикладами для ознайомлення з пластичними образами цього періоду є і Тріада Шакьямуні (*шіцзямоуні*) із каменю і Еміто Фо (*еміто фо*), що є відображенням Амітабги, з мармуру. Мармурова скульптура зазвичай є одним із аргументів прихильників теорії грецького впливу [6, с. 31] на зображальну традицію Китаю. Окремий розвиток отримала монументальна пластика, поширеними стають зображення тварин – химер, що виступають як охоронні символи, провідниками між світом духів та живих, у погребальних ансамблях та курганних комплексах [13, с. 148].

Наприкінці VI ст. Китай вперше за декілька років стає цілним державним утворенням, під керівництвом Ян Цзяня (*ян цзянь*), – імперією Суй (*суй чао*), що проіснувала недовго (581–618), але стала базисом та фундаментом для розвитку країни в подальшому [1, с. 27]. У цей період були проведені адміністративні реформи, розвиток сільськогосподарських процесів та удосконалення інженерних споруд минулого, будівництво палаців. При цьому відбувається розвиток науки (медичні трактати Чаа Юаньфана (*чао юаньфан*), найвідоміший – Чжубін юаньхоу лунь (*чжубін юань хоу лунь*) – Про причини і симптоми всіх хвороб), поновлення системи конфуціанської освіти та системи екзаменів для чиновників, буддизм стає державною релігією [3].

Сакральні сюжети залишаються традиційними, поширеним є зображення Гуаньїнь, що все більше адаптується як жіночий образ. Цікаво, що велика кількість зразків пластики цього періоду дуже часто зустрічається у розібраному (зруйнованому) вигляді. Одним із популярних буддистських зображень є Еміто Фо, бо вчення буддистської школи Цзинту (*цзинту цзун*) активно розповсюджується, а це є його ключовий образ, та Міле-пуса. Глина, мармур, бронза, камінь, дерево – основні матеріали для ритуальної пластики. Охоронні образи тварин стабільно використовуються в погребальних комплексах, іноді виступають як частина світської пластики. Цей етап в історії Китаю є вкрай

важливим, бо має ключове значення для розвитку сакральної пластики та культури регіону.

З початком захоплення влади Лі Юанем (*лі юань*) бере свій відлік одна із дивовижних епох Китаю – імперія Тан (*тан чао*), що проіснувала майже 300 років (618–907). Саме в цей період в історії країни характерні такі процеси, що справедливо ілюструють його як період розквіту китайського середньовіччя. Політичні реформи є продовженням закладених основ адміністрування в часи імперії Суй. Розквіт культури і мистецтва відобразився в архітектурі (пагода Даяньта (*даянь та*) та Сяояньта (*сяоянь та*), мавзолей Цяньлін (*цянь лін*), храм Фаюань (*фаюань си*), храм Шаньхуа (*шаньхуа сі*) та інші), літературі (близько 50 тис. поетичних творів), науці (винайдення техніки гравюри та ксилографічного станку), живописі (розвиток напрямку шан-шуй) та кераміці [7, с. 37].

Унікальним симбіозом стає культура кочових племен та традиційної культури Китаю (так, зображення коня в живописі та скульптурі стає вкрай розповсюдженим) [9, с. 115]. Поширеним вченням стає даосизм та його містичні прояви, що в деякому сенсі може пояснити активний розвиток буддистських сект різноманітного напрямку (Фасян (*фасян цзун*), Хуян (*хуян*), Тяньтай (*тяньтай цзун*) та інші). З'являється велика кількість скальних буддистських монастирів і вдосконалення будов минулих років: печерні гrotti Лунмень (*лунмень шіку*), фрески печери Могао (*могао*), сакральна пластика яких переважно монументальна, виражена в камінні [13, с. 150]. Характерними прикладами епохи у відображенні сакральної пластики можна вважати: величезну статую Будди в Лешані, що зображує Міле Фо, або Лешань Дафо (де *дафо* – статуя Будди) і образи буддійського пантеону, що стали поширені в минулі періоди. Окремо необхідно зазначити, що саме в цей період стає поширеною кольорова пластика, основними відтінками якої є зелений (інколи синій або ізумрудний), білий та поєднання відтінків червоного, жовтого, охри – Санкай або Саньцай (*сань цай*). Вони відносяться до традиційної танської пластики Китаю та поділяються на декілька тематичних видів: жінки, чоловіки, тварини (худоба) та образи міфічних охоронців [11, с. 210]. Ці міфічні охоронці розташовуються в кутах гробниці – спеціальної зали, по два охоронці Чженьмуянґ (*чжень му янґ*) та духів землі у вигляді міфічних тварин-хімер Чженьмушоу (*чжень му шоу*).

Імперія Сун (*сун чао*, 960–1279), яка послідувала за буремним періодом П'яти династії та Десяти царств (*удай ши го*, 907-960), є прикладом успішного економічного розвитку та росту при вкрай нестабільній ситуації в регіоні. У межах традиційної хронології поділяється на Південну (*бей сун*) та Північну (*нань сун*) Сун. Це період розквіту імперії, торгового підйому, введення паперових грошей в обіг, винаходження та застосування пороху, демографічного росту та інтелектуального відродження. Основні культурні маркери періоду ми можемо знайти в роботах по енциклопедичному профілю. В живописі налічується велика кількість авторів та продовження підтримки першої академії мистецтв, заснованої ще в часи династії Тан, – Ханьлінь (*ханлінь юань*), поезія розквітає новими формами та іменами: Лу Ю (*лу ю*), Бао Чжао (*бао чжао*), Вен Тун (*вен тун*), Лі Цинчжао (*лі цин чжао*) та інші), в архітектурі відбувається активне будівництво та оновлення скарбів минулого [14, с. 270]. Просувається нове осмислення конфуціанського вчення в межах неоконфуціанства, або Сунмінлісюе (*сун мін лісюе*) та розповсюджується вчення впливової течії буддизму – Чань (*чань*), що відображається в мистецтві, насамперед у живопису. Тобто, в цей період відбувається опрацювання, модифікація та удосконалення спадщини династії Тан [1, с. 35].

Декорування пластичних зображень стає більш витонченим, майстерність виготовлення і створення сакральних образів підіймається на новий рівень, збільшується динаміка та ритміка композиції. Відбувається справжній розквіт дерев'яної скульптури, актуальними залишаються образи тварин і релігійна пластика різних течій буддизму [4, с. 278]. Декілька прикладів, що проілюструють основні тенденції скульптури періоду Сун: бодгісаттва Гуаньїнь, бодгісаттва Веньшу (*веньшу*) – розповсюджене зображення буддистського пантеону в культурі Китаю, Аргатив образі монахів Лохань (*елохань*), що традиційно відносять до династії Ляо (*ляо чао*) в техніці саньцай, та Еміто Фо.

Неспокійна атмосфера на кордонах та всередині імперії Сун сприяли поступовому захопленню території і влади ханом Хубілаєм, або Хубіле (*хубіле*) і заснуванню імперії Юань (*юань чао*), що проіснувала близько віку (1280 – 1368). Зміни, що відбувались в політичному житті Китаю, вплинули на розвиток культури та мистецтва (живопис, каліграфія та поезія отримали новий поштовх і

розвиток) [13, с. 115]. Цікавим для нас в цьому періоді є поєднання кочової монгольської культури і ханьської (ще з часів династії Хань, більшість населення цього регіону ідентифікують себе як ханьцзу (*хань цзу*) – ханський народ) культури [5].

Не дивлячись на добру координацію та подальшу взаємодію, потрібно розуміти, що величезна частина храмів, дерев'яної архітектури та скульптури, бронзової пластики, літератури та спадщини минулих віків була знищена при захваті влади в Китаї. Але, як зазначає Н. А. Виноградова, все це не призвело до кризи в культурі чи вкрай негативних наслідків: «Однако китайская культура не утратила своей жизнеспособности» [1, с. 48].

Сакральна пластика цього періоду виділяється своєю специфікою, більш витончена, деталізована, матеріал переважно дерево (поліхромія), метал (бронза), каміння (не тільки в монастирській пластиці) та кераміка (іноді в техніці саньцай). Сюжети становлять вже традиційні образи релігійної та ритуальної пластики: Гуаньїнь, Лохань, стели із релігійними сюжетами та класичні зображення погребальної пластики. Крім того, стають більш розповсюдженими переносні молельні – храми із фігурами святих та божеств, до яких можливо звернути у будь-якому місці (як символ віри, який може відігравати роль в розповсюдженні вчення, напевне, має зв'язок з японським дзусі (*зусі*) – переносними святинями).

Скрутне економічне становище імперії Юань в середині XIVст. призвело до численних протестів і бунтів. Після повалення монгольської влади починає свої панування імперія Мін (*да мін го*), що продовжить своє існування майже на 3 віки (1368–1644). Після років знаходження під владою монгольських керманічів китайська влада зробила акцент не на зовнішній взаємодії, а на оборонному, захисному формуванні державної політики. В деякому сенсі цей період в історії Китаю ми можемо вважати періодом відновлення національної самосвідомості [4, с. 79]. В цей період відбувається розквіт національної культури, літератури, живопису (близько 12 тисяч авторів), мистецтва фарфору та декорування [2, с. 75]. Окремо слід відзначити архітектурний прорив, бо саме в цей період виникли споруди та будови, що є важливими частинами ідентифікації китайської культури та її спадку: відбудова Пекіну (*бейцзін*), Заборонене Місто (*цзицзінчен*), унікальні погребальні комплекси, які є традиційними для китайської культури, і відомі

своїми скульптурними ансамблями ще в епоху Цін, Тан і Сун [1, с. 462] – Шінсаньлін (*мін шісан лінг*) та Сяолінь (*мін сяо лін*).

Релігійна пластика включає в себе фігури монахів, Гуанїнь, в дусі часу вони виконані переважно в бронзі, покритій золотом, та білій кераміці (частіше за все – у фарфорі), фігури невеликого розміру. Композиція інколи має прямий відголосок індійської традиції – Веньшу Тим не менш, як і все мистецтво мінського Китаю, ритуальна пластика виконана з великою майстерністю та увагою до деталей.

Висновки. Таким чином, пластичне мистецтво Китаю з часів неоліту до епохи Мін особливо пронизане сакральністю і є невід’ємною частиною надлюдського, яке присутнє у всіх проявах життя культури регіону. Специфіка форм, вибірність тем та матеріалів є прямим відображенням не тільки світогляду давнього та середньовічного предка сучасного Китаю, але й історичних умов, внутрішніх та зовнішніх чинників. Універсальність змістів китайської пластики є влучним поєднанням традиційних вірувань, етичних вчень всередині країни та зовнішніх, з часом адаптованих, релігійних течій. Змістовність та контекст пластики влучно лягає на весь територіальний регіон Східної Азії, а деякі сюжети та теми зображень починають виникати, поширюватись та розвиватись майже одночасно. Культура та її пластичні прояви є темою недостатньо дослідженою і потребують поглибленого вивчення для подальшого розуміння «ядра» країн регіону.

Список використаних джерел

1. Виноградова Н. А. Искусство Китая. М.: Изобразительное искусство, 1988. 250 с.
2. Гуаньюй У. Социально-исторический аспект развития культуры и искусства Китая периода династии Цин. *Juvenis scientia*. 2017. № 6. С. 74–76.
3. История Китая с древнейших времен до начала XXI века: в 10 т./ отв. ред. О. Е. Непомнин. М.: Наука, Восточная литература, 2014. Т 4. 886 с.
4. Кравцова М. Е. История культуры Китая. СПб.: Издательство "Лань", 1999. 416 с.
5. Douglas J. G., Jett P., Winter J. Scientific Research on the Sculptural Arts of Asia: Proceedings of the Thirds Forbes Symposium at the Freer Gallery of Art. London: Archetype Publications Ltd., 2007. 212 p.

6. Febolloso E. F. Epochs of Chinese and Japanese Art: in 2 vol. Vol I. London, New York: William Heinemann. 1921. 418 p.
7. Giles H. A. An introduction to the history of chinese pictorial art. Shanghai, 1905. 179 p.
8. Lee S. China: 5000 years. Innovation and transformation in the arts. New York: H. N. Abrams, 1998. 501 p.
9. Leidy D. P., Strahan D. Wisdom embodied: Chiinese Buddhist and Daoist Sculpture in The Metropolitan Museum of Art. New Haven, London, New York: The Metropolitan Museum of Art, Yale University Press, 2010. 248 p.
10. Lodge J. E. A descriptive and illustrative catalogue of chinese bronzes. Smtihsonian institution Freer Gallery of Art. *Oriental studies*. № 3. Washington: The Lord Baltimor Press, 1946. 108 p.
11. Paleologue M. L'Art Chinois. Paris: Maisn Quantin, 1887. 320 p.
12. Rawson J. Chinese Bronzes: Art and Ritual. Brithish Museum, 1987. 104 p.
13. Rawson J. The British Museum Book of Chinese Art. London: Thames & Hudson, 1992. 395 p.
14. Sickman L., Soper A. The art and architecture of China. London: Penguin Group, 1988. 526 p.
15. Treasures from the Shanghai Museum: 6000 years of Chinese art / edit. R. Y. Lefebvre d'Argence. Japan: Dai Nippon Printing, 1983. 191 p.
16. Whitfield R, Tao W. Exporing China's Past: New Discoveries ans Studies in Archaeology and Art. Safron, 1999. 286 p.
17. Yutang L. The Chinese Theory of Art: Translations from the Masters of Chinese Art. New York: G. P. Putnam's sons, 1967. 244 p.

РОЗДІЛ 3

*Психологічні, філологічні
аспекти управління.
Інноваційні підходи в
управлінні освітою*

Юлія Ассєва,
к. психол. н., завідувач кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

Анастасія Кузнецова,
викладач кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

***Анотація.** У роботі автори викладають аргументовану позицію щодо необхідності впровадження змін у системі та техніці викладання, вказують на проблемність впровадження інноваційно-комунікативних технологій та новітніх підходів. Обґрунтовано зазначають назрілу необхідність використання інноваційних методів викладання у закладах вищої освіти країни. Вказують на необхідність формування позитивної мотивації до самовдосконалення, розвитку індивідуальних особливостей студентів, їх здібностей та практичних навичок.*

***Ключові слова:** заклади вищої освіти, інтерактивні методи, інноваційно-комунікативні технології, навчання, позитивна мотивація, самовдосконалення.*

***Аннотация.** В работе авторы излагают аргументированную позицию о необходимости внедрения изменений в системе и технике преподавания, указывают на проблему внедрения инновационно-коммуникативных технологий и новых подходов. Обоснованно указывают на актуальную проблему использования инновационных методов преподавания в заведениях высшего образования страны. Указывают на необходимость формирования положительной мотивации к самосовершенствованию, развитию индивидуальных особенностей студентов, их способностей и практических навыков.*

***Ключевые слова:** заведения высшего образования, интерактивные методы, инновационно-коммуникативные технологии, обучение, положительная мотивация, самосовершенствование.*

Вступ. Наразі поняття «інноваційна діяльність» в галузі педагогіки розглядається як цілеспрямована педагогічна діяльність, заснована на осмисленні власного педагогічного досвіду за допомогою порівняння і вивчення навчально-виховного процесу з метою досягнення більш високих результатів, отримання нового знання, впровадження нової педагогічної практики, це творчий процес з планування та реалізації педагогічних нововведень, спрямованих на підвищення якості освіти. Як педагогічна категорія цей термін відносно молодий, і в цьому одна з причин того, що існують різні підходи до визначення даного поняття. Сучасний словник з педагогіки визначає педагогічну інновацію як «нововведення в педагогічну діяльність, зміни в змісті і технології навчання та виховання, що мають на меті підвищення їх ефективності» [1, с. 106–109].

Постановка проблеми. Впровадження інноваційних підходів являє собою соціально-педагогічний феномен, який відображає творчий потенціал педагога, вміння генерувати, моделювати і впроваджувати в практичну діяльність нові ідеї, в нових формах. Педагог вищої школи повинен бути відкритий до усього нового, бути толерантним, мати гнучке та панорамне мислення, постійно прагнути удосконалення та самовдосконалюватись. Культурно-естетична розвиненість і освіченість педагога повинна бути на високому рівні. Сучасний педагог також повинен бути спрямований на розвиток власної інноваційної свідомості, оскільки сучасні вимоги до навчального процесу спрямовані на передачу студентам знань, умінь, навичок, на формування особистості як висококваліфікованого фахівця своєї справи.

Спрямування навчального процесу у вищій школі в такому напрямку можливо при використанні саме інноваційних технологій на етапі спеціальної професійної підготовки майбутніх фахівців. Однак, на сьогоднішній день, ми зустрічаємо безліч педагогів вищої школи, які мають ригідні настановлення щодо навчального процесу і не бажають їх змінювати. На жаль, не всі готові до того, що доведеться заново вивчати теорію, здавати іспити, міняти свою свідомість, витратити на це особистий час і кошти. Сталість особистісних установок та синдром професійного вигорання чинить опір будь-яким змінам у професійній сфері. Через конформізм, небажання розвиватись та страху стати «білою вороною» в очах оточуючих більшість педагогів вищої школи відмовляються впроваджувати нестандартні педагогічні рішення у навчальний процес. Внаслідок невпевненості у собі, в своїх

професійних навичках, особистісної тривожності та заниженої самооцінки більшість педагогів до останнього не бажають щось змінювати, а тим паче – розробляти й впроваджувати в освітній процес сучасні методи викладання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Після запуску процесу оновлення зупинити його можна тільки за допомогою спеціальних методик. А сучасні динамічні перетворення, що відбуваються в соціокультурному, економічному житті нашої країни, посилюють потребу в активних, діяльнісних, креативних фахівцях, здатних самостійно висувати та вирішувати різноманітні завдання в нестандартних, швидкоплинних сучасних умовах. Вища професійна освіта сьогодні орієнтується на ініціативно-творчого суб'єкта, який самостійно аналізує ситуацію, обирає цілі та шляхи їх досягнення, володіє критичністю та креативністю. Саме тому сучасні вчені: В. Безпалько, Н. Гузій, В. Загвязинський, В. Кан-Калик, Н. Кічук, Т. Конілова, В. Лернер, Дж. Мартін, О. Пехота, О. Паска, Л. Свенсон, М. Скаткін, Ст. Сластенин, С. Сисоева та інші [2, с. 81–83] – велику увагу в своїх роботах приділяють висвітленню теоретичних і практичних підходів до змісту навчально-виховного процесу у закладах вищої освіти. Вони вказують, що в основі впровадження інноваційних підходів мають бути покладені: проєктне, диференційоване, розвивальне та проблемне навчання; застосовуватись принципи інтеграції змісту освіти з використанням інформаційно-комунікативних технологій тощо.

Мета статті – розглянути проблеми використання сучасних інноваційних підходів у закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному педагогічному процесі при підготовці висококваліфікованих фахівців провідними підходами в рамках інноваційних технологій викладання, на наш погляд, повинні бути наступні: акмеологічний, контекстний, компетентнісний, креативно-розвиваючий, операційно-діяльнісний, особистісно-орієнтований та сутнісний.

Необхідно, зазначити, що акмеологічний підхід тісно пов'язаний з сутнісним підходом при організації інноваційної освіти, це необхідно враховувати у процесі розробки нових та при оновленні існуючих засобів і методів навчання з метою формування у студентів творчого мислення, прагнення до саморозвитку, самовдосконалення, самоосвіти і самоконтролю. Що сприятиме розвитку професійних компетентностей у майбутніх фахівців. А використання креативно-

розвиваючого підходу надає змогу сформувати у студентів продуктивне мислення і творче ставлення до діяльності, розвинути якості і здатності творчої особистості, науково-творчі вміння і навички. Усе це неможливо без використання контекстного та операційно-діяльнісного підходів, які дозволяють зорієнтувати професійно-навчальний процес у відповідності із державно-освітніми стандартами спеціальностей. При цьому використання особистісно-орієнтованого підходу активізує як педагога, так і студентів до використання стратегії співробітництва, допомоги, розуміння, поваги і підтримки при виборі методів і засобів роботи. Проблемно-орієнтований інноваційний підхід спрямований на вирішення певних завдань, пов'язаних із формуванням конкурентоспроможної особистості майбутнього фахівця.

Основний шлях формування креативності полягає в постановці творчих завдань та завдань, що надають високу ступінь свободи в їх вирішенні. Особливо ефективним є використання творчих завдань у колективній діяльності, які допомагають визначити ступінь активності кожного студента, його бажання брати участь у загальній творчій діяльності, культуру спілкування і особливості взаємин всередині навчальної групи.

Застосування такої технології вимагає перекладу спілкування учасників на суб'єкт–суб'єктне підґрунтя, «ми–процеси» сприяють підтримці і розвитку зацікавленості один в одному та предметі загальної роботи. Особливістю є і те, що учасники проявляють самостійність, ініціативу, вчать ся цілепокладанню, плануванню, організації і самоконтролю. Використання творчих завдань у колективній діяльності сприяє підвищенню активності, розвитку почуття товаришськості, взаємодопомоги, придбання комунікативного досвіду.

Самостійна діяльність студентів стає джерелом творчості, пошуку, якщо цьому сприяє професійна установка педагога, що направляє його на самостійне осмислення мети дії та пошуку відповідей, спонукає учасників мислити та шукати. До того ж, з огляду на характер майбутньої професійної діяльності, пошукова активність добре показана у дослідженнях В. Ротенберга і В. Аршавського, є запорукою стійкості людини у стресових ситуаціях [3, с. 142–145].

Також при підготовці фахівців вищої школи, застосування інноваційних форм, методів і підходів необхідно розумно поєднувати з прагматичним розумінням цілей і завдань навчання і підготовки кадрів [2, с. 81–83]. Слід пам'ятати, що професійно-навчальне середовище у

вищій школі, повинно будуватись на позитивних професійних установках, на культурних універсалиях, формувати здатність до участі у творчо-перетворювальних суспільних змінах, поступово створювати «фахівця нового типу» з інноваційним сприйняттям, толерантністю та індивідуалізмом, великою кількістю можливостей для прогресивного перетворення особистості у майстра своєї справи.

Необхідно зауважити, що однією з найактуальніших проблем сучасної професійної освіти є виховання «соціальної конкурентоспроможності». Це поняття включає в себе професійну стійкість, здатність до підвищення кваліфікації, соціальну мобільність особистості, яка полягає в її здатності до навчання, сприйнятливості до інновацій, здатності до швидкоплинних змін професійного середовища, готовності переходити в більш престижні галузі праці, постійно підвищувати свій соціальний статус та рівень освіти.

Формування конкурентоспроможного фахівця в сучасних умовах можливо тільки при впровадженні та включення в освітній процес проблемно- і методико-орієнтованих інновацій, які відповідають положенням загальних наукових та технічних інноваційних процесів, відображених у програмах та концепціях як вищої освіти, так і взагалі державного реформування.

У реаліях сучасності уміння працювати з персональним комп'ютером, електронною поштою та браузерами, мультимедійним обладнанням стає необхідністю та невід'ємною частиною майже будь-якої спеціальності. Тому використання сучасних педагогічних технологій: продуктивного, диференційованого, розвивального навчання, реалізації компетентнісного підходу вимагає від педагогів вищої школи не тільки опановувати, а й регулярного використання в освітньому процесі сучасних освітніх технологій, у тому числі дистанційних, інформаційних технологій, а також цифрових освітніх ресурсів, особливо при проведенні діагностичної, консультативної, корекційної та реабілітаційної роботи.

Висновки. Отже, для ведення інноваційних технологій у процес викладання, в першу чергу, необхідно змінити застояні стереотипи і звички проведення лекцій у самих викладачів, чому не сприяють пасивні методи викладання, оскільки інноваційні методи у викладанні передбачають оцінку творчих підходів до розуміння дисципліни, а також уміння знаходити нестандартні рішення стандартних завдань.

Фактично, в сучасних умовах розвитку освітньої сфери, ми пропонуємо впровадження у навчальний процес «закону

випереджаючого розвитку», змістовне наповнення якого полягає в перегляді якості освітніх систем у суспільстві та підвищенні якості суспільного інтелекту – як умови виживаності людства по відношенню до світової цивілізації. Вважається, що ідея випереджаючої освіти належить професору А. Д. Урсулу. Вона є логічним наслідком його філософського висновку про необхідність випередження буття свідомістю у період переходу суспільства на модель стійкого розвитку та формування цивілізації, заснованої на знаннях [4, с. 186–187].

Головний зміст цієї ідеї полягає у тому, що перспективна система освіти однією зі своїх пріоритетних цілей має містити завдання, спрямовані на формування у особистості таких якостей, що дозволять їй успішно адаптуватися, жити та працювати у сучасних швидкоплинних соціальних умовах. Орієнтація на майбутнє є ключовою ідеєю випереджаючої освіти. У цих обставинах інформатизація освіти є одним з найважливіших умов успішного розвитку процесів інформатизації суспільства, оскільки саме у сфері освіти готуються та виховуються ті особистості, які не лише формують нове інформаційне середовище суспільства, але яким також належить самим жити та працювати у цьому новому середовищі [4, с. 186–187]. Тому при формуванні установок на системний саморозвиток та професійне самовдосконалення ми сприятимемо загальному суспільному розвитку нашої цивілізації.

Список використаних джерел

1. Прохорова М. П., Шкунова А.А. Особенности инновационной деятельности педагога в условиях модернизации педагогического образования. *Международный журнал экспериментального образования*. 2016. № 1. С. 106–109. URL: <http://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=9398> (дата обращения: 02.10.2020).
2. Нікогосян Л. Р., Асєєва Ю. О. Проблемність впровадження інноваційних методів викладання в медичних вузах України. *Modern scientific potential – 2017: Materials of the XIII International scientific and practical conference, 2017, on Pedagogical sciences*, P. 81–83.
3. Ротенберг В. С. Поисковая активность и адаптация. Москва: Наука. 1984. 192 с.
4. Аймедов К. В., Пахмурний В. А. Концепція випереджувального навчання у системі вищої медичної освіти. *Впровадження нових технологій за КМС організації навчального*

процесу у ВМ(Ф)НЗ III-IV рівнів акредитації: Мат. Всеукр. навчально-наукової конф., присвяченої 55-річчю Терноп. Держ. мед. університету Тернопіль., 2012, С. 186–187.

Олена Бальбуза,

доктор філософії в галузі психології МКА/МАУП, старший викладач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП, методист Одеського Обласного Ресурсного Центру підтримки інклюзивної освіти КЗВО «Академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

ОСОБЛИВОСТІ КООРДИНУВАННЯ ШКІЛЬНОЇ СЛУЖБИ МЕДІАЦІЇ ОДНОЛІТКІВ У СУЧАСНИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

***Анотація.** Питання щодо управління в системі освіти так чи інакше пов'язані з питаннями вирішення конфліктних ситуацій в закладі освіти. Це конфлікти у педагогічному колективі, також конфлікти серед здобувачів освіти. У цьому питанні на допомогу адміністрації закладів освіти може прийти команда учнівського самоуправління, а саме група медіації однолітків. У статті представлено досвід впровадження шкільної програми «Медіації однолітків».*

***Abstract.** Issues related to management in the education system are somehow related to the issues of resolving conflict situations in the educational institution. These are both conflicts in the teaching staff and conflicts among students. The student self-government team, namely the peer mediation group, can come to the aid of the administration of educational institutions in this matter. The presented article presents the experience of implementing the school program "Peer Mediation".*

Вступ. Немає жодних сумнівів, що спілкування є однією з необхідних складових для нормального розвитку дитини. Реалізуючи цю потребу, діти часто потрапляють у конфлікти, вирішити які самостійно не завжди в змозі.

Під час конфлікту кожен хоче задовольнити власні інтереси і вийти переможцем, незважаючи на інтереси іншого. Однак, насправді ситуація виграшу тільки одного учасника конфлікту часто є досить ілюзорною, надто коли йдеться про міжособистісні конфлікти. Адже діти й далі продовжують спілкуватися у той чи інший спосіб, а яким є таке спілкування, якщо один з учасників відчувається ображеним?

Постановка проблеми. Перед тим, як братися до роботи із розв'язання конфліктів мирним шляхом, бажано чітко уявляти, якими вони постають в умовах сучасних закладів освіти. У дитячому освітньому просторі життя вирує у всій повноті, і кожний конфлікт – унікальний. Тож дуже часто його перебіг залежить від впливу особистості педагога.

Зазвичай вирішити конфлікт дітям «допомагають» дорослі. Пропонується типовий, перевірений роками і дієвий (ще з дитячого садочка) алгоритм: роби, як наказано («дорослі завжди праві»). [4, с. 15] Це призводить до того що в освітньому середовищі найчастіше зустрічаються наступні моделі вирішення конфліктів це: профілактична бесіда, залякування, виклик батьків до школи, пошук «правих» і «винуватих». [5, с. 35-36]. У нових умовах навчання такі моделі не лише мало дієві, а й суперечать принципам роботи Нової Української школи.

Школа є міні-соціумом, і від того, як навчаються діти взаємодіяти з ровесниками і представниками інших поколінь на території школи, залежить, як вони зможуть це робити у реальному дорослому соціумі. Якщо конфлікти гратимуть руйнівну роль в житті дитини, їх негативні наслідки позначаються і через десятиліття. Якщо ж взаємодія в шкільні роки навчить їх відноситися до конфлікту як до уроку, як до можливості вийти на рівень глибинного розуміння свого опонента, такий позитивний досвід буде плідно використаний у майбутньому [6].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У працях багатьох дослідників розкрито проблему реалізації та впровадження програми медіації однолітків у закладах освіти України. Вітчизняні науковці Л. Л. Адамчук, В. Л. Андрєєнкова, Л. П. Волченко, Т. В. Войцях, О. В. Дацко, С. В. Демчук, Ю. В. Казарінова, О. А. Калашник, Н. В. Лунченко, І. В. Марухіна, В. О. Мельничук, А. В. Мостовий, В. Г. Панок, О. М. Тищенко, С. В. Федорченко, І. В. Чорната та інші присвятили багато уваги різним аспектам проблеми, але, не дивлячись на це, питання координування програми шкільної служби медіації однолітків залишається не достатньо розкритим.

Метою статті є аналіз діяльності координатора проекту шкільної служби медіації однолітків як чинник успішності впровадження програми у закладах освіти України.

Виклад основного матеріалу. Очевидною стає потреба розв'язувати конфлікти так, щоб максимально задовольнити обидві сторони, що абсолютно неможливо, застосовуючи «застарілі» методи,

які передбачають примус та пошук правих і винуватих. Таким чином, з точки зору «відновлення стосунків» між учасниками конфлікту, найкращим є розв'язання ситуації за принципом «виграш – виграш», який досягається лише за умови врахування інтересів обох сторін [6].

Для вирішення конфліктних ситуацій з урахуванням цих завдань у багатьох школах України впроваджують програму «Медіація однолітків». У різних містах України вони можуть називатися по різному: шкільна медіація, групи медіації однолітків, служби порозуміння, кола примирення тощо.

Медіація у школі – це інноваційний підхід до роботи з конфліктами. Мета цього підходу – упровадження практики ненасильницького способу вирішення конфліктів та встановлення конструктивної комунікації між учасниками освітнього процесу [1, с. 28].

Програма «Медіація однолітків» є на сьогоднішній день одним з найефективніших методів навчання школярів вирішенню конфліктів. Вона передає відповідальність за вирішення конфліктів в учнівському середовищі у руки учнів: які пройшли навчання, школяри-медіатори допомагають одноліткам у вирішенні між особових конфліктів без участі вчителів, адміністрації, батьків. [4, с. 37].

Але реалізація будь якої програми не можлива без підтримки дорослих. Вибір координатора – необхідна і обов'язкова умова впровадження програми посередництва у школі. Причому, службу порозуміння можна лише координувати, а ніяк не «керувати» чи «управляти» нею. Тобто, дорослий «координатор» програми повинен узгоджувати, впорядковувати, підтримувати, інформувати [4, с. 34].

Координатор програми повинен бути дуже хорошим комунікатором та довіреною особою з боку учнів, а перш за все – бути їм наставником та другом. Крім цього, координатору програми повинні довіряти і вчителі та адміністрації закладу, до нього повинні прислухатися та враховувати його думку. І саме від особистості координатора проєкту залежить, яким чином буде реалізовуватись програма медіації однолітків у школи і чи буде вона реалізовуватись взагалі.

Реалізація програми включає в себе декілька етапів. І перший етап – «підготовчий», на якому основним завданням координатора проєкту є заручитися підтримкою адміністрації та вчителів закладу, подолати упередження вчителів та адміністрації до програми.

До найбільш розповсюджених упереджень щодо роботи медіаторів-однолітків належать: «Діти не можуть самі вирішувати конфлікти», «Учням небезпечно давати владу, вони використають її у своїх цілях», «Учні дізнаватимуться таємниці інших та пліткуватимуть», «Учасники медіаційної зустрічі можуть помститися медіатору», «Учні (сторони конфлікту) будуть легко ставитися до конфліктів за принципом «вибачився – і пішов далі».

І при цих упередженнях слід проводити просвітницьку роботу щодо програми для вчителів та адміністрації закладу освіти:

Підлітки краще розуміють своїх однолітків та, пройшовши навчання за програмою, можуть впоратись з багатьма складними ситуаціями, як: пропуски занять, конфлікти рівня «учень – учень» тощо. Крім цього, діти-медіатори, пройшовши навчання, у своїй діяльності керуються положеннями «Етичного кодексу медіатора служби порозуміння закладу освіти», і одним із важливих принципів діяльності медіаторів є конфіденційність. Роботу медіаторів завжди координує дорослий, який запобігає порушенням «Етичного кодексу». При дотриманні усіх етичних принципів помста або незадоволення від процедури медіації практично неможливі, а у складних випадках передбачається участь дорослого медіатора [4, с. 18].

Як і будь яка нова програма, що впроваджується в освітнє середовище, медіація однолітків буде мати як своїх прихильників, так і тих, хто буде відверто проти, а іноді й саботувати увесь процес. Тому для координатора проєкту дуже важливо, насамперед, роз'яснити вчителям та адміністрації закладу принципи медіації однолітків, а також переваги створення шкільної служби порозуміння. Цими діями координатор не лише інформує громадськість про програму, але може допомогти, заручившись підтримкою всього педагогічного колективу.

Таким чином, до обов'язків координатора проєкту належить:

1. Координація пропаганди програми серед учасників освітнього процесу. Низька поінформованість учасників освітнього процесу та громади про медіацію призводить до: низької довіри батьків до «незнайомого» поняття (плутанина у поняттях «медіація» та «медитація» тощо); несприйняття педагогами процесу медіації або самого медіатора, тому варто підкреслити важливу роль особистості самих медіаторів у популяризації та розвитку довіри до програми; але самою великою проблемою є неготовність педагогів передавати конфлікт до служби медіації однолітків (у педагогів спрацює так

зване «професійне Я»: «нам няньки не потрібні, ми й самі можемо все вирішити») [4, с. 21].

2. Підтримка зв'язку з адміністрацією закладу, вчителями, батьками. Від координатора програми та від його зв'язків з усіма учасниками навчально-виховного процесу безпосередньо буде залежати, чи передаватимуть вчителі та адміністрація закладу існуючі конфлікти до медіаторів. Для покращення зв'язків та роз'яснення принципів координатор програми може провести серію семінарів/майстер-класів для педагогічних працівників з метою інформування важливості програми саме у їхньому навчальному закладі. Іншими словами, координатор виступає посередником між учнями-медіаторами та педагогічними працівниками.

3. Постійне інформування учасників освітнього процесу про хід виконання програми. Проведення моніторингу конфліктності у закладі освіти, ведення статистики звернень та аналіз цих звернень, інформування закладу освіти про діяльність служби та отриманні результати моніторингів.

4. Популяризація програми «медіація однолітків» З метою популяризації діяльність служби може висвітлюватися через: створення куточку служби порозуміння; театралізовані перформанси для учнів, розігрування сценок конфліктних ситуацій та вирішення їх за допомогою медіації; фотовиставка «Наша служба порозуміння»; виготовлення буклетів, проспектів «Що таке служба порозуміння?»; проведення тематичних флешмобів та акцій; статті у газеті, на сайті закладу освіти; ведення групи (сторінки) у соціальних мережах для висвітлення роботи служби порозуміння (з урахуванням принципу конфіденційності). Для учнів середньої та старшої школи проведення бесід, лекцій, перегляд презентацій та презентаційних відео, тренінгів за участі медіаторів, випуск буклетів тощо [4, с. 27–28].

5. Координування та допомога у проведенні навчання медіаторів-однолітків. Проведення анкетування серед вчителів та учнів для вибору потенційних учнів-медіаторів, отримання від батьків дозволу на участь їх дітей у програмі, підготовка кабінету для проведення тренінгу, організація перерв підчас проведення тренінгу (кава-брейк) тощо.

6. Ведення документації програми. Складання плану роботи медіаторів, ведення записів та протоколів зустрічей, залучення нових медіаторів, моніторинг конфліктності у закладі освіти, інформування закладу освіти про отриманні результати моніторингу,

контроль та оцінювання впровадження програми [4, с. 41]. Координатору варто пам'ятати, що без планування роботи служба діятиме не ефективно, поставлені завдання не виконуватимуться, і ніхто не братиме на себе відповідальність за можливі проблеми у діяльності. Робота з учнями потребує чіткого графіку, тому що лише в такому разі вони ставитимуться до роботи серйозно [4, с. 34].

7. Супровід групи медіації-однолітків на всіх етапах реалізації програми. Проведення зустрічей-підтримки, участь у міжшкільних зустрічах медіаторів-однолітків, створення клубу медіаторів, проведення неформальних зустрічей для згуртування групи медіаторів, проведення супервізій та регулярного зворотного зв'язку з командою медіаторів; моніторинг діяльності служби; допомога у популяризації служби порозуміння; визначення медіабельності конфлікту; визначення застосування відповідних відновних практик для вирішення конфлікту тощо.

Висновки. Таким чином, у координатора програми медіації однолітків є дуже багато завдань та функцій. І від того, наскільки добре координатор програми виконуватиме свої функції, залежить успішність реалізації програми та отримані результати.

Служба порозуміння має приносити користь учасникам освітнього процесу: коли діти мають можливість допомагати у вирішенні конфліктів серед своїх однолітків, зменшується ризик виникнення непорозумінь між поколіннями, адже медіатори постійно спілкуються із своїми однолітками та знають, що може стати причиною конфлікту, що переживають сторони конфлікту. Учні-медіатори школи прагнуть покращити атмосферу в колективі, протистояти насильству, булінгу, дискримінації, що обов'язково буде сприяти розвитку медіації в Україні.

Список використаних джерел

1. Медиация в школе: украинский опыт внедрения / И. Г. Терещенко, А. В. Гусева, А. И. Гусев. Информационно-исследовательский центр «Интеграция и развитие». К.: Золотые ворота, 2013. 150 с.

2. Мельник К. С. Особенности разрешения конфликтов в образовательной организации. Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 11. URL: <https://scienceforum.ru/2016/article/2016026669> (дата звернення: 11.10.2020).

3. Педагогічна наука і освіта у сучасному вимірі: проблеми і перспективи розвитку: Матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. 21 травня 2019 р. Одеса: видавець Букаєв В. В., 2019. 352 с.

4. Створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному/рівна-рівній» та вирішення конфліктів мирним шляхом у закладах освіти. К.: ФОП Нічога С. О. 2018. 174 с.

5. Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід упровадження. Посібник. К.: Видавець Захаренко В. О., 2009. 168 с.

Ірина Коломіць,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту МАУП

Вікторія Войцех,
старший викладач кафедри загальнонаукових,
соціальних та поведінкових дисциплін

ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТІВ

*Счастье – есть смысл и цель жизни, основное назначение
и венец человеческого существования.
Аристотель.*

***Анотація.** Авторами визначено стратегію попередження і вирішення сімейних конфліктів, в основі якої лежать взаєморозуміння, що є запорукою щасливої сім'ї.*

***Анотація.** Авторами определена стратегия предупреждения и разрешения семейных конфликтов, в основе которой лежит взаимопонимание, являющееся гарантией счастливой семьи.*

Вступ. Неминучість виникнення суперечностей є виявом закону єдності та боротьби протилежностей, одного з класичних законів розвитку. Єдність протилежностей завжди умовна, а їх боротьба – абсолютна. Тому поняття конфлікту є таким важливим для сучасної психології. Конфлікт складається з учасників, проблеми конфліктної ситуації, інциденту. Необхідно управління процесом конфлікту, запобігання виникненню негативної взаємодії, а також надання неминучим конфліктам конструктивного характеру.

Постановка проблеми. Погана передача інформації є як причиною, так і наслідком конфлікту. Вона може діяти як каталізатор конфлікту. Суб'єктивні причини зумовлені, передусім, конкретною поведінкою індивіда і психологічною структурою особистості. Конфліктологи вважають, що конфлікти відображають реальні суперечності, які є в житті. Важливо вміти вирішувати конфлікти соціально адекватними засобами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз показав, що різні аспекти досліджуваної проблеми стали предметом системних досліджень учених і практиків. А.Я. Анцупова, О.М. Волкова, Л.В. Доменської, В.П. Левковича, О.С. Зуськова, Г.В. Ложкіна, В.А. Сисенко та ін. [1–10]. Але проблема залишається актуальною і потребує перманентних досліджень.

Мета статті – проаналізувати основні шляхи попередження і вирішення сімейних конфліктів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед актуальних суспільних проблем сьогодення сімейне питання посідає дуже важливе місце. Сім'я, як і суспільство, зазнала істотних змін. Родина перестала слугувати монополістом у передачі досвіду старших поколінь, взаємовідносин чоловіка і жінки, батьків і дітей, старших і молодших.

В умовах технічного прогресу, ринкової економіки, трансформації соціальних відносин, сім'я істотно змінилась і змінюється. Зростають нові її види з неповною структурою, позашлюбні сім'ї. Збільшується кількість дітей, позбавлених батьківської уваги, що створює нові проблеми.

Частина нинішніх молодих людей, вступаючи у шлюб, має поверхове уявлення про непросту структуру сімейних взаємин, життєвих стосунків. Як писав відомий педагог В. Сухомлинський, «...вони не знають, що життя в шлюбі, життя день у день разом в одній кімнаті, не лише в щасливі години побачень, а все життя – це не стільки черпати воду з криниці щастя, скільки відкривати нові джерела – це велика, ні з чим не порівняна праця... Для цього потрібна величезна культура, моральна підготовка, школа мудрості».

Аналіз психологічної літератури дозволяє стверджувати, що сімей без конфліктів практично не буває. Людина знаходиться в постійному конфлікті навіть сама із собою. Подружні конфлікти відрізняються від інших конфліктів тим, що учасниками конфлікту виступають близькі люди, що ведуть спільний спосіб життя, що мають єдиний бюджет, спільно виховують дітей і т.і., такий конфлікт породжує особливо сильні і тривалі емоційні стани; для збереження сім'ї конфлікт вимагає позитивного вирішення, від нього не можна усунутися.

Попередження і вирішення конфліктів у сім'ї слід розглядати як основні види діяльності щодо управління такими конфліктами. Часто при подоланні сімейних конфліктів користуються послугами посередника.

Попередження сімейних конфліктів залежить від усіх членів сім'ї, перш за все, від подружжя. При цьому слід мати на увазі, що деякі дрібні сімейні сварки можуть мати позитивну спрямованість, допомагаючи прийти до згоди зі спірних питань і запобігти більш глибокому конфлікту. Але у більшості випадків сімейних конфліктів допускати не слід.

Основні шляхи попередження сімейних конфліктів залежать від потенційних суб'єктів конфліктної взаємодії (подружжя, батьків, дітей, родичів тощо). З кожного конкретного випадку можна знайти корисні поради в рекомендованій літературі. Назвемо лише найзагальніші шляхи попередження сімейних конфліктів відповідно до соціальних закономірностей розвитку сім'ї, такими шляхами є:

- ❖ формування психолого-педагогічної культури, знань з основ сімейних відносин (у першу чергу, це стосується подружжя);
- ❖ виховання дітей з урахуванням їх індивідуально-психологічних і вікових особливостей, а також емоційних станів;
- ❖ організація сім'ї на засадах рівноправності, формування сімейних традицій, розвиток взаємодопомоги, взаємної відповідальності, довір'я і пошани;
- ❖ формування культури спілкування.

Вирішення сімейних конфліктів може бути забезпечене досягненням згоди із спірних питань. Це найсприятливіший варіант подолання будь-яких сімейних конфліктів. Але є і неконструктивні форми подолання таких конфліктів. Прикладом цього може бути припинення контактів з дітьми чи іншими членами сім'ї, позбавлення батьківських прав тощо. Такі наслідки важким тягарем лягають на батьків або дітей, викликають у них важкі емоційно-психологічні переживання.

Особливою формою подолання подружніх конфліктів є розлучення. Багато чим розлучення приносить звільнення від проблем, що накопичилися. Але часто воно задовольняє інтереси тільки однієї з сторін і викликає важкі нервово-психічні переживання в іншій.

Існує безліч причин сімейних конфліктів: розбіжність інтересів, поглядів, уявлень, смаків, звичок; несумісність характерів, етичних позицій, ролевих очікувань подружжя; порушення норм спілкування; сексуальні проблеми, прояв ревності; насильство, агресія одною з подружжя; матеріальні труднощі та ін.

Конфлікти істотно розрізняються в різних сім'ях за характером і частотою, а головне – за вмінням подружжя їх вирішувати, за

культурою поведінки у конфліктній ситуації.

Важливе значення для підтримки нормального сімейного мікроклімату мають морально-психологічні якості подружжя, терпимість, уважність, доброта, співчуття, тактовність, незлопам'ятність, чуйність, розсудливість, розуміння, що створюють сприятливий фон для доброзичливих відносин у сім'ї. І навпаки, агресія, зарозумілість, злість, нетерпимість, прагнення до домінування, байдужість; черствість, егоїстичність – стають причиною різних сімейних конфліктів.

Подружжя, чії індивідуально-особові особливості є конфліктогенними чинниками, можуть не допускати конфліктів, якщо стримуватимуть себе, пристосовуватимуть свою поведінку до гармонійного сімейного життя.

Взагалі розроблено безліч рекомендацій, методів, прийомів, які дозволяють не допустити виникнення конфліктних ситуацій, вказують на шляхи виходу з них. Єдиною проблемою залишається те, що більшість з нас просто забуває про них, віддаючись своїй людській природі, ігноруючи основні правила спілкування. Тільки одиницям вдається цілеспрямовано і ефективно їх використовувати та знаходити спільну мову зі своїм партнером. Взаєморозуміння, на нашу думку, є запорукою щасливої сім'ї.

На даному етапі розвитку суспільства недостатня обізнаність подружжя один про одного, нерозуміння психологічних особливостей партнера є однією з основних причин таких негативних явищ у сім'ї, як конфлікти, що дуже часто ведуть до розлучення.

Висновки. Таким чином, слід врахувати, що наразі розроблено безліч рекомендацій, методів, прийомів, які дозволяють не допустити виникнення конфліктних ситуацій, вказують на шляхи виходу з них. Проблемою залишається те, що більшість людей не навчилися дотримуватися основних правил спілкування. Конфлікти подружжя часто ведуть до розлучення, тому в разі наростання конфлікту краще звернутися за допомогою до психолога, медіатора.

Список використаних джерел

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. З. Конфликтология в схемах и комментариях. 2-е изд., перераб. СПб.: 2009. 304 с.
2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. М.: ЮНИТИ, 2009. 551 с.
3. Волкова О. М. Психологічне консультування сімейних

конфліктів // Вісник психосоціальної та корекційно-реабілітаційної роботи. 2014. № 4. С. 17–21.

4. Долинська Л. В. Матяш-Заяц Л. П. Психологія конфлікту: навч. посіб. К.: Каравела, 2010. 303 с.

5. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. С. 105–113.

6. Левкович В. П., Зуськова О. Е. Социально-психологический подход к изучению семейных конфликтов. Психология конфликта. СПб: Питер, 2011. С. 415–428.

7. Ложкин Г. В., Повякель Н. И. Практическая психология конфликта. Киев. МАУП, 2000. 255 с.

8. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Психология управления: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. С. 426–479.

9. Пірен М. І. Конфліктологія: підручник. К.: МАУП, 2003. 360 с.

10. Сисенко В. А. Семейные конфликты. М.: Мысль, 2009. 173 с.

Юлія Асєєва,
к. психол. н., завідувач кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін Одеського інституту МАУП

Віолетта Шепелева,
студентка 2-го курсу спеціальності «Психологія»
Одеського інституту МАУП

МЕТОД СОКРАТА В ПЕДАГОГІЦІ

Розвиток педагогіки не стоїть на місці, але вона не підлягає розвитку без урахування всіх історичних нюансів. Свого часу сократівський метод навчання був вилучений з системи освіти, але останнім часом він відроджується, тому застосування діалогічної форми у навчанні іноземних мов може спростити подолання труднощів в освоєнні та розумінні мови.

Сократом (470–399 до н.е.) був запропонований унікальний метод ведення бесіди, дискусії, який дозволяє відшукати наукову істину. Головним завданням вчителя вважалось уміння пробудити потужні душевні сили учнів. Відповідно, кожна бесіда спрямована на «самозародження» істини в свідомості учнів. У сократівському діалозі кожен зі співрозмовників виступає як рівний. Сказане відноситься і до того випадку, коли один з учасників діалогу є вчителем, а інший – учнем. Його метод навчання за допомогою діалогу міцно увійшов у світову педагогіку і зараз не втратив своєї актуальності.

Основні складові частини сократівського методу: «іронія» і «майєвтика» – за формою, «індукція» і «визначення» – за змістом. Цей метод спрямовано на зняття протиріччя з самим собою, до визнання власного невігластва [1; 4; 5]. Буквально «майєвтика» означає повивальне мистецтво [5, с. 132–145]. Учень підводиться за допомогою майстерно поставлених питань до того, щоб визнати ті положення, які є справжні. При цьому співрозмовнику – учневі – здавалося, що він самостійно зробив ці нові висновки, але не був скерований педагогом. Весь секрет у тому, що в пошуках істини учень і наставник перебувають в рівній позиції: «Я знаю тільки те, що я нічого не знаю» [4, с. 43–51].

Основними техніками Сократа були, «коло» та «акваріум». «Коло Сократа» (чи сократівський семінар) використовується з метою підвищення ефективності засвоєння матеріалу. Під час Сократівського семінару інформація досліджується за допомогою дискусії, вона заснована на тому, що учень володіє будь-якими знаннями по темі дискусії, нові знання здобуваються завдяки участі в дискусії, науковому диспуті. Ця активність спрямована на досягнення основної педагогічної мети, щоб за допомогою висловлювання своїх думок учасники семінару прийшли до єдиної відповіді, тут немає місця перемозі однієї людини або групи в суперечці (мова йде про підтвердження переваги своєї теорії над іншими) [2; 3; 4]. Перевага цього педагогічного методу полягає в тому, що в учасників обговорення з'являється можливість отримання більш глибокі знання про предмет при вдумливих міркуваннях, ніж при звичайному традиційному ознайомленні з педагогічним матеріалом.

Сократичні семінари та диспути можуть мати різну структуру, однак найчастіше вони представлені наступними основними частинами: матеріалом, з яким учням необхідно ознайомитися заздалегідь, і двома концентричними колами студентів: внутрішнім і зовнішнім колами. Внутрішнє коло передбачає аналіз матеріалу через метод Сократа, тобто, це послідовні питання і відповіді. У цей час учасники зовнішнього кола спостерігають за дискусією внутрішнього кола, але не вступають в неї. У «Колі Сократа», питання можуть бути трьох типів: 1) початковими питаннями, які породжують обговорення на початку семінару; 2) керуючими питаннями, які допомагають поглиблювати і доповнювати обговорення; 3) прикінцевими питаннями, які підводять учасників до підбиття підсумків дискусії, її фіналу. При завершенні обговорення у внутрішньому колі, учасники зовнішнього кола починають висловлювати власну думку. Що стосується тривалості цієї стадії, то тут все залежить від теми дискусії. У викладача є можливість змінити групи місцями на власний розсуд, або ж групи можуть чергуватися після кожної дискусії. Різниця між таким способом навчання і звичайним методом навчання полягає в ролі викладача. Роль викладача в «Колі Сократа» полягає лише в тому, що він тільки спрямовує дискусію в потрібному напрямку за допомогою питань, які спрямовують думки студента у правильне русло, при цьому він не виступає як повноцінний учасник дискусії.

Дещо схожа на «Коло Сократа» і техніка «Акваріум», при якій студенти разом з викладачем утворюють два кола: зовнішнє

(спостерігачі) і внутрішні (активні учасники). Члени внутрішнього кола активно беруть участь в обговоренні того питання, який пропонує викладач. Іншим студентам потрібно спостерігати і виступати в тому випадку, якщо версія викликала у них інтерес, вони можуть доповнювати, задавати питання і конкретизувати. Спостерігачеві потрібно стояти поруч з активним учасником, версія якого йому сподобалась. Після того, як відбудеться обговорення однієї проблеми (питання), учасники повинні помінятися місцями. Оптимально, якщо у кожного студента буде можливість взяти участь в роботі.

Для використання панельного методу, студенти діляться на групи по 6-8 чоловік, які розташовуються в аудиторії по колу. Членами кожної групи вибираються представник або голова, який буде в процесі дискусії займатися відстоюванням їх позиції. Протягом 15-20 хв. в групі здійснюється обговорення проблеми, вироблення спільної точки зору. Представники груп повинні зібратися в центрі кола, у них з'являється можливість висловити думку групи, відстоюючи її позицію. Інші учасники повинні стежити за ходом обговорення і за точністю вираження представником спільної позиції. Вони можуть тільки передавати в ході обговорення записки, в яких викладені їх міркування з даного приводу. У представників груп є право на перерву, щоб провести консультацію з іншими членами групи. Завершення панельного обговорення настає в разі, якщо відведений час минув або якщо прийнято рішення. Після закінчення дискусії представникам груп потрібно попрацювати над критичним розбором ходу обговорення, а рішення приймають вже всі учасники [1; 2; 5].

Не має значення, яку варіацію вибере викладач. Усі семінари даного типу спрямовані на заохочення колективної роботи учасників з подальшим формуванням єдиної думки з теми дискусії. Тут важливо зробити акцент на розвиток критичного і креативного, творчого мислення. Однак, запитання, що визначають суть і напрям діалогу, мають бути заздалегідь продуманими. Викладач повинен стежити за відповідями, задавати зондувальні питання, періодично узагальнювати все сказане, фіксувати ключові моменти обговорення, підключати до обговорення велику кількість учасників. А також дозволити учасникам самостійно розкривати нові знання, відповідаючи на поставлені зондувальні питання.

У сучасній педагогіці Сократичний метод також називається евристичної бесідою. Евристична бесіда – це питально-відповідна форма навчання, коли вчитель замість повідомлення учням готових

знань змушує їх прийти до нових понять і висновків. Здійснюється це шляхом правильно поставлених питань з боку педагога і з використанням студентами свого досвіду, наявних знань і спостережень. Характерною особливістю такої бесіди є висунення проблеми, яка потребує вирішення. Для цього педагог задає студентам серію взаємопов'язаних запитань, які впливають одне з одного. Кожне з підпитань є невеликою проблемою, але в сукупності вони ведуть до вирішення основної проблеми, поставленої педагогом. Запитання тут грає дуже важливу продуктивно-пізнавальну функцію, яка спрямована на оволодіння індуктивними та дедуктивними техніками логічного мислення, формує у студентів здатність до аналітичного креативного мислення [2; 3].

Таким чином, історично перший відомий вид систематичного навчання – це навчання методом постановки спрямовуючих запитань, щоб знайти істину. Розроблений та вдосконалений Сократичний метод і досі в педагогіці вважається унікальним. Він допомагає усвідомити незнання, пробудити розум, стимулює самостійну розумову і пошукову діяльність, для сучасного навчального процесу є незамінним, адже завдяки його застосуванню формується та тренується аналітичне мислення, студенти закріплюють лабільність мислення, креативність, що відповідає швидкоплинним викликам сучасності, бо чим більш креативним та адаптивним є фахівець, тим більша його цінність на сучасному ринку праці.

Список використаних джерел

1. Ващенко Г. Г. Загальні методи навчання: Підручник для педагогів. К.: Українська Видавнича Спілка, 1997. 441 с.
2. Кравець В. П. Історія класичної зарубіжної педагогіки та шкільництва. Тернопіль, 1996. С. 86.
3. Мешко О. І., Янкович О. І., Мешко Г. М. Історія зарубіжної школи і педагогіки. Тернопіль, 1996. С. 199.
4. Ольшанський Д. А. Людина Сократ і монологічна філософія, *Credo*, № 2 (46), 2006. С. 43–51.
5. Нефедченко О. І. Сократівська діалогічна евристика та її розвиток у зарубіжній та вітчизняній освіті *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми: Сумський державний педагогічний університет ім. А. С. Макаренка, 2017. С. 132–145.

Ольга Ткач,
практичний психолог, спеціаліст вищої категорії,
КЗ «Одеський обласний ліцей № 3 Одеської обласної ради»

КОЛИ БЛІДНУТЬ ФАРБИ ДНЯ, АБО ОБЕРЕЖНО – BUNOUT!
(Про синдром емоційного вигорання)
ЕСЕ

Коли мова йдеться про заклад освіти, все частіше лунають гасла щодо широкого застосування здоров'язбережувальних технологій у роботі із здобувачами освіти. І це, безумовно, важливо у сучасному середовищі. Однак, слід пам'ятати, що здоров'я молоді, багато в чому, визначається здоров'ям педагога: фізичним, психічним, психологічним. Сучасний ритм життєдіяльності дуже високий, що викликає емоційну перенапругу у психоемоційній сфері педагога.

За даними соціально-демографічних досліджень, праця вчителя відноситься до числа найбільш напружених, у психологічному плані, видів діяльності.

Професійна праця педагога має суттєві особливості, які відрізняють його у системі «людина – людина». Це не тільки фізіологічне навантаження, але й емоційне. Педагоги прагнуть відповідати сучасним вимогам та вимушені постійно підвищувати рівень професійної компетентності, що, в свою чергу, веде як до фізичного та інтелектуального перевантаження, так і до виснаження емоційних ресурсів педагога.

Професію вчителя вже давно відносять до професії підвищеного ризику за частотою психосоматичних розладів. Чинниками ризику для професійного здоров'я виступають висока емоційна витратність і стресовність педагогічної діяльності: порушення дисципліни учнями під час уроку, низька учбова мотивація, конфліктні ситуації з батьками учнів, колегами, адміністрацією. Відсутність емоційної розрядки, велика кількість контактів провокують накопичення незадоволення та негативних емоцій.

Чому ж саме для педагогів так важливо почувати себе добре, як у фізичному, так і в емоційному плані? Відповідь проста. Емоційний стан одного вчителя «запалює» багатьох здобувачів освіти, які знаходяться поруч з ним, своїх колег, батьків.

Як витримати навантаження і зберегти уміння володіти собою? Як повернутись до робочого стану, зіткнувшись з негативом колег, партнерів? Як не допустити вигорання, розумно поповнити свої ресурси? Такі та інші питання з проблеми емоційного вигорання виникають, коли відчуття, що «щось відбувається зі мною не те», проникають у нашу свідомість. Людині важко зізнатися самому собі у тому, що ця проблема існує, до тієї пори, доки вона сама не «вигорить» на сто відсотків. Впоратися з цим стає простіше, коли «спіймаєш» цю проблему на першій стадії, а не на четвертій.

Той, хто більше половини часу зайнятий речами, які він робить неохоче, не відчуває радості від процесу, не бере участь серцем у справі, того очікує, рано чи пізно, емоційне вигорання. Синдром емоційного вигорання не випадково є сьогодні модною темою – в ньому описується типовий феномен нашої сучасності. Цей час характеризується не тільки поспішністю, розмаїттям можливостей для діяльності та спрямованістю на досягнення, але й відсутністю стосунків, обов'язків. Це прагматичний час, що сповнений духом споживання, в якому все підпорядковується досягненню максимальної продуктивності. Тому емоційне вигорання можна розглядати як рахунок, який висуває нам життя, за відчуженість від людської дійсності на догоду вимогам сучасного часу.

«Плата за співчуття». «Попіл після феєрверку». Так називають синдром професійного вигорання. А на думку Е. Морроу (1981р.), професійне вигорання має «запах палаючої психологічної проводки».

Наукова психологія у своїй дослідницькій традиції пройшла тривалу еволюцію уяви у питанні вивчення синдрому емоційного вигорання людей «допомагаючих» професій. Професія педагога стоїть у списку ТОП – 10.

Чи знаєте Ви, щоб відновити свій стан після вигорання, знадобиться в середньому 6–8 місяців? У тяжких випадках – набагато більше! Півроку життя на те, щоби хоч якось «видертися» зі стану «дайте мені спокій», щоб знову з'явилося бажання діяти та отримувати задоволення від результату своєї роботи. Простіше попередити, хоча б усвідомити, що «ти вже попав». Ще у 1974 році психоаналітик Г. Фрейденбергер представив поняття «емоційне вигорання» як психологічний конструкт. Він розглядав при цьому комплекс особливих психічних проблем, які виникають у людини у зв'язку з її професійною діяльністю. В. В. Бойко вважає «емоційне вигорання» механізмом психологічного захисту від інтенсивних та довготривалих

стресів. Існує думка, що на психологічний стан впливає не сам стрес, а то, як до нього ставиться людина. Тому сприймається він як двигун розвитку чи як руйнівна сила.

Синдром емоційного вигорання відноситься до числа феноменів особистісної деформації. Це набір негативних психологічних переживань, що пов'язані з високою емоційною насиченістю комунікативної сфери. «Професійна деформація – це зміна ситуації сформованої структури діяльності й особистості, негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу» (Єввальд Фридріхович Зеер). Дійсно, ті зміни, що відбуваються, змушують людину заощаджувати емоції. Порушується цінність власної особистості (деперсоналізація). Відбувається редукція власних досягнень або їх перебільшування. Людина обмежує свої обов'язки, саме тим надає собі можливості чогось недоробити.

Ми або втішаємо себе, або займаємось саботажем. І при цьому ніколи не реалізуємо свій недооцінений потенціал. Нудьга і відчуття, що ми живемо не своїм життям, є явною ознакою синдрому емоційного вигорання, який не визнаємо. А для того, щоб змиритися зі своїми розчаруваннями, ми переконуємо себе у тому, що в житті ніхто ніколи не робить того, що хоче. «Через те, що ми недостатньо себе любимо, нам важко домагатися своїх цілей: ми не розуміємо всерйоз своєї мрії, не наважуємося виконувати свої бажання, ми просто не даємо собі ніякої можливості»

(Шарль Ройзман, соціальний психолог).

Емоційне вигорання – це складний та, насправді, дуже небезпечний стан. Як правило, йому передують серйозні події. Умовно, емоційне вигорання – це ситуація, коли ви випробували багато почуттів у минулому, а зараз прийшли до точки, коли усі почуття, які Ви могли відчувати, вже пережиті. Ваш організм просто стомився відчувати щонебудь. Багато сил та енергії віддається туди, де потрібно було взяти паузу. Синдром емоційного вигорання є симптомом сьогодення, що викрадає наші сили, емоції, радість життя. Установка «Я – Є» руйнує установки минулі: Я – кращий; Я – впораюся; Я – сильний.

Слід зупинитись, зрозуміти, що саме у Вашому житті відбувається не те. Можливо старі, звичайні схеми вже не працюють? Синдром емоційного вигорання має під собою як особистісне, соціальне підґрунтя, так і ресурс особистісно-професійного розвитку.

Отже, що відбувається на стадіях емоційного вигорання? По якому маршруту веде особистість такий стан? Спробуємо розглянути.

Початок навчального року. Педагог сповнений сил, ідей та планів. Опрацьовуються кроки їх реалізації. Все чудово. Да і фізичний стан – «на відмінно». Складається враження, що працювати можна по-просту, да й ще з задоволенням. І ось перша пастка. Чому? Вся ця ейфорія не довго триває. Хочеться запитати, а як же нервова система буде почуватися на цій каруселі, що рухається дуже швидко? І тут з'являється синдром роздратованої слабкості (В.В.Бойко). Йдемо далі. Стомленість. Та веселкова картинка планів та ідей не відповідає реаліям рутини. І де той захват? Але все можна стерпіти. Так вважає людина. Педагог працює, працює, стомлюється, відпочиває. Далі він починає заощаджувати сили. Нервова система починає скидати інформацію. Навантаження збільшується. У роботі з'являються помилки, що ведуть до проблем, які потрібно вирішувати, при тому – терміново. Ось і починається «все погано», «нічого доброго не відбувається» та інші узагальнення в такому самому ключі. Така собі незадоволеність собою. І тут діє механізм «емоційного переносу». Виникає енергетичне коло «Я та обставини»: зовнішні фактори діяльності травмують особистість та спонукають переживати психотравмуючі елементи професійної діяльності. У цьому стані порушуються механізми збудження й гальмування. Якщо ввечері, коли лягаєте спати, в голові кружляють думки про роботу, це є ознакою нервового виснаження. І тут запалюється червоне світло. Стоп! Зробіть висновки. Зверніть на себе увагу. Якщо ні – Ви потрапили у пастку, в якій четверта стадія приготувала Вам несподіваний поворот. Це стадія, коли відчувається особистісна деформація. Щось змінилося. Відсутність ресурсів на реагування змін – і як результат – відчай: «все дарма», злість на колег, відчуття провини змінюється на гнів. Страждають цінності та цілі людини. На четвертій стадії психіка вмикає потужний захист. У даному випадку проблеми проєцируються на інших. Складається враження, що при спілкуванні з такою людиною відсутній контакт. У розмові відслідковуються стереотипні фрази. Людина стає вічно незадоволеною, і в цьому провиня інших.

Емоційне вигорання розвивається в ході порушення балансу «брати – давати». Існує невідповідність:

- між ідеалами і можливостями;
- між витраченими зусиллями та успіхами (подякою);
- між витраченими та отриманими результатами;
- між позитивним та негативним досвідом та зворотнім зв'язком.

«Я віддаю учням, колегам, батькам учнів більше часу, сил, емоцій, ніж отримую від них подяки». Тут порушується баланс між затраченими зусиллями та вдячністю.

«У мене велике бажання працювати творчо. Мене надихає працювати над новими проектами, писати статті, проводити тренінги, а треба оформлювати документацію, складати звіти». І тут порушується баланс між нашими особистісно-професійними потребами «хочу» та посадовими обов'язками «треба».

«Я так багато працюю, що на відпочинок не вистачає часу». Порушується баланс між потребою відпочинку і потребою робочої активності».

Коли на тренінгах з профілактики емоційного вигорання серед колег я запитую: «Скільки часу Вам потрібно для відпочинку?» Відповідь майже одна: двадцять хвилин, півгодини, година. Насправді людина повинна відпочивати цілий день. Да, да! І нехай це вас не дивує. Присвячайте собі цей день, отримуйте задоволення від релаксації. А як ви це робите – Вам обирати. «Творчим людям часом потрібен час, щоб просто посидіти і нічого не робити» (Остін Клеон). Інакше порушується ще один баланс між потребою у комунікації та потребою в усамітненні. Зверніть увагу, скільки часу ви проводите у спілкуванні? Звідси і народжується велика мрія зануритися у тишу, побути на самоті.

Вигорання з'являється тоді, коли ресурсів недостатньо, способів на відновлення або немає, або людина не володіє ними. Що це за ресурси, які вони? Внутрішні ресурси – це досвід, здібності, уміння, знання, почуття, модель поведінки. І у кожного з нас є свій «контейнер» ресурсів. Дуже важливо час від часу проводити «генеральне» прибирання в цьому «контейнері». Педагог протягом своєї професійної діяльності накопичує розмаїття внутрішньоособистісних ресурсів, що знижує ризик емоційного вигорання. А зовнішні ресурси – це соціальна сфера. Перш за все, це сім'я, як Ви проводите вільний час, сфера професійної діяльності.

Практика показує, що найбільш стресостійкими є ті люди, які мають підтримку в родині, отримують позитивні емоції, мають захоплення, яке свідчить про те, що, крім роботи, є життя, яскраве, сповнено цікавими подіями!

Мене часто запитують, чи існує взаємозв'язок між професійним вигоранням та інтелектом. Швидкість вигорання незалежна від інтелекту. «Згоряють» розумні і звичайні, благополучні та биті долею

люди. Це залежить від того, наскільки порушено той баланс «брати – давати»: готова людина брати на себе чи віддавати зовнішнім обставинам відповідальність за все, що відбувається в житті. Перекладати відповідальність на зовнішні обставини властиво людині інфантильній, яка шукає опору в кому – небудь. «Контейнер» внутрішніх ресурсів потребує ревізії.

Отже, ми з'ясували, що людині важливо працювати над накопиченням та нарощуванням внутрішніх ресурсів. Що може розвинути в собі людина, щоб подолати вигорання?

Основні фактори, які відносяться до внутрішніх ресурсів:

- активність;
- гумор;
- позитивне мислення;
- усвідомлення власної поведінки та стилю мислення, прагнення рефлексувати події, які відбуваються в житті особистості;
- творчість;
- любов до себе, адекватно висока самооцінка;
- асертивно відстоювати свої кордони.

У звичайному житті поведінка людини має одну з крайнощів: або пасивна, або агресивна. У першому випадку – віктимність, в другому – бажання маніпулювати, підпорядковувати себе інших. На відміну від цих двох типів, асертивна поведінка має принцип: «я тобі нічого не винен, і ти мені нічого не винен, ми партнери». Вищезазначені компоненти є платформою «антивигорання».

Потужним механізмом «антивигорання» є позитивне мислення. Це той самий «антидот» для вигорання. Афірмації у теперішньому часу без частки «не» спрямовані, щою оптимістично поглянути на світ. Наприклад: «Мені щастить у будь-якій справі, за яку я берусь», «Я легко прокидаюсь вранці та весь день сповнена енергії», «Мене радують гармонійні стосунки з людьми».

Іншим компонентом розвитку позитивного мислення є робота з власними хибними іраціональними переконаннями: «хто, як не я», «тільки я впораюсь з цією роботою» і т.і. Вони мають певні ознаки:

- відсутність реальності;
- слова «зобов'язаний», «мушу це зробити»;
- «я не зможу це зробити». Такий собі песимістичний погляд на результат;
- «несправедливо, що не цінують»;

- узагальнення – все, завжди, всюди. Але в нашому світі не все, завжди, всюди. А – деколи, іноді, і місцями;
- не має орієнтації на свої зовнішні та внутрішні ресурси.

Це перешкоджає творчому розвитку людини, а інноваційна діяльність педагога має творчий характер, є однією з важливіших факторів особистісного розвитку педагога. «Кожному педагогу необхідно побудувати свою індивідуальну програму професійного самозбереження, результатом якої буде фізичне, професіональне, творче довголіття». Чудовий вислів А. Маслоу.

А з чого почати? Якщо Ви відчуваєте, що знаходитесь на першій стадії – змініть свої переконання стосовно роботи. Гармонізуйте усі вісім сфер життя. Пам'ятайте – $\frac{1}{8}$ частина – робота. Заздалегідь виділяйте час на відпочинок, зустріч з друзями, пошукайте цікаві кулінарні рецепти та отримуйте задоволення. З другою стадією трошечки інакше. Налагодьте механізм «Втомився – Відпочинь». Навчіться усвідомлювати стомленість.

Третя стадія. З цим треба щось робити. У сучасній літературі, в багатьох тренінгових програмах останнім часом з'явилося слово «саббатикал». Походження цього слова пов'язано із поняттям Sabbath (шабат), «священний день відпочинку». Це довготривала відпустка (від двох місяців до року і більше) із збереженням робочого місця. У цей період ви можете робити абсолютно все, що заманеться (мова про ремонт свого помешкання не йде). Дієте за принципом: ви відпочиваєте, потім повертаєтесь до свого хоббі, який давно зачохлили, і тільки потім переглядаєте свій підхід до роботи. І Ви виходите на роботу вже у зовсім іншому стані, поводитесь ефективним способом, більш творчо. І хай це буде своєрідним закликком для педагогів.

Четверта стадія. Зміна професії.

Якості, які допоможуть уникнути педагогу професійного вигорання:

- Добре здоров'є та усвідомлена, цілеспрямована турбота про свій фізичний стан;
- здатність формувати і підтримувати у собі позитивні, оптимістичні установки та цінності;
- велика мобільність, відвертість, товариствість, самостійність, прагнення опиратися на власні сили;
- інформаційні та інструментальні ресурси – здатність адекватно оцінювати ситуацію. Здатність до адаптації;

• Особистісні ресурси (так – ті самі внутрішні ресурси) – активна мотивація подолання емоційного вигорання, сила «Я – концепції», самоповага, самооцінка.

Пам'ятаєте, з чого починалась стаття? Так, збереження психічного, психологічного, фізичного здоров'я педагога.

То які психологічні умови відновлення здоров'я педагога:

- намагайтесь дивитися на речі оптимістично (позитивне мислення);
- перемагайте страх;
- знаходьте час для релаксації;
- не дозволяйте оточуючим вимагати від Вас занадто багато;
- не робить вигляд, що Вам подобається те, що насправді Вам неприємно;
- Ви надаєте великий тиск на своїх дітей? Облиште.
- забудьте фразу «Я цього не можу зробити»;
- використовуйте можливість публічних виступів;
- слідкуйте за своєю фігурою;
- маленькі радощі – у Ваших руках.

З цим зрозуміло. А для зниження ризику синдрому емоційного вигорання зверніть, будь ласка, увагу на такі рекомендації:

дотримуйтесь балансу. Пам'ятаєте : «хочу – можу», «брати – давати», «зусилля – подяка»; знаходьте сенс у тому, що ви робите; усвідомленість, розуміння того, що з Вами відбувається, які емоції відчуваєте; коли закінчили робочий день, намагайтесь не залишати діла у хаотичному стані; порозмовляйте з людьми через дрібниці; синдром емоційного вигорання має такий собі плюс. Він надає привід замислитися, чи на своєму ти місці, чи не гальмує твоє життя?

А для повної впевненості, що ви десь на першій стадії, задайте собі ряд питань, на кшталт експрес самодіагностики: Для чого я це роблю?

Що мені це дає? Чи дає мені це щось таке, в чому я не охоче зізнаюся самому собі? Подобається мені моя робота? Мені подобається тільки результат або і процес? Чи захоплює мене моя робота? У мене є бажання присвятити цій справі життя – це дійсно те, заради чого я живу? Але пам'ятайте, виконання обов'язку без переживань – це небезпечно.

Із досвіду роботи. Так склалося, що тема професійного вигорання мене давно цікавила. Що відбувається з людиною, що за процеси відбуваються в середині людської душі? Нібито, зовні люди як люди. Як у більшості педагогів, превалюють емоції. Така робота. І народилася в мене ідея, а чому б в іншому форматі не надати

можливості колегам розкрити механізмам вигорання. Щороку тренінг з профілактики емоційного вигорання в нашому колективі став традицією. Педагоги – люди творчі. Активність зростає. І вони вже не в мінусі. Кожне практичне завдання – це розкриття свого світогляду на актуальну тему.

Є така техніка «Метод фішбоун». Це рибний скелет, на якому є позиції: голова – проблема (у нашому випадку це синдром емоційного вигорання), верхні кістки – причини, нижні – факти, хвіст – це висновок. У кожному варіанті проблема емоційного вигорання ставала більш виразною.

Елементи арт-терапії є відмінним засобом накопичення ресурсів і активізації творчого потенціалу. Малюнок узагальненого портрету педагога, колеги, який вигорів. Потім малюнок демонструється на загальний круг. Персонажу дається ім'я і складається будь-яка історія з «його» життя. Дуже інструментальна техніка.

Ще, на мій погляд, дуже цікава техніка «Моя карта» (авторка О.Гаркавець). Кожного з учасників Ви просите намалювати силует людини. Область голови – що я думаю про свою ціль, мої думки. Середина – це почуття. Що я відчуваю, які емоції превалюють у моєму житті від моєї цілі. Нижня частина – які мої дії у досягненні своєї цілі.

Зробить кроки до себе.

Крок 1 Поспостерігайте за собою. Що Ви відчуваєте у перші хвилини стресу? Що з Вами відбувається, коли втрачаєте самоконтроль? Це допоможе Вам визначити, що ви потрапили у «зону стресу».

Крок 2 Знайдіть способи зупинити себе. Візьміть тайм-аут. Так Ви зупините свої деструктивні дії.

Крок 3 Займайтеся тим, що може зняти Вашу напругу. Переведіть свою енергію в іншу форму діяльності.

Крок 4 Замислитесь, які моменти в роботі допомагають Вам зняти напругу? Чому Ви радієте? Чим Ви займаєтесь із задоволенням? «Тільки не розкисай. В тому і полягає твоя задача в нашому тяжкому житті – зберегти серце люблячим і не розкисати, незважаючи ні на що. Щоб не трапилось, тримай себе в руках та не падай духом» (Стівен Кінг).

Фішка. 8 «С» + 1 – універсальна формула «емоційного щастя»: Сон. Сонце – вит. Д. Сміх. Сльози. Спорт. Секс. Споглядальні практики (медитація). Самоусвідомлення. Збалансоване харчування.

І нехай Ваші фарби дня приносять задоволення і радість своєю барвистістю. Задоволення Вам від роботи, драйву у підкорінні нових вершин, гармонії у житті.

Висновки. Синдром емоційного вигорання – стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що проявляється у професійній сфері. Щоб уникнути вигорання, ставте реальні цілі, піклуйтеся про себе, не забувайте відпочивати, навчіться відволікатися від роботи і переключатися на щось інше, ділитесь зі своїми почуттями з іншими людьми. Емоційне вигорання проявляється у постійній втомі та стомленості, негативному ставленні до себе і до інших, дратівливості, загостренні хронічних захворювань і зниженні імунітету. Це соціально – психологічний феномен, що приводить до зниження самооцінки, байдужості. Водночас професійне вигорання особистості – це індивідуальний процес, причинами якого є комбінація суб’єктивних та об’єктивних чинників, які залежать від особистісних якостей людини.

Сенс статті полягає не тільки у розкритті поняття «емоційне вигорання», його стадій, методів діагностики у рамках освітнього закладу. Головною метою її є творча та ресурсна робота для саморозвитку та саморозкритті освітян.

Список використаних джерел

1. Бойко В. В. Синдром емоціонального вигорання: діагностика и профілактика. СПб.: Питер, 2008. 336 с.

2. Синдром «професійного вигорання» та профілактика. Кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.

3. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються. URL: <http://www/top-persona.ru> (дата звернення: 30.09.2020).

4. Платформа ВСЕОСВІТА. Чорниш О.С. «Емоційне вигорання – це не про мене». URL: <https://vseosvita.ua/webinar/ak-spravitisa-z-profesijnim-vigorannam-78.html> (дата звернення: 30.09.2020).

РОЗДІЛ 4

Студентські наукові статті



Поліна Ліхашева,
магістрантка 2 курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – кандидат наук з державного управління,
доктор філософії в галузі права, директор Одеського інституту МАУП
Каракасіди О. Ф.

РОЛЬ ПРОФСПЛОК У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

***Анотація.** Проаналізовано правосуб'єктність і роль українських профспілок у регулюванні трудових правовідносин на сучасному етапі розвитку держави.*

***Аннотація.** Проанализирована правосудъектность и роль украинских профсоюзов в регулировании трудовых правоотношений на современном этапе развития государства.*

Вступ. На сучасному етапі розвитку нашої держави належне функціонування трудових правовідносин неможливе без наявності системи захисту їх учасників. Трудові та соціально-економічні права працівників, з огляду на їх часте порушення роботодавцями, потребують особливого захисту. Важлива роль у забезпеченні і захисті прав та інтересів працівників належить профспілкам. Для того, щоб здійснювати свої функції, професійні спілки беруть участь у трудових правовідносинах.

Постановка проблеми. Правовий статус професійних спілок визначається Конституцією України [2], Кодексом законів про працю України [1], Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» [4], Законом України «Про об'єднання громадян» та іншими нормативно-правовими актами. Ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» дає визначення поняттю «професійна спілка (профспілка)»: добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [4].

Трудова правосуб'єктність професійної спілки – це визначена нормами трудового права здатність професійної спілки самостійно

або через уповноважені органи здійснювати (набувати, реалізовувати) трудові права та обов'язки, виконувати трудові повноваження відповідно до закону.

Можна визначити кілька основних умов виникнення трудової правосуб'єктності професійних спілок:

1. вільне волевиявлення громадян України щодо створення професійної спілки. Варто звернути увагу, що іноземці та особи без громадянства не мають права створювати профспілки;

2. легалізація профспілки, що здійснюється державними органами. Легалізація всеукраїнських профспілок, їх об'єднань здійснюється Міністерством юстиції України, інших профспілок, їх об'єднань – відповідними управліннями юстиції. Профспілки включаються до реєстру об'єднань громадян, їм видається свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу. У сучасний турбулентний період розвитку України потенціальні можливості профспілок у сфері представництва і захисту трудових прав працівників не використані повною мірою.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичну базу нашого дослідження склали праці вчених: Н. Б. Болотіної, В. Л. Костюка, О. І. Лисяка, П. Д. Пилипенка, Н. А. Циганчук, Ф. А. Цесарського, І. М. Чумаченка, О. І. Шапоренко [7], Н. М. Швець [6], Л. В. Шостака, М. М. Яровенко [8], Л. Д. Яценко [9] та багатьох інших вітчизняних вчених. Нормативну базу роботи склали Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та інші нормативно-правові акти.

Мета статті – з'ясування ролі професійних спілок у здійсненні правового регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перші профспілки виникли в Україні на початку ХХ століття. Період формування профспілкового руху в нашій державі охоплює не одне десятиліття, хоча він менший за тривалістю, ніж в країнах Західної Європи, в яких профспілки виникли ще у ХVІІІ столітті [5]. В Україні профспілкова організація має легалізуватися, щоб отримати правосуб'єктність. Про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки, на підставі

якого вони включаються до реєстру об'єднань громадян. При наявності всіх цих умов профспілка може виступати повноправним суб'єктом трудових правовідносин, тобто може здійснювати ті повноваження, якими вона наділяється відповідно до закону. Варто зазначити, що права та обов'язки професійної спілки, як суб'єкта трудових правовідносин, визначаються саме законодавством, а в статуті, відповідно до якого вона діє, визначаються лише організаційні аспекти її діяльності.

І Конституція України, і Закон України (ЗУ) «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» визначають правосуб'єктність за профспілками. Однак поряд із правосуб'єктністю профспілок, Кодекс законів про працю України окремо визначає право участі у трудових правовідносинах також і за виборними органами первинних профспілкових організацій (профспілковими представниками) [1]. При цьому у трудових правовідносинах вони мають право представляти інтереси працівників за їх дорученням безпосередньо, а не від імені профспілки. Проте суб'єктами правовідносин потрібно визнавати профспілки та їх об'єднання, а не виборні органи первинної профспілкової організації. Останні, як виборні органи, лише представляють інтереси первинних профспілкових організацій.

Законодавство України визнає за профспілками право на добровільних засадах створювати об'єднання за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них. Об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження відповідно до своїх статутів та ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», який, визначаючи права та обов'язки профспілок, ідентичними правами та обов'язками наділяє і їх об'єднання.

Отже, професійна спілка здійснює свою діяльність у різних сферах суспільного життя, але пріоритетною для неї залишається сфера трудових правовідносин, в якій вона діє як повноправний суб'єкт, що здатен реалізовувати права і виконувати обов'язки. Для набуття професійною спілкою трудової правосуб'єктності необхідним є виконання певних умов, зокрема визнання такої організації з боку держави шляхом її легалізації державними органами.

Обсяг визначених законодавством повноважень профспілок залежить від різновиду трудових правовідносин, в яких ці організації беруть участь. Існує кілька груп трудових правовідносин:

індивідуально-трудові, колективно-трудові, правовідносини з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Розмежування повноважень профспілок відповідно до цих груп дозволить з'ясувати, яким чином профспілка бере участь у тих чи інших трудових правовідносинах.

Колективно-трудові правовідносини можуть відбуватися у формі соціального партнерства, встановлення умов праці на підприємствах, в установах та організаціях, вирішення розбіжностей і колективних трудових спорів. Суб'єктами колективних трудових правовідносин виступають роботодавці та трудові колективи. Трудовий колектив підприємства, установи чи організації в таких відносинах діє через представника, як правило, ним виступає первинна профспілкова організація, що діє від імені працівників. Варто зазначити, що профспілка у питаннях, які мають колективний інтерес, здійснює представництво працівників, незалежно від того, чи є вони її членами, на відміну від індивідуально-трудових відносин.

До форм соціального партнерства належать колективні переговори, прийняття актів соціального партнерства. Особливе значення має прийняття актів соціального партнерства – колективних договорів та угод, адже вони вирішують низку важливих питань щодо нормування і оплати праці, режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, встановлення гарантій, компенсацій, пільг тощо. Зокрема, ними визначаються гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих. Відповідно до ч. 1 ст. 20 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників. Ст. 3 ЗУ «Про колективні договори та угоди» передбачається, що стороною колективного договору можуть бути, окрім профспілки, інші уповноважені трудовим колективом органи. Крім того, КЗпП України, на відміну від вказаного закону, визнає за профспілками пріоритетне право на ведення колективних переговорів і укладання колективного договору та допускає можливість виступати стороною колективного договору іншим представникам трудового колективу тільки у випадку, якщо на підприємстві відсутня профспілка. Таке положення також суперечить Конвенції про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, яка використовує поняття «організації працівників», що, окрім

профспілок, включає і інші організації трудового колективу. Таким чином, КЗпП України встановлює загальні правила, тому необхідно застосовувати норми спеціального акта – ЗУ «Про колективні договори та угоди».

На регіональному та галузевому рівнях участь у веденні колективних переговорів та укладенні колективних угод здійснюють профспілки чи їх об'єднання з відповідним статусом, а у разі їх відсутності – представницькі організації трудящих, які мають відповідні повноваження. При укладенні генеральної угоди за профспілками закріплене виключне право на представництво інтересів працівників [6, с. 129].

Незалежність профспілок – перший з основних принципів становища і діяльності профспілок, забезпечується:

- прямою забороною усякого втручання органів державної влади і посадових осіб у діяльність профспілок;
- майновою самостійністю;
- правом самостійно розробляти і затверджувати свої статuti, визначати структуру, обирати керівні органи, організувати свою діяльність за ст. 14 ЗУ «Про професійні спілки їх права і гарантії їх діяльності»;
- забороною контролю за діяльністю профспілок з боку органів юстиції, що реєструють профспілки в якості юридичної особи.

Другий принцип – самоврядування, що передбачене Законом «Про громадські об'єднання» і рівною мірою відноситься до всіх громадських об'єднань. Щодо профспілок він виражений у згаданому вище їхньому праві самостійно приймати свої статuti і регулювати свою внутрішню діяльність.

Третій принцип – добровільність об'єднання в профспілки – закріплений як законодавством про профспілки у ст. 7 Закону, так і Законом «Про громадські об'єднання».

Четвертий принцип – рівноправність профспілок (ст.10 ЗУ «Про професійні спілки їх права і гарантії їх діяльності»); означає, що усі профспілки та їхні органи одного рівня мають однакові права незалежно від чисельності чи будь-яких інших ознак. Тим самим у законодавстві знайшов відображення і профспілковий плюралізм – наявність не одного, а декількох профспілок.

П'ятий принцип – законність створення і діяльності – випливає із законодавства про профспілки і прямо закріплений Законом «Про громадські об'єднання»

Слід мати на увазі, що в правову основу діяльності профспілок входить як власне законодавство про них, права і гарантії їх діяльності, так і трудове законодавство в цілому, оскільки воно використовується профспілками для захисту прав і інтересів працівників.

Визначальну правову основу діяльності профспілок складає законодавство, яке змінюється, удосконалюється в залежності від розвитку суспільних відносин, у яких вони беруть участь, від основних економічних відносин – від відносин власності, від соціально-політичної обстановки в країні. У зв'язку з цим відбувається перегляд прав профспілок.

Таким чином, основні тенденції розвитку законодавства про профспілки, їх прав і гарантій містяться в наступному:

по-перше, воно проводиться у відповідність з існуючими суспільними відносинами;

по-друге, у відмові від невластивих профспілкам, як громадській організації повноважень;

по-третє, у збереженні, зміцненні і розширенні прав, що дозволяють профспілкам надійно відстоювати соціально-трудові права та інтереси працівників.

У сферу трудового права входять зв'язані з працею відносини профспілок з роботодавцями, їхніми об'єднаннями і представниками, а також з державними органами і органами місцевого самоврядування. Ці відносини входять у предмет трудового права як *тісно зв'язані* з трудовими відносинами.

Федерація профспілок України об'єднує біля п'яти мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входить понад 40 всеукраїнських профспілок та 24 територіальних об'єднань організацій профспілок. У складі ФПУ понад 50 тис. первинних профспілкових організацій. Але загальна чисельність членів профспілок в останні роки помітно скорочується, як внаслідок зменшення числа працюючих підприємств в процесі загострення проблем в економіці, так і з причин, пов'язаних з низькою ефективністю профспілкового руху. Серед об'єктивних причин скорочення участі у профспілкових організаціях виділяють: відсутність дієвої профспілкової інформаційної системи; слабку організаційну діяльність щодо залучення в профспілку нових членів;

скорочення фінансових можливостей профспілок; структурні перетворення організацій та старіння кадрового складу [9]. Отже, права профспілок у сфері праці – основна частина їх правового статусу, тобто сукупності прав і обов'язків в усіх областях. Крім прав у сфері праці, профспілки наділені значними правами у сфері дії інших галузей права: правами юридичної особи, правом власності, участі в правотворчому процесі (щодо норм трудового права).

Наявність у профспілок правового статусу не суперечить їх громадській природі. Зберігаючи цю якість, профспілки користуються визначеними правами, встановленими державою.

Законодавчо закріплене положення профспілок у сфері праці (трудо-правовий статус) являє собою загальну міру юридичних можливостей даної організації і її органів в указаній сфері діяльності, служить джерелом суб'єктивних прав і обов'язків профспілкових органів у правовідносинах. Як базова категорія, вона характеризує межі юридичної важливості діяльності профспілок у цій області, служить еталоном правомірності дій профспілкових органів, повноти здійснення наданих їм юридичних повноважень.

Створення трудо-правового статусу профспілок характеризується обсягом закріплених за ними юридичних можливостей. Статус профспілок у сфері праці, як частина їх загального статусу, на сучасному етапі містить у собі стабільні риси їх правового становища з особливими рисами, характерними саме для даного етапу. Стабільність, наступність змісту трудо-правового статусу профспілок обумовлені самим існуванням трудових відносин між працівниками і роботодавцями, необхідністю захисту прав та інтересів працівників у цих відносинах.

Найбільш стабільна частина статусу – права профспілок по представництву інтересів працюючих, участі в регулюванні трудових відносин, контролю за дотриманням законодавства про працю й охороні праці (ст.19, 20, 21 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Динаміка статусу, його розвиток відбувається за рахунок реалізації наданих профспілкам прав, залучення у статус прав, яких раніш не було, у зв'язку з розвитком економічних і соціальних відносин, виключення з нього деяких прав, що не відповідають сучасним умовам. Радикальні зміни у статусі профспілок відбуваються в зв'язку з переходом на нові економічні рейки, упровадженням нових принципів управління економікою в умовах

різноманіття видів власності й організаційно-правових форм підприємств.

У статус суб'єктів права, у тому числі профспілок, крім прав, входять і юридичні обов'язки. Права й обов'язки профспілок у сфері праці мають особливості:

по-перше, юридичні обов'язки прямо не покладаються державою на профспілки, вони випливають із захисної функції цієї громадської організації, спираються на її статuti і зв'язані з правами. У результаті надані профспілкам права одночасно означають і їх обов'язок. Це – особлива юридична категорія права-обов'язку, де право і зобов'язання знаходяться в нерозривній єдності;

по-друге, це обов'язок не перед державою, а перед працівниками, чиї інтереси профспілки повинні представляти і захищати;

по-третє, юридичні обов'язки профспілок полягають у необхідності реалізації наданих їм прав. Інакше вони не зможуть захистити працівників;

по-четверте, виконання такого роду обов'язків забезпечується, насамперед, силою суспільного, морального (внутрішньо-профспілкового) впливу.

Профспілки як громадська організація не відповідають перед державою за реалізацію своїх прав і обов'язків. Але тут юридична відповідальність, що випливає з порушення норм трудового законодавства, носить усе-таки цивільно-правовий характер. Держава впливає на здійснення профспілками їх прав та обов'язків шляхом сприяння реалізації наданих їм прав, створення гарантій для їхньої успішної діяльності.

До юридичної (дисциплінарної) відповідальності можуть бути притягнуті звільнені від основної роботи в організації працівники профспілкових органів, винні в тім, що права профспілок не здійснюються. Юридична відповідальність таких осіб настає за поданням профспілкових органів як роботодавців.

Права і обов'язки профспілок, як особлива категорія, містять одночасно юридичну можливість і зобов'язання. У нормативних правових актах містяться права, а не вимоги до профспілок. Права здобувають ознаки обов'язків у силу потреби в їх здійсненні. У них закладена соціальна необхідність. Тому що без надання права не може бути зобов'язання для його реалізації, виправдане використання

терміна «права профспілок», припускаючи під цим як власне права, так і єдину категорію прав-обов'язків.

Концепція нерозривності прав і обов'язків профспілок має практичне значення: якщо здійснення прав залежить від волі суб'єкта, то юридичні обов'язки треба завжди виконувати.

Як показує досвід світової історії, періоди економічних спадів і потрясінь приводили до кризи профспілкового руху. Криза профспілкового руху в перехідний період неминуха. У країнах СНД, зокрема – в Україні, вона виявляється у формі відриву профспілок від мас, падінні ефективності їхніх дій, скорочення чисельності їх членів. Як показує практика, система соціально-трудового захисту у нашій країні знаходиться поки в зародковому стані. У період тривалого і хворобливого становлення нової системи трудових відносин працівники більшості підприємств країни виявилися незахищеними. Це підтверджують дані соціологічного обстеження ринку праці.

За даними соціологічного дослідження, проведеного з 7 по 14 лютого 2019 р., соціологічною службою Центру Разумкова профспілкам довіряють 23,1 % опитаних, не довіряють 57,5 % респондентів. Крім того, більшість громадян України не схильні розглядати профспілки як інструмент захисту власних інтересів у взаємодії з роботодавцями. Винятки в діяльності профспілок, безперечно є, але вони виникають поза традиційною системою організації роботи профспілок. За даними дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України, найефективнішою формою колективних дій, спрямованих на захист своїх трудових прав робітники визнають переговори з адміністрацією. За даними опитування, лише кожен другий респондент (51%) зазначив, що на підприємстві, де він працює, укладений договір між адміністрацією і представником трудового колективу. Дві третини респондентів, які взяли участь в опитуванні, відповіли, що на їхніх підприємствах є профспілки (65 %), майже третина опитаних (30%) зазначили, що у них на роботі профспілок немає. Проте лише чверть (24%) робітників відзначили істотний вплив профспілки на поліпшення становища робітників. Навіть на підприємствах, де є профспілкові організації, вони не проводять активної роботи. Однією з причин такого явища може бути діяльність «ручних» профспілок, які не мають жодного стосунку до всеукраїнського профспілкового руху. Проте це сигнал до активізації дій саме із захисту прав та свобод працівників [9].

Досвід країн з розвинутою соціально-орієнтованою ринковою економікою показує, що для успішного соціального захисту трудящих у сфері трудових відносин встановлення співпраці між роботодавцями і найманими робітниками – потрібно, щоб трудові, соціально-трудова питання на підприємствах вирішували рівноправно як уповноважені представники інтересів працівників, так і роботодавців.

Поряд з іншими громадськими організаціями профспілки у нашій країні претендують на те, щоб бути захисниками інтересів найманих працівників. Разом з тим, судячи з результатів обстежень, самі працівники не часто знаходять захист від сваволі адміністрації в особі цих профспілок.

В умовах нових викликів, що постають перед українським суспільством (зокрема, реформа децентралізації, проблематика сталого розвитку тощо), питання розширення змісту соціального діалогу та посилення його дієвості, в тому числі через здійснення впливу на соціально-економічну політику є надзвичайно важливими. Досвід західних країн свідчить, що у демократичних правових державах вирішальну роль відіграють не політичні партії, а громадські об'єднання, до яких належать і профспілки, що охоплюють значну кількість працюючого населення. Лише вони, в якості домінуючої сили громадянського суспільства, знаходячись в постійному діалозі з владою і використовуючи весь комплекс методів впливу на неї, здатні відстоювати інтереси кожного громадянина. Роль профспілок у громадянському суспільстві визначається трьома чинниками: станом самого цього суспільства, станом профспілок та політикою держави [9]. В Україні тут є дисбаланс. Профспілки покликані відігравати важливу роль у гуманізації відносин між трудом і капіталом, між державою і громадянами, бути свого роду амортизатором, що згладжує соціальні протиріччя в суспільстві. Виконуючи не лише захисну, а й представницьку функцію, вони здатні відстоювати інтереси соціально незахищених груп населення.

Висновки. Професійна спілка – це незалежне від держави громадське об'єднання працівників. Зважаючи на те, що за радянських часів професійні спілки не можна було в повній мірі назвати громадськими організаціями, адже вони залежали від держави і директора підприємства, виконували ряд державних функцій, досвід здійснення ними захисту прав та інтересів працівників, їх незалежної діяльності в Україні не такий і великий.

Для здійснення всіх повноважень, наданих законодавством професійним спілкам, передбачається значний обсяг гарантій діяльності цих організацій. Саме можливість користуватися цими гарантіями забезпечує участь профспілки у трудових правовідносинах як дійсно незалежного та самостійного суб'єкта, який користується всіма законними засобами для захисту працівників.

У захисті трудових прав працівників, профспілки мають значні переваги перед іншими представниками трудящих. По-перше, профспілки побудовані за певною системою – від первинних організацій до об'єднань профспілок України. По-друге, профспілки накопичили значний досвід у сфері захисту трудових прав та інтересів працюючих. По-третє, у своїй діяльності вони використовують зарубіжний досвід. Також профспілки є досить сильними організаціями з огляду на їх матеріально-фінансове становище. У кризових умовах роль профспілок значно зросла. В тяжких економічних і соціальних обставинах працівник не здатний захиститись наодинці від свавілля окремих роботодавців, наодинці працівника легше залякати, звільнити, затягати по судах. Тому йому необхідна підтримка з боку профспілок.

Саме профспілки є надійною і загально визнаною формою представництва інтересів найманої робочої сили на ринку праці. Профспілки, здійснюючи громадянський контроль над владою, виступають як асоціація громадянського суспільства, яка реалізує соціально орієнтовану, суспільно значущу функцію. Тому в проєкті Трудового кодексу України слід внести зміни, які передбачають відновлення ролі профспілок у вирішенні питань у сфері соціально-трудових відносин та забезпечення виконання ратифікованих Україною Конвенцій МОП.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. 1971. Редакція від 02.04.2020, підстава – 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.09.2020).

2. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 26.09.2020).

3. Про колективні договори та угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993, № 36, ст. 361. Редакція від 27.12.2019, підстава – 341-IX. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 26.09.2020).

4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

5. Нариси історії професійних спілок України / Гол. ред. О.М. Стоян; керівник автор. колективу О. П. Ресент. К.: Федерація профспілок України, 2002. 732 с.

6. Швець Н. М. Роль профспілкової організації в реалізації працівниками права на страйк. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С. 129–139.

7. Шапоренко О. І. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудова відносин на підприємстві. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/12_2018/9.pdf (дата звернення: 26.09.2020).

8. Шостак Л.В., Яровенко М.М. Профспілковий рух в Україні. *Економіка та управління підприємствами*. Вип. 6. 2017. С. 177–181.

9. Яценко Л. Д. Профспілки в Україні та нові виклики сучасному профспілковому руху. Національний інститут стратегічних досліджень. *Аналітична записка. Серія «Соціальна політика»*, № 13/2020. https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-02/analit-yatsenko-social-policy-13-2020_0.pdf (дата звернення: 26.09.2020).

Ян Кулінський,
магістрант 2 курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – к. т. н., доцент, доцент кафедри
управління, фінансів та адміністрування
Одеського інституту МАУП Крамський С. О.

УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЄКТАМИ З ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА МОРСЬКІ СУДНА КРЮІНГОВИМИ КОМПАНІЯМИ

***Анотація.** У статті наведено векторно-алгебраїчну модель, що враховує можливість формування екіпажів морських суден, у вигляді проєктних команд. Дана загальна характеристика формування екіпажів морських суден крюінговими бізнес-компаніями. Надано аналіз понятійного апарату бізнес-проєктів, бізнес-команд, бізнес-процесів. Наведені проблеми формування команд бізнес-проєктів та моделі тестування екіпажів суден у бізнес-компаніях на прикладі крюінгових компаній, агенцій.*

***Аннотація.** В статье представлена векторно-алгебраическая модель, учитывающая возможность формирования экипажей морских судов, в виде проектных команд. Дана общая характеристика формирования экипажей морских судов крюинговыми бизнес-компаниями. Представлен анализ понятийного аппарата бизнес-проектов, бизнес-команд, бизнес-процессов. Приведены проблемы формирования команд бизнес-проектов и модели тестирования экипажей судов в бизнес-компаниях на примере крюинговых компаний, агентств.*

Вступ. В Україні після розвалу Чорноморського морського пароплавства постала гостра проблема працевлаштування моряків (офіцерів та рядового складу) команд морських суден. Багато в чому завдяки успішно функціонуючій системі (базі) підбору кадрів для вітчизняного пароплавства, судноплавних компаній вдалося налагодити процес формування екіпажів моряків на судна закордонних судноплавних бізнес-компаній. Таким чином, система посередництва з влаштування моряків за кордон була офіційно узаконена в Україні у

вигляді крьюінгових компаній, агенцій, які зараз мають масовий характер у державі.

Більше ста сімдесяти тисяч громадян України, які мають морські спеціальності, працюють під прапорами інших держав на судах іноземних судноплавних бізнес-компаній, на які вони працевлаштовуються через крьюінги. Працевлаштування за кордоном дозволяє понизити соціальну напруженість бізнесу. Без цього проблема безробіття в країні була б набагато гострішою, особливо у теперішній кризовий період пандемії COVID -19.

Постановка проблеми. Ми визначили проблеми, з якими повсякденно стикається офіцерський та рядовий склад команд морських суден:

- Підготовка моряків (слабкий рівень освіти, компетенції, досвіду) з морської безпеки (аварійність суден, пожежі, піратство, тероризм та ін.) згідно вимог міжнародних конвенцій і резолюцій ІМО(ММО): СОЛАС-1974, ПДНВ-78/95, МППСС-72, ГМСЗБ, КОНМАРКОН-2006, ОСПЗ, Кодекс торговельного мореплавства України тощо.
- Жорсткі вимоги медкомісій до професійного відбору членів команди проекту – «залізне» відмінне здоров'я для роботи у морі, відповідно до вимог національних правил санітарної охорони України, виданих КМУ від 02.06.99 р. №1108, у зв'язку з тим, що тривале перебування моряка в екстремальних умовах у морі обмежує спектр його лікування на судні.
- Мовний бар'єр між членами інтернаціональних команд морських суден, суперечки, різний менталітет членів команди, різні цінності, віросповідання та інше.
- Важливу роль також має харчування, гостра їжа для моряків, меню камбуза (кухні), різні кулінарні традиції, пристрасть команди судна до алкоголю та інше.
- У функціонуванні продукту проекту зростає рівень та роль людського фактору, присутність людини як компонента продукту проекту.
- Зростає кількість проектів, де продуктом є людина; це можливо розглядати як м'які проекти, складовою частиною яких є моряк на морському судні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Це дослідження присвячено тематиці управління персоналом бізнес-проектів на прикладі підбору екіпажів суден крьюінговими бізнес-компаніями. До аналізу проблем та мети статті становлять інтерес публікації:

С. Антоненко, С. Бушуєва, А. Бранч, О. Захарченко, С. Крамського, В. Морозова, В. Малога, В. Молоканової, І. Мазуркевіч [1, с. 45; 2, с. 5; 3, с. 25; 4, с. 79; 5, с. 86; 6, с. 52; 7, с. 71] та інших.

Але треба визнати, що проблема упорядкування команд та персоналу проєкту для його виконання, якщо таке виконання пов'язане з обмеженнями або екстремальними умовами, висвітлена у літературі недостатньо. Це висуває певні вимоги до різних аспектів такого бізнес-проєкту, зокрема, до створення команд та екіпажів суден як проєктних груп. За цей аспект бізнес-проєкту зазвичай відповідають крьюінгові компанії, які виконують процес підбору екіпажів на морські й річкові судна [1, с. 45; 2, с. 6].

Метою дослідження є аналіз бізнес-процесів створення проєктних команд та управління ними (на прикладі екіпажів морських суден), які враховують: специфіку формування команди, професійні якості учасників проєкту та психологію взаємовідносин між ними, маючи велике значення особливо у початковій стадії проєкту, на етапі так званого «притирання» членів новоствореної суднової команди.

Виклад основного матеріалу дослідження. Використання системи управління проєктами передбачає створення спеціальної групи (команди бізнес-проєкту), яка стає самостійним учасником даного проєкту і управляє процесом формування екіпажу судна в рамках бізнес-проєкту, що реалізується.

Отже, бізнес-проєкт – сукупність дій, у яких людські, матеріальні й фінансові ресурси організовано для виконання унікального набору робіт визначеного змісту в умовах обмеженої вартості та часу. Проєкт має життєвий цикл, у межах якого відбуваються необхідні зміни відповідно до встановлених кількісних і якісних цілей.

Команда бізнес-проєкту – специфічна організаційна структура, очолювана керівником проєкту, що створюється на період здійснення проєкту з метою ефективного досягнення його цілей і задач та після його завершення розпускається [1, с. 45].

Команда управління проєктом (project management team) – це група, що складається з менеджера бізнес-проєкту (на судні це капітан) і безпосередньо підлеглих йому людей (заступників та помічників; на прикладі палубної команди судна, як правило, мається на увазі – зі старшого помічника капітана, другого помічника капітана, третього помічника капітана, боцмана (підлеглі матроси судна 1-2 класу, зварювальник, стюарди, кухарі тощо до складу цієї команди не

входять). Стосовно машинної команди – це, перш за все, старший механік машинного відділення судна, його заступники та помічники – другий механік, третій механік тощо, електромеханік (виконавці, а саме – матроси-мотористи, вайпери тощо, в залежності від класу судна та типу двигуна морського судна, його вантажних характеристик, класу плавання, морехідності судна, - до цієї команди не входять). Персонал проєкту, щодо кріюнга – екіпаж судна, – це палубна та машинна команди, що здійснюють усі технічні процеси функціонування судна. Уся ця група, як і в класичному управлінні бізнес-проєктами, створюється на період реалізації проєкту і після його завершення розпускається, причому залишаючи судно після рейсу у морехідному, належному справному стані.

Відповідно до міжнародної конвенції про мінімальні вимоги до складу суден (КОНМАРКОН-2006) вказується, що судна повинні підлягати перевіркам, сертифікації (з регулярним підтвердженням відповідності кваліфікації моряків) і контролю на відповідність прийнятих заходів для забезпечення безпеки екіпажу на судах.

Система перевірок і сертифікації заснована на існуючій системі контролю відповідно до вимог конвенції КОНМАРКОН-2006. Цією конвенцією також встановлено мінімальні вимоги функціональної безпеки для екіпажів суден (вимоги до членів команди під кожний окремий тип судна, відповідальна особа на борті судна, відповідальна особа в штаті команди судна для портових об'єктів, план безпеки об'єкту, відповідальна особа за устаткування), що забезпечує безпеку команди на морі.

На судах встановлений спеціальний вахтовий метод несення морської служби (роботи) кожні 4, 6, 8 годин, частіше або рідше залежно від ситуації між змінами членів команди судна (робочий процес). Крім того, вимоги конвенції КОНМАРКОН-2006 при формуванні унікальних екіпажів (команд) для суден – постійний моніторинг і контроль доступу на судна, моніторинг дій команди при несенні членами екіпажу судна вахти, контроль стану вантажу і забезпечення доступності засобів зв'язку при виникненні небезпеки на морі (аварійні події, забруднення моря, піратство, тероризм тощо).

Мета, яку було покладено в основу впровадження цієї конвенції – підвищення рівня вимог до кваліфікації, профвідбору з медичних комісій до екіпажів суден та безпеки всіх об'єктів морського транспорту, як портових, так і судових (рухомих) [6, с. 52]. Також питанням, яке має дуже велику вагу в умовах роботи людей у морі, є

психологічна сумісність членів команд суден у рейсі (конфлікти, сутички, сварки, бунти тощо).

Головним фактором формування команд є специфіка бізнес-проекту, яка є одним з головних при формуванні команди. Це визначає формальну структуру управління (керівників, співробітників, офіцерів та матросів, тобто екіпаж морського судна). Як правило, на морському судні команда (екіпаж судна) поділяється на палубну та машинну. При цьому на стадії формування конкретної унікальної команди під перевезення конкретного вантажу (бурової установки, платформи, технічних засобів військового, космічного, енергетичного характеру тощо) кожен екіпаж судна розглядається як конкретна проектна команда, під окремий унікальний бізнес-проект, створений під перевезення, доставлення великогабаритного, важковагового, небезпечного вантажу. Це потребує неабиякої виучки, кваліфікації та досвіду команди судна під кожний такий конкретний бізнес-проект.

Задачею крьюінгової компанії на стадії ретельного формування екіпажу морського судна під такий окремий унікальний вантаж або рейс, за допомогою тестування у крьюінгових компаніях, є встановити кваліфікацію, психологічну сумісність членів палубної та машинної команди, що в цілому й створює відповідний якісний склад морського судна. Це забезпечує якісний підбір бізнес-команди за декількома напрямками та убезпечує від підвищеного ризику постійної зміни, списання членів екіпажу судна у кожному порті прибуття-стоянки.

Таким чином економляться грошові кошти замовника перевезення вантажу та судновласника. На жаль, зараз така практика мало використовується у вітчизняних економічних кризових реаліях України, хоча має величезну практичну користь та перспективу застосування в майбутньому в кожному крьюінговому агентстві. Крьюінгові агентства мають взяти практику та правила відповідності високим стандартам якості надання послуг з працевлаштування моряків за кордон на морські судна згідно вимог міжнародної системи якості ISO, TQM.

Відповідна організаційна форма повинна бути індивідуально підібрана під конкретний бізнес-проект. Можуть виникнути два варіанти. 1) Проект реалізується у рамках підприємства, або морського судна. 2) Поза рамками однієї організаційної структури або судна. Проект реалізується поза рамками одного підприємства або бізнес-компанії, тобто команда формується переважно з представників різних професій, напрямів їх підготовки, які об'єднанні однією метою. В таких

випадках під конкретний (специфічний) проєкт формуються організаційні структури.

У проєктах, чим на більший термін розраховано сам бізнес-проєкт й чим важливіше, щоб склад виконавців не змінювався протягом дії проєкту (а саме така ситуація виникає на суднах), тим більше уваги слід приділяти не лише добору команди управління проєктом, а й добору усього складу персоналу бізнес-проєкту. Це завдання важливе не лише для крюїнгових компаній. Зокрема, у проєктах створення електричних, нафтових та газових трас, «трасовики», що тягнуть мережі здебільшого за межами населених пунктів, також потребують дослідження усього персоналу бізнес-проєкту. Є й інші ситуації.

Є багато досліджень з управління командою або й персоналом бізнес-проєкту [1, с. 45; 2, с. 7]. Але у таких роботах здебільшого розглядається окремо лише етап формування команди (персоналу) бізнес-проєкту, або рішення стосуються, в основному, офісних працівників, а не людей, що безпосередньо виконують проєкт, зокрема (як у випадку з командами суден) в екстремальних умовах.

Більшість досліджень (зокрема, дослідження, які стосуються військової або космічної галузі) є комерційно недоступними, тобто таємними. Не вирішеною є проблема упорядкування персоналу, здатного виконувати бізнес-проєкт у екстремальних умовах. У багатьох випадках розв'язання такого завдання починається з визначення керівника проєкту (на морських суднах це –

капітан). Таким чином, виникає завдання створити ефективну команду управління бізнес-проєктом (тобто, добрати капітанові, якого найнято, помічників та заступників), а потім, спираючись вже на їх характеристики, набрати їх підлеглих і т.і., аж до останнього виконавця (молодшого матроса), від якого, у певний момент, також може залежати доля бізнес-проєкту.

Як відомо, розміри та склад команди бізнес-проєкту повинні плануватися на майбутнє [3, с. 25]. Тож, належить запропонувати такий метод добору бізнес-команди та персоналу проєкту, який би враховував не тільки сучасний стан кожного члена бізнес-команди, а й можливі відхилення від нього, що безперечно виникатимуть під час виконання бізнес-проєкту.

У таких випадках під конкретний бізнес-проєкт формуються специфічні як правило адаптивні, організаційні бізнес структури.

Склад бізнес-команди – сукупність характеристик членів бізнес-команди, важливих для аналізу як єдиного цілого: численність

команди, віковий, статевий склад та інше. Структура формується, у тому числі, з точки зору міжособистих відносин, процесів у команді бізнес-проекту.

Кількісний склад команди бізнес-проекту – величина, яку різні автори оцінюють дуже по-різному: від команди, чисельність якої не перевищує 7 ± 2 людей, і аж до повного складу виконавців. У роботі [4, с. 79] визначено, що оптимальним кількісним складом команди, члени якої виконують різні функції, є 4–11, а з урахуванням усіх обставин – не більше як 7 чоловік.

Звернемо увагу, що це стосується лише команд, кожен член яких виконує різні функції. Якщо ж члени бізнес-команди виконують ті самі функції (почергово або разом), їх можна розглядати як одного члена команди. Оптимальна ж кількість членів бізнес-команди, взагалі кажучи, залежить від різноманітності функцій, виконуваних членами такої бізнес-команди.

Щоб команда (підрозділ) на морському судні була керованою й оптимально виконувала як "внутрішні", так і "зовнішні" завдання, її чисельність має бути не менше від 4 і не більше від 11 осіб, залежно від задачі. Але «контрольною кількістю» все ж має бути 7 ± 2 .

Для аналізу ж якісного складу команди, що виконує бізнес-проект, також, на нашу думку, доцільно використати модель, запропоновану у [5, с. 85]. Ця модель визначає характеристики команди усього за 2 змінними й дозволяє виконувати аналізи ще за 10–12 змінними для деталізації отриманих результатів. До того ж, цю модель легко розповсюдити по щаблях ієрархічної структури бізнес-команди, отримуючи кожного разу характеристики якісного складу нової бізнес-команди, що утворюється на основі одного з членів вже визначеної команди, який безпосередньо керує групою нижчого рівня.

У роботі [5, с. 86] запропоновано модель, яка спирається на "вимушеність" структури бізнес-команди, тобто, на обумовленість цієї структури метою та задачами бізнес-проекту. При цьому команда складається, у першу чергу, з фахівців певного профілю, а вже потім дивляться, чи є така бізнес-команда працездатною. Цей підхід виходить з дуже простої обставини –

що кожен член команди є людиною із власним обміном речовин, має дуже стійку у часі характеристику – темперамент. Як вказується, зокрема, у [4, с. 80], властивості темпераменту, "найбільш чітко виявляються: 1) у ранньому онтогенезі, коли маскуючий вплив характеру та мотивації ще є мінімальним; 2) у ситуаціях, які

виключають звертання до особистого досвіду, або за відсутності такого по відношенню до якоїсь ситуації; 3) у стресових ситуаціях; 4) у суворо контрольованих умовах експериментальних ситуацій; 5) у нових, привабливих для людини ситуаціях, сприятливих для виявлення індивідуального стилю поведінки й діяльності". Враховуючи, що ситуації 2, 3 та 5 – повсякденність роботи капітана, який у проєкті виконує функції проєктного менеджера (бо його робота завжди унікальна, тобто, здебільшого виключає можливість звернутися до попереднього особистого досвіду, дуже стресова через необхідність виконання численних обмежень проєкту, а ситуації, до яких він потрапляє, часто є новими й здебільшого сприятливі для виявлення індивідуального стилю поведінки й діяльності), темпераменти й визначено як "тверду точку", відштовхуючись від якої можливо створити найкращу модель проєктної бізнес-команди.

Найперше, для моделювання якісного складу команди ми маємо визначитись із моделлю темпераменту, яку ми візьмемо за основу. Таких моделей на сьогодні існує декілька. Оберімо таку, яка має найпростішу логіку побудови й гарне тестове забезпечення для надійного визначення темпераменту. Такою є векторна модель Г.Ю. Айзенка. Найліпше тестове забезпечення цієї моделі створено В.М. Русаловим й використано нами при розгляді управління командою бізнес-проєкту. У цій моделі усього два параметри: інтро-екстраверсія (їх обидві ми скорочено назвемо "вертністю", оскільки і інтро-, і екстраверсія – це лише два напрямки на одній шкалі), та нейротизм.

При цьому "вертність" ми інтерпретуємо, як баланс спрямувань особи у свій внутрішній або у зовнішній світ, а нейротизм – як співвідношення чутливості особи до зовнішніх подразників із середньою чутливістю до них популяції, середі. Для темпераментів розроблено надійні та валідні тести, які мають досить обмежений обсяг. Зокрема, тест Г.Ю. Айзенка містить усього 57 питань з відповідями "так" або "ні", включаючи шкалу брехні (точніше – соціальної бажаності), за допомогою якої визначається правдивість відповідей особи, що тестується. Є багато добрих іншомовних варіантів цього ж тесту, що дозволяє використовувати його не тільки на пострадянському просторі, набирати команди та персонал бізнес-проєктів у багатьох країнах світу.

Результати тестів на темперамент використовують (хоча про це ніхто й не каже) абстракцію "абсолютно нормальної людини" (це щось

на кшталт "абсолютно чорного тіла" або "абсолютного нуля температури" у фізиці). Абстракція "абсолютно нормальної людини" відображується центральним положенням точки перетину шкал тесту, відносно якої й проводиться оцінювання темпераменту. Цю точку визначено шляхом великої кількості експериментів, і їй відповідає людина з "абсолютно збалансованими" (з точністю до чутливості шкал) характеристиками за обома шкалами тесту. На перший погляд, видається, що саме такі, "абсолютно нормальні" люди й мали б бути взірцем при плануванні команди. Але, оскільки члени різних підрозділів проєкту виконують функції, що потребують різних якостей, очевидно, що властивості складених з них бізнес-команд також мають розрізнятися. Інтерпретація цього тесту для групи осіб, зокрема – для команди бізнес-проєкту, за шкалами, за якими йде інтерпретація тесту Г.Ю. Айзенка для особи, матиме свої особливості. Ці особливості стосуються інтерпретації шкал. Інтерпретація шкали вертності при цьому вказуватиме на співвідношення спрямувань бізнес-команди "у себе" (тобто, на внутрішньо командні бізнес-цілі, задачі, відносини), або у зовнішній світ (тобто, на надсистемні цілі й задачі, на розв'язування проблем, виникаючих "на стику" команди та зовнішнього відносно неї середовища, на відносини й спілкування поза межами команди), або на збалансованість таких спрямувань.

Тестування, за пропонованою нами методикою, проходить кожен член такої бізнес-команди окремо. Потім їх результати розміщуються у єдиному полі інтерпретації тесту (див. нижче рис. 1). Завдяки цьому визначається ступінь напруженості відносин між будь-якими членами бізнес-команди, виявляються можливості та обмеження кожного з членів команди, а також виявляються коаліції членів команди з однаковими формами реагування. Розглянемо цю ситуацію на прикладі трьох осіб. Як видно з рис. 1, напруженість відносин визначається за кожною шкалою окремо. Вона дорівнює різниці тестових значень по відповідних осях векторів. У тесті Г. Ю. Айзенка був прийнятий діапазон нечутливості, рівний 4 балам, на сторону: відхилення від 0 до 4 балів від точки "абсолютно нормальної людини" означає, що дана ознака існує, але не є вираженою у даної особи (відхилення вважається незначущим), відхилення від 4 до 8 балів вказує на визначеність відповідного відхилення, а понад 8 балів – на яскраву визначеність відхилень, на те, що людина практично завжди поводить відповідно до вимірюваної характеристики.

Відповідно до гіпотези, що кожна людина для себе є "абсолютно нормальною людиною", доцільно рахувати і взаємні відхилення аналогічним чином. Якщо різниця між показниками двох осіб не перевищує 4, то вона не значуща, якщо від 4 до 8 – виражена, якщо понад 8 – яскраво виражена. У моделі команди, яку ми розглядаємо, комунікатором виступатиме 2 (у нього найвища екстраверсія). А "чутливим елементом" – 1 (у нього найвище значення нейротизму). Максимальна різниця значень результатів тесту спостерігається за шкалою нейротизму між членами бізнес-команди 1 і 2. Ця різниця складає 16 балів, що має викликати значні розбіжності між 1 і 2 членами бізнес-команди з питань порогу реагування (тобто, коли вже треба звернути увагу на відхилення у проекті) і його інтенсивності (тобто, наскільки інтенсивною має бути реакція на відхилення).

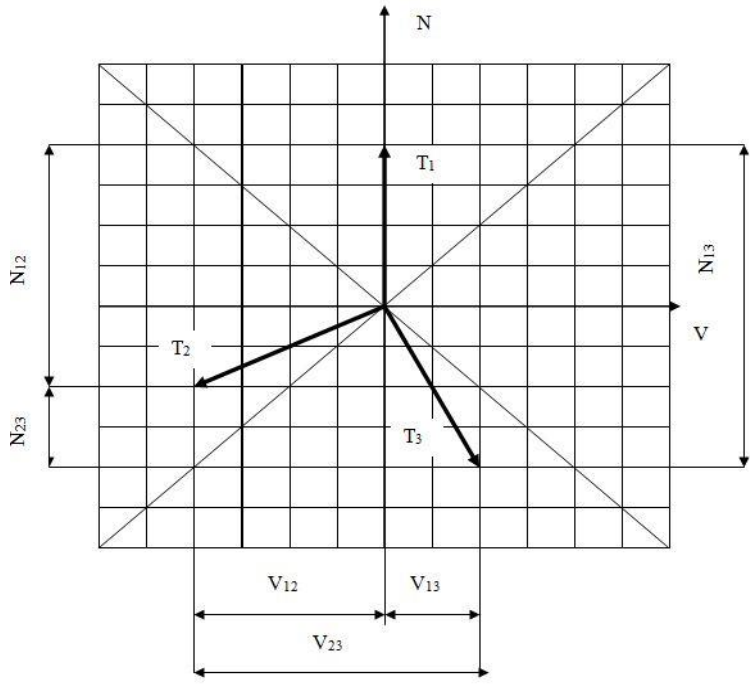


Рисунок 1. Напруженість відносин у бізнес-команді з трьох осіб (позначені номерами)

«Поріг нечутливості», як було сказано вище, рівний всього 4, так що 16 балів – дуже помітна різниця. Разом з тим, різниця у 4 бали

між 2 і 3 членами бізнес-команди приведе до того, що більшу підтримку отримає думка 3, ніж думка 1, і команда, швидше за все, не відреагує на відносно слабкий стимул, хоча і сприйме його через 1 члена бізнес-команди [4, с. 81]. До речі, різниця у 10 балів (теж в 2,5 рази вище за "порог нечутливості") за шкалою нейротизму між 1 і 3 членами команди також вестиме до конфліктів між 1 і 2. Тобто, в цій бізнес-команді спостерігатиметься коаліція за нейротизмом між членами бізнес-команди 2 і 3 проти члена команди 1 з питань необхідності реагування на відхилення та інтенсивності такого реагування.

За шкалою "вертності" максимальна різниця у 12 балів спостерігається між членами бізнес-команди 2 і 3 (12 балів, у 3 рази вище за "порог нечутливості"). Але тут роль члена команди 2 – інша. Маючи різницю в 4 бали з 2 і 8 балів з 3 членами команди, він дотримуватиметься швидше позиції, співпадаючої з позицією 2 члена команди, а маючи різницю у 8 балів з 3 членом команди, буде нечасто, але конфліктувати з ним з приводу недостатніх комунікацій з боку 3. Тобто, позиція 1 члена команди відносно "вертності" буде балансуючою, сприяючою збереженню достатнього рівня екстравертності групи у цілому. Розглянемо додаткові шкали, запропоновані нами на вищезазначеному прикладі. Це шкала «швидкість – точність» (з лівого нижнього кута тестового поля до правого верхнього; швидкість зростає, точність падає) та «керованість» (з лівого верхнього кута тестового поля до правого нижнього; керованість, взагалі кажучи, падає) [7, с. 72].

З цього огляду видно, що найточнішим у бізнес-команді буде 3, і він же – найповільнішим, а найменш точним – 1. Через значну різницю за цим показником (10 балів, або 2,5 "пороги нечутливості") 1 вважатиме, що 3 працює дуже повільно, а 3, у свою чергу, - що 1 дуже поспішає і виконує роботу недостатньо якісно. 2 в цьому випадку підтримає 3, оскільки різниця за цим показником у них складає всього 4 бали. Тобто, за тестом Г.Ю. Айзенка, відносно темпу роботи матиме місце коаліція 2 та 3, і робота в цілому, скоріше за все, піде неквапливо. За показником керованості велика частина конфліктів виникне між 1 і 2 (різниця у 10 балів), а 3 прийме сторону 1, оскільки у них різниця складає всього 2 бали. Тож, матиме місце коаліція 1 та 3, і бізнес-команда в цілому, незважаючи на присутність у ній двох нейростабільних осіб (2 і 3), буде досить легко керованою. Залежно від того, хто буде формально призначений керівником у такій групі,

отримаємо, при керівникові 1 – команду "роздратовано-образливого холерика", при керівникові 2 – команду "люблячого зручності сангвініка", а при керівникові 3 – команду "вдумливого флегматика".

Проте, як видно з викладеного вище, конфлікти, у будь-якому випадку, будуть однаковими як за темами, так і за інтенсивністю. Специфіка керівництва командою залежатиме тільки від стилю управління її керівника. Тепер перейдемо до оцінювання бізнес-команди як єдиного цілого. Для цього нам потрібно буде звернути увагу на внутрішньокорпоративні комунікації. Саме їм відповідатиме та частина тестового поля, яка під час тестування однієї особи відповідає за екстраверсію.

Щоб оптимізувати склад бізнес-команди, доцільно додати до неї ще одну особу. Але така особа (на що слід зважати) конфліктуватиме з особою 3. У наведеному нами прикладі вектор 1 – це вектор керівника команди (капітана великого судна). Вектор 2 – це людина, відповідальна за палубну команду, тобто старший помічник капітана, вектор 3 – керівник машинної команди, тобто старший механік, 4 – людина, що відповідає за рух, курс судна – штурман, (2, 3) помічники капітана. Кожен із них має свою бізнес-команду, тож для нього є можливість побудувати аналогічні вектори своїх підлеглих і також визначитися зі ступенем оптимальності складеної команди. На нашу думку, такий підхід сприятиме оптимізації складів проектних бізнес-команд, хоча й (закцентуємо знову) не виключає інших засобів оптимізації їх складу.

Мінімальні вимоги існують до комп'ютерного забезпечення, на яких можливо встановлення відповідного програмного продукту щодо тестування у бізнес компаніях (крюїнгах) для проведення та визначення психологічної сумісності, кваліфікації, професіоналізму моряків, екіпажів морських суден [2, с. 7; 6, с. 53].

Висновки. У тому, що морський ринок праці працює стабільно, є суттєвий крок у розвитку технологій оптимізації команд бізнес-проектів, проектів, які виконуються в екстремальних умовах, або бізнес-проектів, у ході виконання яких можливості зміни бізнес-команди чи дії персоналу проекту обмежені. Можливість для замовника послуг круїзових бізнес-компаній, а саме для судноплавних компаній, самостійно моделювати необхідні їй ситуації ще до виходу у море, або ж безпосередньо у морі, дає можливість ефективно управляти як ходом бізнес-проекту (рейсу), так і оптимізувати більш дрібні параметри бізнес-проекту. Таким чином,

бізнес-проекти, що пов'язані із людьми: завдання на послідовність вахт або пріоритетності дій екіпажу морських суден у тих або інших ситуаціях у морі при здійсненні тривалого переходу, підходу, входу в акваторії морського порту, на стоянці, під час розвантаження, завантаження, бункерування суден, охорони судна, вантажу в рейсі та порту. Крім того, зароблені кошти моряками ввозяться в Україну, тим самим інвестуючи її економіку. Це є в інтересах бізнесу крюїнгових компаній, моряків і держави.

Список використаних джерел

1. Бушуев С. Д., Морозов В. В. Динамічне лідерство в управлінні проектами: Монографія. Українська асоціація управління проектами. 2-е вид. Київ: УАУП, 2010. 312 с.
2. Крамський С. О. Управління персоналом. Методичні вказівки для студентів бакалаврів та магістрів усіх форм навчання за спеціальністю 073 "Менеджмент". Одеса: МНВУП «ЕМПАС-ЛТД», 2018. 24 с.
3. Захарченко О. В., Крамський С. О. Проджект менеджмент. Навчальний посібник для студентів бакалаврів та магістрів усіх форм навчання за спеціальністю 073 "Менеджмент". Одеса: «Екологія», 2018. 227 с.
4. Антоненко С. В., Малий В. В., Мазуркевіч І. В. Психологія особистості в управлінні проектами (Властивості людського ресурсу) / Навчально-методичний посібник. Дніпропетровськ: Пороги, 2008. 139 с.
5. Малий В. В., Мазуркевіч І. В., Молоканова В. М. та інші. Управління проектами: національні особливості. Навчальний посібник. Дніпропетровськ: Пороги, 2008. С. 83–87.
6. Branch A. E. Elements of Shipping. (CONMARCON-2006) London, New York: Chapman and Hall, 2006. 484 p.
7. Крамський С. О. Планування команд проектів крюїнговими компаніями. *Восточно-европейский журнал передовых технологий*, 2009. № 1/3(43). С. 70–72.

Валентина Поварчук,
магістрантка 2 курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доцент кафедри правових дисциплін,
Одеського інституту МАУП, ад'юнкт-професор МКА
Золотарьова О. А.

КРИТЕРІЇ ВІДМІННОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ВІД МАЙНОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ

***Анотація.** Проаналізовано норми чинного трудового та цивільного законодавства України щодо питань правового регулювання матеріальної та майнової відповідальності, недоліки правового регулювання матеріальної відповідальності в трудових правовідносинах, досліджено норми проекту Трудового кодексу України про матеріальну відповідальність. На основі проведеного аналізу визначено критерії та сутність відмінності двох схожих видів відповідальності за вчинену матеріальну шкоду.*

***Анотація.** Проанализированы нормы действующего трудового и гражданского законодательства Украины по вопросам правового регулирования материальной и имущественной ответственности, недостатки правового регулирования материальной ответственности в трудовых правоотношениях, исследованы нормы проекта Трудового кодекса Украины о материальной ответственности. На основе проведенного анализа определены критерии и суть отличия двух похожих видов ответственности за причинённый материальный ущерб.*

Вступ. При розгляді майнової та матеріальної відповідальності цілком можливо припустити характер усіх складових елементів для визначення проблематики та відмінності. Для розмежування та визначення самостійності кожного з цих видів відповідальності слід звернутися до характеристики таких елементів як: підстава виникнення, суб'єктний склад, правове регулювання, примусовий захід і порядок застосування, умови залучення до відповідальності, строки притягнення, порядок звільнення від відповідальності.

Постановка проблеми. Однією з проблем сучасного цивільного і трудового права є інститут матеріальної і майнової відповідальності, зокрема застосування положень відповідальності у відносинах, що передбачають можливість спільного використання положень цивільного та трудового права. Наприклад, в разі заподіяння шкоди інтересам третіх осіб працівником при виконанні своїх трудових обов'язків. Для правильного та обґрунтованого застосування норм відповідальності необхідно визначити роль і місце кожного її виду в системі юридичної відповідальності в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання юридичної відповідальності, зокрема й матеріальної відповідальності в трудовому праві та майнової в цивільному, завжди знаходились у центрі уваги вчених-правознавців. Так, дослідженнями проблем юридичної відповідальності в загальній теорії займалися С. С. Алексєєв, С. М. Братусь, О. С. Йоффе, В. М. Кудрявцева, І. С. Самощенко, Л. С. Явич та ряд інших теоретиків. Означеній проблемі були присвячені також праці вчених у сфері трудового права радянського періоду: О. В. Абрамової, А. Л. Анісімова, Є. С. Белінського, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, О. І. Процевського, В. М. Смирнова, П. Р. Стависького, Л. О. Сироватської та ін. У роки незалежності України проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві знайшли своє відображення в роботах В. С. Венедіктова, М. І. Іншина, Л. І. Лазор, С. М. Прилипко, Н. М. Хуторян, І. І. Шамшиної, В. І. Щербини, О. М. Ярошенко та ін. Глибоке дослідження з аналізованої тематики провела Ю. В. Трофимовська [9]. Проте, незважаючи на проведені дослідження, проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві та майнової відповідальності в цивільному праві не втратили своєї актуальності. Залишаються дискусійними окремі питання відповідальності, особливо в разі виконання робіт за договорами цивільно-правового характеру.

Мета статті полягає у визначенні на підставі виокремлених критеріїв відмінностей матеріальної відповідальності працівника від майнової відповідальності в цивільному праві на основі аналізу чинного законодавства та проекту Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Матеріальній відповідальності у трудовому праві притаманні певні ознаки, які роблять її схожою з майновою відповідальністю громадян за нормами цивільного права, при вирішенні трудових спорів. Нерідко роботодавці використовуються цивільну відповідальність працівників, приймають

їх на роботу за цивільно-правовим, а не трудовим, договором, тому важливо встановити основні критерії, що розрізняють два схожі види відповідальності. Тому задля розмежування і визначення самостійності кожної із видів відповідальності доцільно звернутися до характеристики таких елементів кожної із видів відповідальності: підстави виникнення, правове регулювання, суб'єктний склад, умови притягнення до відповідальності, терміни притягнення до неї, порядок застосування негативних наслідків.

Отже, перший критерій – це підстави відповідальності. Підставою виникнення майнової відповідальності в цивільному праві є невиконання або неналежне виконання зобов'язання, що причинило шкоду, а також в результаті заподіяння шкоди при відсутності будь-якої юридичної зв'язку між сторонами – делікту. Щодо матеріальної відповідальності працівника, то підставою її виникнення є заподіяння майнової шкоди стороною трудових правовідносин. Вказана обставина передбачає обов'язкову наявність трудових правовідносин між сторонами, дефект останнього усуває і саму матеріальну відповідальність.

Другий критерій, за допомогою якого пропонується проводити розмежування майнової та матеріальної відповідальності, - це правове регулювання зазначених відносин. Майнова відповідальність виникає на основі положень або закону, або договору. В силу різних підстав майнова відповідальність носить або договірний, або деліктний характер (виникає з правопорушення). Матеріальна відповідальність сторін трудового договору цілком регулюється положеннями трудового законодавства, у тому числі передбачено і випадки укладення договорів про повну матеріальну відповідальність. Передбачена в трудовому праві матеріальна відповідальність працівників і службовців за шкоду, що завдана підприємству, установі чи організації, сконструйована таким чином, що вона об'єднує матеріальну відповідальність працівників із захистом інтересів кожного працівника. Саме через це глава IX чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) має назву «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» і передбачає окремі гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, спричинену роботодавцю [1]. Це пов'язано з тим, що, на відміну від цивільного законодавства, згідно з яким сторони майнових відносин перебувають в юридичній рівності і будь-яка з них, згідно з принципом відшкодування

шкоди (ст.ст. 1166, 1192 ЦК) [2, ст.1166], має право вимагати від іншої відшкодування спричиненої шкоди в повному обсязі, суб'єкти трудових правовідносин перебувають в нерівному правовому становищі по відношенню один до одного, так як працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку і підконтрольний роботодавцю. Крім того, роботодавець має право притягнути працівника до дисциплінарної (ст.ст. 147, 141-1 КЗпП України) та матеріальної відповідальності самостійно (ст. 132, ч. 1 ст. 136 КЗпП України), без звернення у відповідні державні інстанції, бо наділений законодавством владними повноваженнями.

Третім критерієм, що дозволяє нам порівняти майнову та матеріальну відповідальність, є умови залучення до відповідальності. До числа останніх, традиційно відносять такі як: протиправність поведінки, вина заподіювача шкоди, шкода інтересам потерпілої особи і причинно-наслідковий зв'язок між протиправним діянням і заподіяною шкодою. Протиправним цивільне право дозволяє нам визнавати дії або бездіяльність, що порушує як положення нормативно-правових актів, так і положення угоди сторін (договору). Матеріальна відповідальність цілком заснована на імперативному законодавчому регулюванні.

З точки зору теорії трудового права, правова регламентація матеріальної відповідальності працівника у законопроекті Трудового кодексу (ТК) України № 2410 від 08.11.2019 р., який наразі розглядається в Комітеті Верховної Ради України, є більш повною порівняно з матеріальною відповідальністю роботодавця. Так, у ст. 353 проекту ТК України закріплюються підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. Згідно з частиною першою зазначеної статті матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків. Таке визначення матеріальної відповідальності відповідає науковому визначенню даного поняття. У наступних частинах ст. 353 проекту ТК України передбачаються умови матеріальної відповідальності працівників, до яких слід віднести: пряму дійсну майнову шкоду; дії (бездіяльність) працівника; вину працівника. У теорії трудового права виділяється ще одна умова матеріальної відповідальності – причинний зв'язок між прямою дійсною майновою шкодою та незаконними діями (бездіяльністю) працівника. Взагалі норми про матеріальну відповідальність працівників у проекті ТК України розташовані в параграфі 2 Глави 1-ої Книги

восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин», статті 353–361. Аналіз показав, що положення зазначеної Глави переважно відповідають чинному КЗпП України [8].

Наступним критерієм для нашого порівняння є суб'єктний склад. У трудовому праві – це виключно працівник і роботодавець, тобто сторони трудового договору. Проаналізувавши ч. 1 ст. 136 КЗпП України, можна зробити висновок, що суб'єктом матеріальної відповідальності у трудовому праві може бути лише той працівник, який перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцем і завдав останньому майнову шкоду внаслідок порушення покладених на нього трудовим договором чи контрактом обов'язків. Згідно ст. 132 КЗпП України, матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства у працівника виникає у випадку, якщо майнова шкода була спричинена роботодавцеві у зв'язку із виконанням ним своїх обов'язків за трудовим договором. Особа, що завдала йому майнову шкоду не у зв'язку з виконанням трудових правовідносин і не є працівником, за нормами трудового права суб'єктом матеріальної відповідальності бути не може, а відповідає за нормами цивільного права на підставі ст.ст. 2, 15, 22, 1166 Цивільного кодексу України [2] та інших.

Особистий характер матеріальної відповідальності, відзначений у ч. 2 ст. 130 КЗпП України, де неповнолітній працівник за нормами трудового законодавства, який спричинив шкоду, так же як і повнолітній, буде нести за неї, відповідно, і особисту відповідальність. Означена норма базується на закріпленому в ст. 30 КЗпП України обов'язку працівника виконувати свою роботу особисто. За нормами цивільного права, у випадку відсутності у неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування спричиненої нею шкоди, шкода відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі батьками (усиновлювачами) чи піклувальниками неповнолітнього, якщо ті не доведуть, що шкода була заподіяна не з вини неповнолітнього. Тобто, за нормами цивільного права майнова відповідальність передбачає можливість не лише особистого виконання зобов'язань, але також і можливість залучення третіх осіб у солідарному чи субсидіарному порядку. Також норми цивільного права передбачають можливість заміни сторони-боржника в зобов'язаннях шляхом механізму цесії та спадкового правонаступництва [2].

Загальна, солідарна чи субсидіарна відповідальність не передбачені у трудовому законодавстві, але мають місце у цивільному

праві, а працівник несе лише особисту, персональну відповідальність за виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків. Принцип персональної відповідальності не порушує й укладення договору про повну матеріальну відповідальність з колективом (бригадою) працівників за прийняті ними матеріальні цінності. Укладення такого договору не означає, що член колективу чи бригади повинен нести матеріальну відповідальність за шкоду і в тому випадку, коли його вина відсутня (ч. 2 ст. 130, ст. 135-1 КЗпП України) [1]. Законодавець, згідно із ст. 138 КЗпП України, не звільняє роботодавця від обов'язку доведення вини працівника щодо заподіяної ним шкоди в усіх випадках притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

З метою виділення наступного критерію вважаємо за доцільне проаналізувати ч. 2 ст. 130 КЗпП України, згідно з якою матеріальна відповідальність на працівника покладається у випадку спричинення ним прямої дійсної шкоди. Зауважимо, що визначення прямої дійсної шкоди у КЗпП України не дається, в той час як за нормами цивільного права враховується не лише шкода, але і не отримані роботодавцем прибутки. Велике значення для правильного застосування чинного законодавства мають роз'яснення Пленуму Верховного Суду України у постанови № 14 від 29.12.1992 року «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», де в п. 4 під прямою дійсною шкодою пропонується розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати [3]. Аналогічні норми включено і до законопроекту Трудового кодексу України [8]. Згідно ст. 130 КЗпП України, неодержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків, так само як й інші неодержані прибутки, не можуть включатися до суми, яка підлягає відшкодуванню.

Щодо норм цивільного права, то на підставі ч. 2 ст. 22 ЦК України реальними збитками визнаються втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа (роботодавець) мусить зробити для відновлення свого порушеного права. Під упущеною вигодою, як ми розглядали вище, розуміються доходи, які особа могла би реально одержати за звичайних

обставин, якби її право не було порушене. Повна відповідальність в трудовому праві, передбачена ст. 134 КЗпП України, настає лише в 9 випадках і передбачає відшкодування упущеної вигоди.

Умовами для обмеження або звільнення від відповідальності працівника є фактори провини, матеріального становища або волі роботодавця, дії непереборної сили, необхідної оборони або крайньої необхідності. Самостійно необхідно відзначити таку підставу як нормальний господарський ризик, до якого можна віднести необхідність здійснення трудової функції при нестачі інформації, з необхідним зазвичай ступенем обачності і розумності, чи не гарантує досягнення позитивного результату. Відносно самого роботодавця подібного роду умов не встановлено. Як бачимо, означені гарантії трудового права полягають у тому, що до відповідальності суб'єкта трудових правовідносин-працівника можна притягнути лише у тому випадку, коли була спричинена пряма дійсна шкода в межах і у порядку, передбачених законодавством, і, як правило, яка обмежується розміром середньомісячного заробітку працівника,

Наступним критерієм, який дозволяє порівняти види відповідальності, є порядок відшкодування збитків. Трудове законодавство передбачає особливий порядок стягнення майнової шкоди, заподіяної працівником, що спрощує захист майнових інтересів роботодавця і одночасно захищає матеріальні інтереси працівника: а) стягнення шкоди, заподіяної працівником роботодавцю; б) відшкодування збитків за наказом директора може здійснюватися лише в межах середньомісячного заробітку працівника; в) роботодавець має право видати наказ або розпорядження про стягнення збитків із заробітної плати працівника протягом певного періоду, що може перевищувати двох тижнів з моменту, коли стало відомо про шкоду. Якщо роботодавець пропускає зазначений двотижневий термін, він втрачає право на утримання грошей із заробітної плати працівника за його розпорядженням. У цьому випадку роботодавець має право подати позов до суду на загальних підставах. Строк позовної давності для звернення роботодавця до суду з позовом до працівника про відшкодування завданої шкоди, згідно зі ст. 223 КЗпП України, є один рік з дати, коли роботодавцю стало відомо про шкоду. По закінченню цього періоду працівник звільняється від обов'язку відшкодувати заподіяну ним шкоду, тоді як за нормами цивільного законодавства, а саме за ст. 257 ЦК України, для

відшкодування шкоди у відносинах, в яких бере участь громадянин, строк позовної давності становить три роки.

Наступним критерієм, на який необхідно звернути увагу для розмежування видів відповідальності, на нашу думку, є умови притягнення до відповідальності. До числа останніх традиційно належать такі, як: протиправність поведінки, вина особи, яка спричинила шкоду, сама шкода, що була завдана інтересам потерпілої особи і причинний зв'язок між протиправною поведінкою і спричиненою шкодою [4, с. 143]. Основною проблемою є визначення вини.

Найчастіше зустрічається точка зору науковців, які вважають, що вина є психічне відношення особи до вчиненого нею діяння [5]. Подібне визначення не в повній мірі відповідає змісту майнової відповідальності в цивільному праві. Причиною неможливості запозичення подібного підходу є відсутність прямого зв'язка статусу юридичної особи і сукупності правових статусів фізичних осіб, які є учасниками, засновниками, власниками тощо. Також необхідно звернути увагу на фактичну нестабільність суб'єктного складу учасників, засновників, власників, у силу наявної законодавчої можливості. Усе це дозволяє визначити вину в межах майнової відповідальності як невчинення правопорушником необхідної поведінки з метою недопущення виникнення шкоди, за умови дотримання необхідних і достатніх вимог турботливості та обачності [6, с. 449].

На відміну від трудового законодавства, за цивільним законодавством особа може бути притягнена до майнової відповідальності навіть у випадку відсутності вини, наприклад, при спричиненні шкоди джерелом підвищеної небезпеки. Так, відповідно до ст. 1187 ЦК України шкода, яка була спричинена джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку [2]. Особа, яка займається діяльністю, що є джерелом підвищеної небезпеки, відповідає за заподіяну шкоду, якщо вона не доведе, що останню було спричинено внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає лише за наявності його вини у заподіянні

роботодавцеві майнової шкоди [7, с. 162]. Якщо працівник працює уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно й діловито ставиться до майна роботодавця (ч. 2 ст. 130 КЗпП України), то факт його вини може бути скасовано. На його захисті стоїть і презумпція невинності, доки роботодавцем не буде доведена його винність, так як працівник працює під управлінням і контролем роботодавця. Для того, щоб роботодавець міг притягнути працівника до матеріальної відповідальності, за нормами трудового права України (ст. 138 КЗпП України) роботодавець повинен довести вину працівника із зазначенням того, в чому вона полягає. На підставі ст. 1166 ЦК України, особа, яка завдала шкоду, звільняється від її відшкодування у випадку, якщо доведе, що шкоду було заподіяно не з її вини.

Отже, досліджені критерії відповідальності дозволяють розмежувати два схожі види юридичної відповідальності, коли присутній факт майнової шкоди.

Висновок. Таким чином, дослідження означених відмінностей дозволяє зробити висновок, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права обумовлена специфікою трудових правовідносин. Цей інститут відрізняється від інституту майнової відповідальності в цивільному (а також господарському) праві суб'єктивним складом, особистісним характером матеріальної відповідальності в трудових відносинах; неможливістю притягнення до неї без доведеної вини працівника; відповідальністю в трудових правовідносинах лише за пряму дійсну шкоду, порядком відшкодування шкоди та строками позовної давності.

Проте, в сучасних реаліях нерідко роботодавець вчиняє підміну трудових договорів цивільно-правовими. У зв'язку з цим необхідно враховувати, що сфера застосування цивільно-правових договорів для виконання робіт у роботодавця доволі обмежена, ці договори можуть укладатися для нетривалих, одноразових робіт, без підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, на умовах рівності сторін. Погоджуючись на підміну трудового договору цивільно-правовим, працівник позбавляє себе певних прав, гарантій, компенсацій, відпусток, має відповідати повністю за вчинену фактичному роботодавцю матеріальну шкоду тощо. Проаналізувавши відмінності матеріальної та майнової відповідальності, бачимо, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права наділяє працівників ширшим спектром прав та гарантій, на відміну від майнової відповідальності у цивільних правовідносинах.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 р., № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.10.2020).
2. Цивільний кодекс України від: 16.01.2003 р., № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 06.10.2020).
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками від: 29.12.1992, № 14. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text> (дата звернення: 06.10.2020).
4. Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. М.: Изд-во Эксмо, 2005. 469 с.
5. Трудовое право: учебник / [авт: Н. А. Бриллиантова, под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой]. М.: Проспект, 2008. 597 с.
6. Гражданское право: учебник: 2 т. Т. 1, отв. ред. Е. А. Суханов. М.: Изд-во «БЕК», 1998. 820 с.
7. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Питання цивільного та трудового права: *Проблеми законності*. 2009. № 1. С. 155–164.
8. Трудовий кодекс України: законопроект № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 06.10.2020).
9. Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2015. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/187222973.pdf> (звернення 06.10.2020).

Андрій Кузьмініх,
магістрант 2 курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП,
ад'юнкт-професор МКА Золотарьова О. А.

ПРОБЛЕМАТИКА УПРАВЛІННЯ ТЕПЛОПОСТАЧАЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сьогодні технічний прогрес впливає на розвиток повсякденного життя суспільства, а також на розвиток тих організацій, що стосуються кожної української родини. Ми поставили завдання виявити певну тактику впровадження засобів вирішення проблем в управлінні теплопостачальним підприємством. Безумовно, правові основи управління підприємством, визначені ГК України, притаманні усім господарюючим суб'єктам. Але при виборі тактики управління підприємством слід пам'ятати, що немає єдиної для всіх підприємств загальної тактики, як і не буває єдиного загального управління, яке базується на людському потенціалі, орієнтується на виробничу діяльність, на безперебійну подачу споживачам кінцевого продукту, елементах організації. Структура управління також реагує і проводить вчасно зміни на підприємстві, що відповідають виклику з боку ринку та суспільства і дозволяють домагатися перемоги при відсутності конкуренції, що в сукупності дає можливість підприємству досягти своїх цілей, виживати у довгостроковій перспективі. Об'єктами тактичного управління є підприємства, а також функціональні зони і стратегічні господарські підрозділи.

Тактичне управління підприємством – це плановий процес організації, мотивації персоналу, контролю та постановки певних завдань, планів тощо, для досягнення певної мети. Предметом тактичного управління теплопостачального підприємства виступатимуть: 1) Проблеми, які прямо пов'язані з головними виробничими цілями підприємства; 2) Проблеми і рішення, пов'язані з тим чи іншим елементом підприємства, якщо він потрібен для досягнення поставлених цілей, але наразі є в неповному обсязі або відсутній; 3) Проблеми, пов'язані із зовнішніми, некерованими

аспектами; 4) Проблеми, пов'язані із фінансуванням підприємства; 5) Проблеми із професійними кадрами підприємства (керуючими та виконуючими); 6) Проблеми із боргами підприємства; 7) Проблеми із договірною базою підприємства; 8) Проблеми із розвитком підприємства; 9) Енергозбереження на підприємстві; 10) Вдосконалення джерел теплопостачання; 11) Вдосконалення тепломереж, для збільшення енергозбереження як на котельнях, так і на магістральних трубопроводах, також і на будинках споживачів.

Сутністю тактичного управління виступає система стратегій, що включає низку організаційних та трудових стратегій, а також взаємопов'язаних конкретних підприємницьких стратегій.

Таким чином, значення тактичного управління полягає в здійсненні і формуванні стратегії розвитку підприємства на основі постійного контролю і оцінки змін в його діяльності з метою підтримки здатності до виживання, а також ефективного функціонування в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Як правило, управління підприємством перетворилося в особливий, окремий вид діяльності, коли виробничі та господарські процеси ускладнилися, оволоділи більшим числом об'єктів. Управління зазвичай встановлює основні завдання: організувати спільні дії працівників, що беруть участь в цьому процесі, вносить певну спрямованість у виробничий процес, для того, щоб досягти узгодженості і координації дій виконавців.

Вибір даних методів проводиться із врахуванням особливостей діяльності підприємств з теплопостачання (відсутня конкуренція, маркетингова політика, дотації з місцевого бюджету) [2, ст. 8]; [3, ст.5].

Комплексною програмою енергозбереження України передбачено у теплоенергетиці такі заходи: заміна морально застарілих котлів на нові з більшим ККД, впровадження нових методів антикорозійного захисту теплових мереж, ефективне теплоізоляційне покриття трубопроводів, автоматизація процесів генерації та транспортування енергії, використання пластинчатих теплообмінників, розробка та впровадження нових типових проєктів з оптимальним поєднанням помірно централізованих та децентралізованих систем теплопостачання, використання альтернативних і нетрадиційних джерел енергії [4, с. 41].

Щодо заходів по забезпеченню енергозбереження на котельнях слід керуватися Розпорядженням Кабміну України, а саме

«Енергетичною стратегією України на період до 2035 року «Безпека, Енергоефективність, Конкурентоспроможність» [1, с. 1].

Загальними принципами енергозбереження виступає:

1) Економія теплоенергії за рахунок глибокої утилізації тепла вологих газів; 2) Парові котли використовуються у водогрійному режимі; 3) Рациональне використання усіх котлів; 4) Редукування пари з виробленням електроенергії; 5) Використання теплової енергії безперервного продування котлів.

У секторі теплозабезпечення доцільними також є заходи, що стосуються вдосконалення джерел теплопостачання:

- використання сучасних котельних пальників з низькою емісією оксиду сірки та азоту;
- застосування ефективної та надійної автоматики для регулювання та захисту котлоагрегатів та котелень;
- впровадження мікроконтролерної системи управління технологічними процесами роботи котла;
- закільцьовка діючих джерел тепла та створення можливості паралельної їх роботи;
- диспетчеризація обліку та контролю технологічного процесу розподілу теплової енергії;
- автоматизація системи управління та контролю за процесом виробництва теплоенергії;
- коригування управління процесів горіння газу за вмістом CO у відхідних газах з регулюванням тягодуттевими машинами за допомогою трьохсторонніх перетворювачів;
- встановлення на котельнях ефективних утилізаторів тепла відхідних газів, що дозволить заощадити природний газ;
- впровадження сучасних технологій хімічної підготовки води котелень [5, с. 40];

Основні проблемами підприємства теплопостачання можливо поділити на шість категорій:

- 1) Неповне фінансування через неповернення різниці в тарифах із бюджету;
- 2) Великі втрати енергозбереження;
- 3) Імідж підприємства;
- 4) Слабкість кадрового забезпечення;
- 5) Недосконале законодавство;

б) Відсутність глобальної модернізації і технологічного розвитку.

Слід виділити наступні методи вирішення проблематики управління: 1) Покращення якості управління, використання нових методів і прийомів; 2) Залучення кожного працівника підприємства на благо підприємства, щоб кожний працівник працював; 3) Підвищення якості, за рахунок премій та інших стимулювань; 4) Формулювання іміджу підприємства серед споживачів та працівників; 5) Формулювання іміджу серед контрагентів постачальників та виконавців; 6) Приділяти увагу навчанню працівників та підвищення їх кваліфікації; 7) Повинні бути доступні засоби масової інформації, канали внутрішньої і міжособистісної комунікації; 8) Звітність про успіхи і реалізації повинні бути оголошені на управлінських нарадах; 9) Дотації з місцевих бюджетів; 10) Залучення реклами у проведенні тендерів, для забезпечення найбільше вигіднішого варіанта для підприємства, а також економічно обґрунтованого.

Отже, підводячи підсумки, слід зауважити, що підприємство з постачання тепла має свої особливості у сфері управління виробничим процесом, яке потребує планової тактики для вирішення проблем, пов'язаних із загальнодержавною проблемою цих підприємств, для покращення якості та впровадження нового базису виходу із кризового стану більшості цих підприємств.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Енергетичної стратегії України на період до 2035 року «Безпека, енергоефективність, конкурентоспроможність»: Розпорядження від 18 серпня 2017 року № 605-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/605-2017-%D1%80#n2> (дата звернення: 03.10.2020).

2. Про теплопостачання: Закон України станом на 01.05.2019 р. Верховна Рада України. *Офіц. вид.* К.: Парлам. вид-во, 2020. 297 с. (Бібліотека офіційних видань).

3. Про природні монополії: Закон України станом на 03.07.2020 р. Верховна Рада України. *Офіц. вид.* К.: Парлам. вид-во, 2020. 80 с. (Бібліотека офіційних видань).

4. Іванилов А. С., Магомедова М. А. Формирование инвестиционной политики на предприятии. *Макроекономічна політика в Україні: проблеми науки та практики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції.* Харків: ХНЕУ, 2007. С. 41–43.

5. Мала енергетика та її значення в регіональних системах майбутнього/ В. Д. Білодід, К. В. Таранець. *Проблеми загальної енергетики*. 2008. № 18. С. 40–47.

Олександра Глушко,
магістрантка спец. «Практична психологія»
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
(м. Київ)

Науковий керівник – к. філософ. н., директор
Вишгородської спеціалізованої школи «СУЗІР'Я» Горгота О. Б.
(Київська область)

ПОНЯТТЯ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Анотація. Розглянуто проблеми творчого розвитку особистості, чинники впливу на креативність і творчість дитини, учня, питання психологічної допомоги особистості в реалізації творчого потенціалу.

Аннотация. Рассмотрены проблемы творческого развития личности, факторы влияния на креативность и творчество ребёнка, ученика, вопросы психологической помощи личности в реализации творческого потенциала.

Вступ. Креативність та творчий потенціал людини є важливою рисою особистості. Як вважає Дж. Гілфорд, креативність і творчий потенціал можуть визначатися як сукупність здібностей і рис, які саме сприяють творчому мисленню. А. Маслоу один із перших заявив, що творчість є найбільш універсальною функцією людини, яка виявляється у всіх формах самовираження та є важливою у процесі самоактуалізації. З точки зору психології, сутність людини завжди рухається у напрямку особистісного росту, самодостатності й творчості. Зазначимо також, що майже будь-яка діяльність неможлива без творчого підходу та творчих завдань. Світу просто необхідна творчість для подальшого розвитку, так і людині – для самореалізації, становлення своєї особистості і нових ідей для подальшого розвитку у стимуляції творчої діяльності. Завдяки творчості ми рухаємось, дізнаємось та створюємо щось нове.

Академік Л. Боголюбов запевняє, що перед суспільством стоїть завдання повного розвитку особистості. Саме цілісна картина розвитку особистості найкраще розкриває потенційні можливості та застосування креативних методів, як і у словах відомого педагога

Г. Песталоцці: «Мої учні будуть дізнаватися нове не від мене; вони відкриватимуть нове самі. Моє головне завдання – допомогти їм розкритися, розвинути власні ідеї» [4, с. 160].

Постановка проблеми. Розвивати, удосконалювати креативність та творчий потенціал людини повинна з дитинства. Та, на жаль, загальна освіта надає перевагу навчально-дисциплінарним методам, які не сприяють формуванню творчих можливостей дитини, а навпаки, не дозволяється відкривати своє «Я» та робити по-своєму, що дуже негативно впливає на розвиток творчості, а точніше – не стимулює розвиток креативності та особистості в цілому. Проблема творчої недостатності гостро відчувається у сучасному житті, її відсутність – не тільки проблема особистісного характеру, а й проблема у суспільному житті країни та навіть Всесвіту. Від розвитку креативності людства залежить рівень нашого сьогодення. Також творчість та креативний підхід необхідні у сфері професійної діяльності й для саморозвитку взагалі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дана тема мала висвітлення у багатьох працях відомих психологів, зокрема: І. Білої [1; 2], В. Біблера [3], В. Давидова, А. Адлера, Г. Костюка, Н. Карпенка [5] та інших. До уваги варто брати дослідження проблеми творчості, творчого мислення зарубіжних психологів (К. Дункер, М. Вейтгеймер, Дж. Гілфорд, В. Келлер, К. Коффа, А. Маслоу та ін.).

Мета статті – проаналізувати підходи до розвитку творчої особистості та звернути увагу на необхідність змін методів підходу системи освіти для розкриття творчих здібностей і талантів учнів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглядаючи різні методи розвитку креативності та творчого потенціалу, ми роздивимось одну з теорій розвитку особистості Г. Альтшуллера. Він вважає, що творчі задатки – не талант, а просто природа людини та норма людського буття, але цей «генетичний скарб» сам по собі не виявиться, поки не з'явиться можливість в її реалізації. Вузька спеціалізація не дає людині достатнього розвитку у творчості та пригнічує ці стимули. Тож, творчість реалізується в інтелектуальній і духовній діяльності людини, яку необхідно розвивати духовно та інтелектуально. Розвиток креативного мислення залежить також від індивідуальних смаків, потенціалу, який закладений у людині природою, але особистість дійсно дуже унікальна і те, що легко дається одній, важко – іншій.

Креативність, нестандартність у виявленні творчого потенціалу формується такими чинниками як впровадження сучасних креативних

методів. Творчість неможливо розглядати як окреме явище, а лише у сукупності з особистісними якостями людини. Існує багато визначень, методологічних установок, різних точок зору і, як наслідок, різні розуміння, а інколи навіть і протилежні. Проблема визначення поняття «творчість» пов'язана з відсутністю психологічного наповнення, тому творчість визначається за її продуктом – створенням нового.

Цікаво та глибоко висловлювався В. Вільчек. Він вважає, що потреба у творчості виникла разом з людиною і з нею помре. Будь-які підробки та сурогати створюються за гроші, і лише шедеври – задарма. «Якщо автору за них що-небудь і платять, то й зовсім по дурості, оскільки не розуміють, що великі творіння духу – наукові, художні, будь-які – створюються і тоді, коли за них розплачуються не з автором, а самі автори: деколи бідністю і нестатками, інколи свободою, інколи життям ..., бо творчість, будучи діяльністю, абсолютно необхідна для існування суспільства, водночас самоцільна, споживча діяльність, заміна втраченого інстинкту». Творчість відбувається не за принципами «тому що», а «незважаючи на все». Творчий процес спонтанно виникає і завершується [5, с. 21].

Академік В. Моляко запропонував власну концепцію формування творчого потенціалу. Творчий потенціал видно лише у виявленні творчої діяльності, тільки тоді можливо дати йому оцінку, вважає В. Моляко. Отже, навіть носій потенціалу іноді сам не знає про його творчі можливості. Вчений вважає, що творча людина завжди здатна до творчості, інша річ, в якому обсязі, яких масштабах та в яких сферах. Це все залежить від індивідуальних випадків.

О. Матюшин застерігає нас, що навіть, якщо дитина є обдарованою на будь-якому етапі вікового становлення, творчий потенціал може загальмувати або взагалі загубитись. Щоб цього не сталося, необхідна спеціальна психологічна допомога й підтримка творчого задатку в дитячі роки. Необхідно перейти до розвитку творчої особистості на основі спеціальних уроків творчості, психологічної підготовки вчителя, здатного допомогти обдарованим учням, та батькам, що виховують обдарованих дітей.

В. Давидов ґрунтується на положеннях Л. С. Виготського про роль уяви дитини і психічного розвитку у ранньому віці. Поява перших ознак особистості дитини з'являється ще в дошкільному віці, приблизно в 3 роки. У цей час необхідно максимально розширювати кругозір дитини та надавати максимум, щоб вона відчувала, бачила, переживала, чула. Чим більшим спектром інформації вона володіє, тим більш

значущою буде її діяльність. Та, на жаль, при переході від дошкільного до молодшого шкільного віку ми бачимо, як змінюється, майже кардинально, ситуація щодо розвитку особистості. Художнє, моральне та фізичне виховання стає не таким важливим, порівняно з викладанням наукових дисциплін. Дуже важливо звернути увагу при оновленні системи освіти саме на методи виховання, які розвивають та формують учнів як особистість.

А. Маслоу описував творчість як невід'ємну частину людської природи. Він розглядав цю рису як потенційно невід'ємну від народження та відмічав, що люди втрачають цю рису внаслідок окультурювання.

К. Роджерс (1994) пише, що саме життя і сприйняття світу є творчим актом. Його песимістичний погляд та висловлювання може здивувати, але його твердження мають сенс розглянути та звернути увагу на проблему недостатньої творчості у суспільстві. Він стверджував, що сучасна культура є недостатньо творчою, а розплатою за це буде «не тільки погане пристосування індивіда і групова напруженість, але й повне знищення всіх народів». Психолог зазначає причину проблеми також у нестачі творчості у системі освіти, яка орієнтована на усереднені стандарти. «Отримавши освіту, ми, зазвичай, стаємо конформістами зі стереотипним мисленням, людьми з «закінченою освітою», а не вільними, творчими і оригінально мислячими людьми» [5, с. 20].

Таким чином, ми повинні приділяти значну увагу творчим здібностям, протягом всього життя займатись саморозвитком, де закладаються творчість та креативність. За словами Г. Альтшуллера, креативність – це скарб, який має кожна людина, але цей скарб потрібно відшукати та не розгубити на шляху всього свого життя. Тому що креативність – це потреба сутності нашого буття, саморозвитку і досягненню чогось нового.

Висновки. Розглянувши вищеписані поняття, проблеми та визначення творчості, розвитку креативності, можемо зробити висновок про необхідність творчого розвитку з самого дитинства та необхідності у зміні системи освіти, або внесення коректив, які концентруватимуть свій погляд на особистості та її розкритті творчого потенціалу. Це питання не тільки особистісного характеру, а й питання всього суспільства. Саме творчий потенціал стає поштовхом до інноваційних ідей, які людина втілює в життя, тим самим рухає світ вперед, спонукає до розвитку особистості та вдосконалення Всесвіту.

Список використаних джерел

1. Біла І. М. Психологія дитячої творчості. К.: Фенікс, 2014. 200 с.
2. Біла І. М. Психологічна характеристика творчої діяльності в сучасних умовах. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/162205/161167> (дата звернення: 01.10.2020).
3. Библер В. С. Мышление как творчество (Введение в логику мысленного диалога). М., 1975. 399 с.
4. Іщенко Т. М., Кузьменко Д. В. Креативні методи навчання та їх застосування при вивченні іноземної мови студентами немовних вищих закладів. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/432829> (дата звернення: 01.10.2020).
5. Карпенко Н. А. Психологія творчості: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2016. 156 с.

Марія Єршова,
магістрантка спец. «Практична психологія»
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія
управління персоналом» (м. Київ)

Науковий керівник – к. філософ. н., директор
Вишгородської спеціалізованої школи «СУЗІР'Я» Горгота О. Б.
(Київська область)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДЛІТКІВ

***Анотація.** У статті піднята проблема сексуальної культури сучасних підлітків, проаналізовані засади її формування, розглянуто основні педагогічні підходи до статевого виховання підростаючого покоління.*

***Аннотация.** В статье поднята проблема сексуальной культуры современных подростков, проанализированы принципы её формирования, рассмотрены основные педагогические подходы к половому воспитанию подрастающего поколения.*

Вступ. Сексуальна культура є частиною загальної культури особистості, формування якої є завданням впливів дорослого середовища. Формуючи культуру окремої особистості, батьки і педагоги вкладають у майбутнє нашої держави. Процес лібералізації і сексуальна революція послабили моральні підвалини суспільного життя: сексуальні стосунки стали вільно демонструватися засобами масової інформації, розвивається тенденція орієнтації особистості на секс як засіб отримання задоволення, а не як прояв кохання.

Тривалий час тема сексуальності людини у нашій країні була під забороною. Ця табуйованість виростила покоління, яке не здатне говорити на тему статі зі своїми дітьми. З одного боку, є когорта батьків, яким важко говорити з дітьми на тему сексуальності, з іншого, відбувається активне просування ліберальних ідей щодо статевої моралі – ці фактори ставлять сучасного підлітка у достатньо складне становище. У свою чергу, акселерація прискорила темп статевого дозрівання, що призвело до більш ранньої цікавості підлітків матеріалами сексуального змісту.

Зміни суспільного погляду на інтимне життя та відсутність систематичного батьківського та педагогічного впливів на підростаюче покоління в питаннях культури міжстатевих відносин внаслідок певної інфантильності дорослих роблять молодих осіб вразливими і неготовими до побудови гармонійних взаємовідносин.

Постановка проблеми. У сучасному українському суспільстві є безліч проблем, пов'язаних зі статевої культурою. Результати досліджень сучасної української сім'ї підкреслюють певну нестабільність і плинність її структури, змінність ціннісних орієнтирів, збільшення кількості розлучень, малодітність, ріст кількості дітей-сиріт за наявності живих батьків, унормування проживання пари без реєстрації шлюбу і легітимізація позасімейного батьківства.

Сім'я – це клітина суспільства, яка вбирає в себе основні його риси, чутливо сприймаючи національно-культурні надбання і сучасні тенденції розвитку держави. З іншого боку, сім'я творить суспільство. Відповідно здорова нація формує здорові сім'ї і є основою для формування міцної держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему сексуальності та формування сексуальної культури молоді досліджували такі вчені як Л. Акімова, Л. Гридковець, С. Дев'ятих, Д. Ісаєв, В. Каган, І. Кон, О. Сечейко, Л. Якубова та ін. Особливості формування особистості у підлітковому віці вивчали Г. Крайг, Д. Бокум, Скрипченко, Л. Долинська, З. Огороднійчук та ін.

Мета статті – розкрити проблему формування сексуальної культури підлітка.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як ключовий фактор соціалізації, культура (від латинського слова *cultivire* – обробляти, опрацювати, вдосконалювати, поліпшувати, виховувати) здатна регулювати різні сфери людської взаємодії. В широкому сенсі слово «культура» означає систему засобів і норм, за допомогою яких суспільство регулює поведінку своїх членів. Протягом років вона малює картину, використовуючи історичні надбання замість фарб, і віддзеркалює особливості розвитку суспільства на певному проміжку часу, оскільки на людину завжди мають вплив події та настрої часу, в якому вона існує. Психосексуальна культура, як складова загальної культури особистості, формується в процесі сексуальної соціалізації за допомогою певних кроків підготовки до міжстатевих відносин і є формою усталеної для даного суспільства статевої поведінки, яка визначає готовність суб'єктів до певного типу міжстатевих взаємодій.

Поza межами сексуальної культури важко до кінця проаналізувати й усвідомити почуття та поведінку конкретної людини. В її межах поведінка людини набирає сенс і розуміння. Формування культури міжстатевих відносин сягає піку інтенсивності в підлітковому віці, який є вкрай важливим етапом у процесі формування гармонійної особистості. «В ньому багато джерел і починань всього подальшого становлення особистості» [10, с. 151]. Цей період життя людини пов'язаний зі статевим дозріванням – перебудовою організму дитини, коли і відбуваються найбільші зміни психосексуальної свідомості особистості. Статеве дозрівання впливає на психіку підлітка: поглиблюються відмінності між жіночою і чоловічою психологією, з'являється інтерес до протилежної статі, думки, викликані статевим потягом, зацікавленість книгами, кінофільмами, розмовами дорослих на інтимні теми. Складнощі підліткового віку неможливо розглядати лише як прояв біологічних детермінант. Поведінка підлітка залежить як від біологічних характеристик, так і від можливостей організму, гнучкості психіки і впливу соціального середовища (особливості виховання, стереотипи поведінки, які прийняті у культурі, родині та найближчому оточенні). Зміни у психіці дитини пубертатного віку породжується специфічним збігом впливу біологічних і соціальних факторів і пов'язані вони з формуванням особистісних якостей, характеру особистості. Діденко стверджує, що на фоні загальної вразливості психіки особливо страждає сексуальна сфера, а саме у пубертатному періоді статеві свідомість робить складний перехід від романтичної стадії до стадії зрілої статевої свідомості, поєднаної з високими ідеалами кохання [2, с. 109]. Цей віковий період є найбільш ризиковим, і діти підліткового віку мають схильність до певних девіантних проявів. У підлітковому віці статевий розвиток займає провідну роль у почуттях та емоціях та має неабиякий вплив на поведінку дитини.

На думку В. Кришталя, особливістю формування статевої культури підлітків є сексуальна освіта, що полягає у відповідній віку правильній та повній інформації щодо різноманітного кола питань статевого життя [7]. Оскільки статеве виховання є складовою загального виховання дитини, то воно є важливою складовою батьківського впливу та освітнього процесу. Статеве виховання має на меті формування гармонійного психосексуального розвитку (статевої самосвідомості, статево-рольової поведінки, психосексуальної орієнтації, сексуальної мотивації та мотивів статевого акту,

спілкування з протилежною статтю, поглядів на шлюб і сімейні стосунки) і в результаті – формування високої сексуальної культури. У найширшому розумінні під статевою вихованням мають на увазі вплив суспільства на психосексуальний розвиток і формування людини, у вузькому – процес систематичного впливу на формування статевої свідомості та поведінку, який свідомо планується, реалізується і має конкретне бачення щодо кінцевого результату.

У процесі систематичного, свідомо запланованого психолого-медико-педагогічного впливу на психічний та фізичний розвиток хлопчика (чоловіка) та дівчинки (жінки) з метою оптимізації їхнього особистісного розвитку і виховання адекватного ставлення до питань статі, а також підготовки до гармонійних міжстатевих відносин, підліток вчиться приймати свідомі рішення щодо власного статевого життя. Зміни, з якими стикається сучасне суспільство, вимагає по-іншому подивитися на зміст, методи і форми статевого виховання. В умовах перебудови освіти потрібно віддати належне формуванню статевої культури підлітків. Це вимагає створення системи педагогічних впливів на формування статевої свідомості підлітків, яке зорієнтоване на морально-етичні цінності, такі, як укладання шлюбів, створення сімей, відповідальне материнство і батьківство.

Скрипченко вважає, що сексуальний розвиток підлітків є динамічним процесом, який призводить їх до набуття і ускладнення вмій виражати еротичний зміст через соціальну поведінку [10, с. 156].

Навіть за умови не до кінця усвідомлення цього, сексуальну культуру через статево виховання шляхом спілкування та власним прикладом розпочинають прищеплювати батьки з моменту народження дитини, або навіть раніше – під час вагітності. Поступово, у процесі дорослішання дитини, до процесу долучаються різні колективи, з якими дитина взаємодіє.

Родина має відігравати ключову роль в процесі формування сексуальної культури дитини, оскільки вона, за своїм призначенням, є найбезпечнішим осередком для відвертості та повинна бути відкритою до різних емоційних проявів її членів. За наявності теплих відносин в родині, підліток має надійний тил, куди може звертатися за порадою, роз'ясненням та отриманням підтримки у випадку прийняття хибних рішень. Велика кількість досліджень підтверджують, що взаємодія батьків з дитиною напряму впливають на сексуальну поведінку підлітка. Більшість сексуально активних дітей говорили про те, що не мали якісного спілкування зі своїми батьками. І навпаки, якісне

спілкування з батьками корелює з сексуальним утриманням підлітків [6, с. 508]. Проте інколи в сім'ях бракує доброзичливості та відвертості, або запитання підлітка виходять за рамки компетентності батьків. Крім того, ближче до підліткового віку беззаперечний авторитет дорослих, у тому числі батьків, значно падає. Тому велика кількість науковців вважають доцільним поєднання батьківського виховання з позасімейними програмами статевого виховання. Подібні уроки покликані не заміщувати або перекреслювати батьківський вплив, а доповнювати і закріплювати.

На жаль, системних кроків для впровадження програми статевого виховання на сьогоднішній день робиться дуже мало. До сих пір тема психосексуального розвитку підлітка є темою, яку намагаються оминати і заховати якомога далі. І. Кон запевняє, що «психосексуальний розвиток – результат статевої соціалізації, у процесі якої індивід засвоює певну статеву роль та правила сексуальної поведінки. Вирішальне значення тут мають соціальні фактори: структура діяльності індивіда, його взаємовідносини зі значущими іншими, норми статевої моралі, вік...» [5, с. 192]. Це означає, що відсутність впливів дорослих (сім'ї та представників освітніх закладів) негативно впливають на психосексуальний розвиток дитини.

Сексуальна поведінка підлітка залежить від декількох факторів: від психосексуального розвитку, як процесу сексуального становлення з позиції особистості, та психосексуальної соціалізації, як процесу впливу суспільства на особистість. У процесі соціалізації психосексуальної сфери відбувається засвоєння своєї статевої ролі відповідно до біологічної статі; набуття соціально-психологічних якостей, які б дозволили вступати у міжстатеві відносини, розвивати їх, утворювати сім'ю, народжувати і виховувати дітей; підкорювати свої індивідуальні бажання загальноприйнятим нормам у процесі засвоєння еротичного коду нації; прийняття суспільно-прийнятих норм і цінностей.

Важливими складовими психосексуальної культури підлітка є доцільне використання знань про міжстатеві відносини, вміння спілкуватися з представниками протилежної статі, ставати на місце іншої людини і керувати своїми емоціями та почуттями, а також відповідально вибирати партнера. Статеве життя людини являє собою поєднання фізіологічних, психічних і соціальних компонентів, які об'єднує статевий потяг. Проте складовими статевого життя є не тільки фізичний контакт, а значно ширший спектр взаємодії чоловіка та жінки,

єднання емоційних і чуттєвих проявів, духовне єднання. Кохання в прояві взаємоповаги, довіри, ніжності, турботи одне про одного, бажання добра своєму обранцю роблять міжстатеві відносини гармонійними і наповнюють емоційними фарбами.

Вивчаючи досвід сексуальної освіти в європейських країнах, можна виокремити декілька підходів щодо статевого виховання.

1. Репресивна (ристриктивна, обмежувально-охоронна) модель яскраво відображається в Італії. Головним принципом підходу є «краще надто пізно, ніж небезпечне дуже рано». Інформації надається мінімум, вона заснована здебільшого на заборонах. Відомості про репродуктивні процеси і функції, за цією теорією, потрібно підносити дітям поступово й досить обережно. Чим менше інформації, тим краще. Проте, знання, яких потребує дитина, але не отримує, можуть стимулювати у неї інтерес до сексуальної сфери, підштовхуючи до особистого пошуку, і сприяють розвитку бажання в подальшому експериментувати на статевому та сексуальному ґрунті.

2. Ліберальна (пермісивна) стратегія прийнята у скандинавських країнах, зокрема в Данії та Фінляндії. Характеризується своїми відкритими поглядами щодо проблем сексуальності, має схильність до вседозволеності. Інформація з цієї позиції надається максимально відкрито, без обмежень, з правом дитини на формування та формулювання морально-сексуальних норм. Дитині надається право обирати на основі своїх почуттів і бажань. Відповідальність покладається на особистість, яка ще не здатна робити вибір подібного роду, не враховуючи вікові особливості дитини, рівень її фізичного та психосексуального розвитку.

3. Демократична (золота середина) модель характеризується поданням інформації дитині відверто, проте з використанням застереження: «Так, але...» Яскравим представником даної моделі є Польща. Стратегія і тактика цієї моделі покликана допомогти молодій людині уникнути розчарувань і не спричинити шкоди іншим у сексуальних відносинах загалом та у сім'ї зокрема, полегшити особистісний і психосексуальний розвиток, пом'якшити перехід молоді людини до дорослого життя. Для польського суспільства кохання, шлюб, сім'я – важлива життєва цінність, що повинна регулюватися та визначати рамки для сексуальної поведінки кожної людини.

Крім того, існує два основні підходи щодо формування програми зі статевого виховання. В основі першого лежить віра в те,

що змінити морально-етичний стан речей в підлітковому середовищі неможливо, тому сексуальна освіта повинна бути націленою на зменшення ризиків у результаті сексуальних стосунків підлітків. Головними темами, які мають розглядатися, є використання контрацептивів для запобігання поширенню захворювань, що передаються статевим шляхом (ЗПСШ), і незапланованих вагітностей. Цей підхід не враховує жодних інших складових взаємин, концентруючись лише на питаннях контролю народжуваності та зменшення темпу росту захворювань. Другий напрямок виходить з позиції, що внаслідок формування моральності і духовності в підлітковому середовищі можна зменшити кількість дошлюбних статевих зв'язків. Програми даного напрямку націлені на формування культури міжстатевих відносин через відповідальне ставлення до власної статевої, поваги до себе і особистості іншого, пропагування культури кохання та відповідального ставлення до життя, гармонійний розвиток особистості задля реалізації своїх репродуктивних функцій через бажане батьківство і материнство.

Перший підхід не враховує емоційні прояви міжстатевих відносин, не має на меті вклад у розвиток гармонійних взаємин, ознайомлення з особливостями чоловічої та жіночої психології, ігнорує потребу ознайомлювати зі всіма ризиками початку ранніх статевих відносин. Оскільки жодна контрацепція не є абсолютним захистом, як від незапланованих вагітностей, так і від захворювань, то рекомендувати використовувати контрацептиви як панацею від усіх ускладнень є не виправданим кроком стосовно дітей.

Отже, формування моральної культури міжстатевих відносин є складним процесом, але водночас вкрай потрібним для майбутнього підлітка. Як запевняє Ісаєв, «Моральна позиція – позиція активна, яка вимагає чимало мужності...» [3, с. 36].

Висновки. Підлітковий вік є складним і відповідальним періодом становлення особистості. Певні невідповідності між фізичним і психосексуальним розвитком здатні загнати у глухий кут не лише підлітка, але й дорослих. Говорячи про статеву культуру сучасних українських підлітків, варто зазначити, що її досить низький рівень є наслідком здебільшого не акселерації, автономії та зміщення акценту на спілкування в колективах однолітків, а зменшення психологічно-виховних впливів сім'ї та освітніх установ на фоні лібералізації моральних норм у суспільстві, а також відсутності державної стратегії щодо статевого виховання. Враховуючи вищесказане, важливим

кроком для зміни ситуації, що склалася, будуть запровадження навчальних програм для підлітків та батьків з метою оптимізації процесу психосексуального розвитку, кращого порозуміння представниками різних поколінь. Формування сексуальної культури підлітків має відбуватися на засадах науковості та орієнтованості на дитину, користі для її майбутнього.

Список використаних джерел

1. Девятых С. Ю. Психосексуальная социализация молодежи и ее сопровождение в образовательной среде: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, обучающихся по психологическим и педагогическим специальностям. Смоленск: Изд-во СмолГУ, 2011. 112 с.
2. Діденко С. В. Психологія сексуальності та сексуальних стосунків: Навчальний посібник. К.: Арістей, 2003. 312 с.
3. Исаев Д. Н., Каган В. Е. Половое воспитание детей: Медико-психологические аспекты [Изд. 2-е, перераб. и доп.]. Л.: Медицина, 1988. 160 с.
4. Каган В. Е. Воспитателю о сексологии. М.: Педагогика, 1991. 254 с.
5. Кон И. С. Введение в сексологию. М.: «Медицина», 1989. 336 с.
6. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. 9-е изд. Спб.: Питер, 2005. 940 с.: ил. (Серия «Мастера психологи»).
7. Кришталь В. В., Григорян С. Р. Сексология. Харьков: Акад. сексол. исслед., 1999. 1152 с.
8. Мастерс У., Джонсон В., Колодни Р. Основы сексологии. М.: Мир, 1998. 692 с.
9. Протоиерей Владислав Софийчук. Чужих детей не бывает: о введении в образовательный процесс полового воспитания. *Сайт Родительского комитета Слобожанщины*. URL: // <http://www.goditelskycomitet//nashidety.com> (дата обращения: 02.10.2020).
10. Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. та ін. Вікова та педагогічна психологія: Навчальний посібник, 2-ге вид. К.: Каравела, 2008. 400 с.
11. Якубова Л. А. Особливості формування статевої культури підлітків. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, 2012. № 6. С. 196–200.

Маргарита Сатенко,
магістрантка спец. «Практична психологія»
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія
управління персоналом» (м. Київ)

Науковий керівник – к. філософ. н., директор
Вишгородської спеціалізованої школи «СУЗІР'Я» Горгота О. Б.
(Київська область)

ПОНЯТТЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ В ЕТНОПСИХОЛОГІЇ

***Анотація.** Національна самосвідомість – саме психологічна складова формування країни та народу. Автор розглянула поняття національної самосвідомості, процес її формування, чинники, що впливають на її формування взагалі, та у сучасній Україні зокрема.*

***Аннотация.** Национальное самосознание – именно психологическая составляющая формирования страны и народа. Автор рассмотрела понятие национального самосознания, процесс его формирования, факторы, влияющие на его формирование в целом, и в том числе в современной Украине.*

Вступ. Наразі тематика української національної свідомості є дуже актуальною не тільки з причин нашого політичного стану. Разом з усією прогресивністю та лібералізацією аморальностей і деяким чином знецінення державності у світі взагалі, доцільно підняти це питання заради не так сьогодні, а для майбутнього. Для людини важливо мати свою державу, свій Закон, свою мову, свої традиції, а не асимілюватися під чужі.

Постановка проблеми. Єдина складова, як вважають спеціалісти, без якої неможливе існування нації, суто психологічна. Це — національна самосвідомість, або усвідомлення етнічної ідентичності (національна ідентифікація), як вона називається в західній науці. Далі, за своїм значенням для етнопсихології, є поняття національний характер — це відносно стійка сукупність рис характеру, які властиві переважній більшості представників певної нації. Чому задача розвитку національної самосвідомості лягає на плечі і психологів також? Задля попередження «вакууму духовності», якщо виражатись терміном

Віктора Франкла. У кожної людини є потреба належати до чогось більшого і будувати щось вічне та велике. Саме для цього потрібна національна самосвідомість. Навіть коли в країні не все так, як хотілось би, чесні громадяни хочуть її розбудувати, покращити. Це їх країна, рідної більше немає, тільки тут ми є свої. Якщо потреба людини не задовольняється, то настає згаданий вище «духовний вакуум». Тому, задля запобігання такого перебігу подій, потрібно вивчати своє – мову, історію, культуру, духовні традиції, аби ідеї покращення свого буття на рідній землі були виконані без помилок, які допустили пращури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед сучасних вітчизняних психологів проблеми етносу вивчали і вивчають: М. Шульга, П. Гнатенко, В. Павленко, С. Таглін, В. Хрущ, В. Москалець, Л. Шкляр та ін. Крім того, видаються праці, написані українськими авторами в еміграції, які раніше були недоступні широкому українському загалу. Серед них можна назвати таких авторів: Г. Ващенко, І. Рибчин, О. Кульчицький, І. Мирчук, І. Ярема, а також Ю. Липа, О. Субтельний та ін. Стосовно психічного складу українців, то спроби дати його аналіз як етносу і як нації здійснювалися в працях Г. Ваценка, М. Костомарова, О. Кульчицького, І. Мірчука, Д. Чижевського, М. Шлемкевича, Я. Яреми. Їх спостереження та розвідки сучасних дослідників (А. Деркач, О. Донченко, В. Крисько, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, В. Янів) дозволяють окреслити найбільш узагальнені риси українського національного характеру.

Мета статті – розглянути поняття та психологічні аспекти формування національної самосвідомості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Майже усі дослідники виокремлюють такі типові риси українського національного характеру, як демократичність, волелюбство, емоційність, що проявляються в музичності, наближенні до природи, культі жінки та родини, релігійності, толерантності до інших народів, гостинності, український кордоцентризм тощо. Більшість дослідників вважає, що українцям властива така психологічна риса, як інтровертивність. Ця особливість виявляється в певній спрямованості людини на свій власний внутрішній світ, на проблеми, перш за все, власного соціуму, в миролюбності, зосередженості на внутрішній свободі. Українці на початку ХХІ ст. є складно опосередкованим «продуктом» свого історичного минулого. Навіть розуміючи те, що український етнос не є чимось застиглим і незмінним, а українці початку ХХІ ст., безумовно, відрізняються від українців ХІХ ст., ми маємо через етнопсихологічний

аналіз виявити загальне і специфічне у психологічному складі та національному характері українців минулого, сучасного і майбутнього. Тим паче, що домінування західної культури у сучасному світі, згладжуючи очевидні ознаки національної специфіки, ще не означає етнічного нівелювання населення земної кулі. Навпаки, нині різко зросла активність багатьох народів, які борються за свої національні інтереси, свою незалежність.

Результатом теоретичного аналізу поняття «етнос» стало, зокрема, узагальнення, що формування певного (етно-) соціального організму – це історичний процес самоорганізації досить значної кількості людей, які проживають на певній території та усвідомлюють спільність своїх інтересів. Починається цей процес ізгуртування людей під керівництвом групи енергійних і вольових лідерів задля боротьби за свої інтереси. У ході подальшої самоорганізації виникають формальні та неформальні інституціональні структури, спільне інформаційне поле, спільна самосвідомість і, врешті-решт, – соціальний організм як особливий механізм підтримування в цілісності по-різному орієнтованих дій численних складових соціуму. За певних умов соціальний організм може набувати етнічних ознак. Певна мова поширюється як спільна мова етносу, а певні вірування, звичаї, традиції, символи тощо стають загальновизнаними, більше того, такими, що визначають приналежність людини до відповідного етносу.

Отже, за Павленко, важливою складовою етносу є мова. Мова – це те, що робить народ народом. Тому і зміна основних ознак етносу (мова, культура, релігія, територія) може привести до зміни самого етносу. Є винятки, на прикладі євреїв. Вони не мали своєї землі, частково втратили мову, але незважаючи на те, що багато втрачено, вони не втратили своє етнічне ядро у числі інших народів, серед яких вони проживали [4].

Нація – духовно-психологічна спільність, заснована на територіально-економічній та історико-культурній єдності. Націю одна від одної відрізняє і національний характер. Він утворюється завдяки багатьом чинникам – може бути як наслідок дій попередників, так і результат дій сучасної влади. Тобто національний характер не є чимось сталим чи постійним, але змінюється зі зміною чинників (політичних, економічних, історичних), що його формували. Саме національний характер буде національну свідомість. Досвід, який отримує людина у тій чи іншій ситуації – це те, що залишається з нею назавжди. Позитивний чи негативний, людина буде подалі свою свідомість, яка,

в свою чергу, виробляє ідеї, базуючись на своєму досвіді та на досвіді своїх однодумців. Тут також важлива робота психологів-консультантів, які можуть впливати на творення вірної перспективи досвіду. Прикладом невірної перспективи такого є відома фраза «а в радянський час було краще». Краще не було, жити було важче у ті часи, ніж зараз, проте дешевші були ціни на продукти, але і там були постійні мінуси. Але вироблений в мозку людини досвід споживання продуктів у часи радянські і сьогоднішні сигналізує, що тоді було краще тільки через єдиний чинник хороших (чи дешевих) продуктів. Оце називається невірна перспектива зроблених висновків, які переросли у досвід.

«Національна ідея, — зазначають В. Солдатенко і Ю. Левенець, — є продуктом історичного розвитку, дії величезної кількості різноманітних чинників. Вона не існує поза історичним часом, не вічна і не народжується в одну мить» [5]. Суть національної ідеї полягає в осягненні вічних, глибинних прагнень народу, особливостей його характеру, менталітету, мови, традицій і звичаїв, цінностей і уподобань, його соціокультурних і політичних пріоритетів, а також оптимальних засобів досягнення цілей соціального розвитку.

Особливості поняття національної ідеї:

По-перше, включає в себе певний світогляд, що характерний для нації;

по-друге, служить відбитком особливостей національного суспільства;

по-третє, спирається на символи, які дають змогу оптимально висвітлювати кращі якості нації та стимулювати її розвиток [3].

Зараз у нашій Україні проходить нова перебудова державності. Тому дуже важливий вплив глави держави та провідних політичних лідерів на формування правильної національної ідеї, сприяння правильної самоідентифікації нації та всіх її складових національної свідомості – мови, традицій, звичаїв, культури, ментальності у народу. У літературі немає точних визначень з питань національної самосвідомості та національної свідомості. Але психологи, які вивчають проблему етносу, розрізняють ці питання.

Так, П. Гнатенко наводить такі пункти, що відрізняють національну самосвідомість від національної самосвідомості:

1. Різниця за змістом. У національній свідомості, на відміну від самосвідомості, формуються уявлення, образи, знання не тільки про власну націю, а й про інші нації і перш за все про них, але з позицій власного етносу.

2. Різниця за формою. Якщо національна самосвідомість виявляється як на рівні індивіду, так і на рівні нації, то національна свідомість виявляється тільки на рівні нації. Отже, суб'єктом національної самосвідомості є особистість та національна спільність, а суб'єктом національної свідомості — тільки нація.

3. Різниця ступеня вираження емоційного фактора. Значнішу роль емоційний фактор відіграє у національній самосвідомості. Автором також зазначається, що національна самосвідомість є елементом національної психології. Національна свідомість не функціонує на побутовому рівні, а входить до складу національної психології і функціонує на теоретичному рівні суспільної свідомості [2].

Отже, національну свідомість можна визначити як усвідомлення місця і ролі своєї нації в системі суспільних відносин, розуміння національних інтересів, взаємовідносин своєї нації з іншими соціально-етнічними спільнотами, які проявляються в ідеях, почуттях, прагненнях.

Етнічна самосвідомість — це усвідомлення народом у цілому та кожною особистістю, яка складає народ, своєї належності до певного етносу, що базується на спільності мови, культури, рис, історичної долі та визнанні особливих специфічно-історичних рис свого народу.

Отже, головними ознаками етнічної самосвідомості є усвідомлення: етнічної спільності, особливих етнопсихологічних рис, особливої етнічної культури.

У деяких працях зазначається, що український етнос почав формуватися переважно в XIV ст., коли українська народність перебувала в залежності від Великого Литовського Князівства, а згодом — Речі Посполитої. Етнічне самовизначення українців, тобто їхнє українське «ми», проявилось в усвідомленні відмінності від поневолювачів, власної території, релігії й права.

З поглибленням спольщення серед української знаті, православ'я, а також українська мова почали пов'язуватися передусім з нижчими верствами, що призвело до непрестижності всього українського. У зв'язку з цим честолюбні й обдаровані молоді українці були постійно змушені вибирати між відданістю власному народові і його традиціям і асиміляцією в панівне суспільство і його культуру. Частіше перевагу віддавали останньому. Внаслідок цього іншою проблемою української історії стала проблема верхівки українського суспільства, або, точніше, її відсутності.

Під впливом російської імперської влади в українського народу сформувалася малоросійська ментальність. Про це докладно писав О. Субтельний у своїй «Історії». Отже, «малоросійська» самосвідомість домінувала у верствах української знаті XVIII — початку XIX ст., а самі українці були чи не найбільшими ворогами української самобутності.

У ставленні до рідної мови та культури тоталітарний режим послідовно виховував в українців комплекс меншовартості. Про це явище свідчить той факт, що самі українці прагнули, щоб їхні діти вчилися в російських школах. Це було зумовлено зокрема й тим, що українські школи мали слабшу матеріальну базу та не досить високий рівень викладання [5].

Однак ані імперська влада, ані тоталітарний комуністичний режим не знищили національної самосвідомості українців, хоча й завдали їй значної шкоди. Події серпня–грудня 1991 р., Майдан 2004 та 2013–2014 р.р. показали, що українська нація живе й готова розбудовувати свою незалежну державу.

Основою успішності та прогресу в державотворенні має бути цивілізована національна ідея, яка повинна базуватися на науково продуманій економічній політиці, серйозних правових засадах для злагоди українського суспільства.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна сформулювати наступні **висновки**. На поставлення національної самосвідомості впливає склад багатьох чинників. На деякі чинники можуть вплинути психологи, деякі змінити вже неможливо, адже процес їх утворення дуже складний, суперечливий і тривалий. Створення правильної національної самосвідомості має в собі дуже велику відповідальність, бо може як укріпити народ та країну, так і знищити, і як висновок – створити ще більше різноманітних чинників.

Створення демократичної правової європейської держави – це має стати національною ідеєю українців. Ця ідея та усвідомлення європейської ідентичності українців, економічне зростання, подолання війни та перманентної кризи, суспільна злагода в Україні, зміна менталітету, вільний розвиток державної мови та українських духовних традицій, формування політичної української нації – ось шлях розвитку українського народу.

Список використаних джерел

1. Гнатенко П. И. Национальная психология. Монография. Днепропетровск, 2000. 213 с.
2. Гнатенко П. І. Національний характер. К.: Дніпро, 1992. 236 с.
3. Етнопсихологія: Навч. посіб. К.: МАУП, 2002. 144 с.
4. Зарецкая Е. Риторика: Теория и практика речевой коммуникации. М.: Дело, 1998. 480 с.
5. Кожанов А. А. Методика исследования национального самосознания: автореф. дис.... канд. ист. наук. М., 1978. 25 с.
6. Україна на зламі тисячоліть: історичний екскурс, проблеми, тенденції та перспективи. / Г. В. Щокін [та ін.] К.: МАУП, 2000. 384 с.

Анастасія Щербань,
магістранта 2 курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту МАУП,
ад'юнкт – професор МКА Золотарьова О.А.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ

***Анотація.** Досліджено основні причини високого рівня корупції в Україні. Проаналізовано антикорупційне законодавство і система антикорупційних органів України. Розглянуто шляхи запобігання і протидії корупції, що сприятимуть її мінімізації до безпечного рівня.*

***Аннотация.** Исследованы основные причины высокого уровня коррупции в Украине. Проанализированы антикоррупционное законодательство и система антикоррупционных органов Украины. Рассмотрены пути предотвращения и противодействия коррупции, которые способствовать её минимизации до безопасного уровня.*

Вступ. Актуальною проблемою сучасності, вирішення якої для більшості країн світу є одним з головних завдань є корупція, а саме її виявлення, запобігання та протидія. Адже вона є негативним чинником, що являє загрозу для національної безпеки будь-якої країни. Це той фактор, що впливає на нормальну діяльність усіх сфер суспільного життя. Вона загострює соціальні конфлікти та є загрозою правопорядку і економічному розвитку. Негативні наслідки корупції полягають у тому, що вона розмиває такі важливі конституційні засади як принципи соціальної справедливості та рівності всіх перед законом. Корупція призводить до порушення прав людини, зокрема принципу чесності та соціальної справедливості, недовіри суспільства до влади, погіршення відносин на міжнародній арені.

Постановка проблеми. Питання ефективних запобігання та протидії корупції є однією із найважливіших проблем, які намагається вирішити Україна. Актуальність цього питання у тому, що корупція провокує й поглиблює суспільні кризові явища, руйнує засади розбудови правової держави та громадянського суспільства, негативно

впливає на економічні процеси, перешкоджає налагодженню конструктивного діалогу між владою та громадськістю.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження питань, пов'язаних із запобіганням та протидією корупції, знайшло своє відображення у напрацюваннях багатьох науковців. Державно-правовий механізм протидії корупції вивчав М. Ю. Бездольний. На протидії корупції з боку громадськості свою увагу зосередив О. О. Хмара. Проблеми боротьби з організованою злочинністю та корупцією визначив Р. В. Кулаковський. Кримінологічні та кримінально-правові проблеми протидії корупції розглядав М. І. Мельник. У сучасній правовій науці проблема корупції досліджується постійно, зокрема, В. С. Зеленецьким, С. М. Алфьоровим, Д. Й. Никифорчуком, В. Т. Білоусом, М. А. Погорецьким, А. В. Гайдуком, Є. В. Невмержицьким, В. І. Василичуком, С. С. Рогульським, О. П. Рябченко, С. С. Серьогіним, В. Д. Гвоздецьким, Р. М. Тучаком. Незважаючи на досить високу увагу та ступінь вивчення проблеми, вважати її вичерпаною не можна, адже рівень сприйняття корупції у суспільстві залишається високим.

Метою роботи є дослідження основних проблемних напрямів запобігання та протидії корупції в Україні з метою подальшого напрацювання конструктивних пропозицій щодо їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наразі корупція вважається однією з найважливіших проблем, яка несе в собі загрозу національній безпеці нашої держави. Вона як особливе соціальне явище існує в будь-якому суспільстві, яке потребує управління, і викоринити її повністю неможливо. Причини корупції у кожній країні відрізняються, але головними серед них є такі: невдало побудована система державного управління або незакінчені реформи в системі органів державного управління, політична корупція, недосконала судова система, професійна некомпетентність, незнання або нерозуміння законів населенням, слабкість інститутів громадянського суспільства, схвалення у суспільній свідомості давніх традицій корупційних практик.

Проте рівень корупції в різних країнах, у різні епохи різний. В державах, де ступінь поширеності різних форм зловживань своїми повноваженнями серед посадових осіб незначний, корупція не підриває основи державності, не заважає нормальному функціонуванню та розвитку суспільства і, отже, не становить серйозної небезпеки. В

інших державах, де корупція поширюється на всі сфери суспільства, перетворюється на норму і традицію, вона знижує загальну ефективність державного управління і стає гострою національною проблемою. Як відомо, корупцією вважають використання особою наданих їй службових повноважень чи пов'язаних із ним і можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки (пропозиції) такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка (пропозиція) чи надання неправомірної вигоди особі або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних із ними можливостей [1].

Передумовою для формування у суспільстві довіри до влади, покращення добробуту громадян України, зростання економічного потенціалу держави є досягнення успіху у реформуванні системи запобігання і протидії корупції. По-перше, варто звернути увагу на законодавство, яке регулює відносини у сфері запобігання і протидії корупції. Одним із головних нормативно-правових актів, що регулює дані відносини, є Закон України «Про запобігання корупції», який набув чинності 24 квітня 2015 року. Він визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень. Не менш важливими законодавчими актами, що регулюють сферу запобігання корупції, є Конституція України, закони України, міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, а також прийняті на їх виконання інші нормативно-правові акти.

Важливе значення мають спеціалізовані антикорупційні органи України, які включають Національне антикорупційне бюро України, Спеціалізовану антикорупційну прокуратуру та Національне агентство з питань запобігання корупції. Статус державного правоохоронного органу має Національне антикорупційне бюро України, основним повноваженням якого є розслідування особливо небезпечних корупційних правопорушень, здійснення оперативно-розшукових заходів. До додаткових повноважень бюро можна віднести інформаційно-аналітичну роботу, співпрацю з викривачами, взаємодію з іншими органами, розшук та арешт активів, які можуть бути арештовані, здійснення міжнародного співробітництва.

Центральним органом виконавчої влади із спеціальним статусом та особливими гарантіями незалежності є Національне агентство з питань запобігання корупції. До повноважень даного органу належать: забезпечення реалізації превентивних антикорупційних механізмів, тобто фінансовий контроль, моніторинг дотримання правил щодо професійної етики та конфлікту інтересів; розробка та моніторинг виконання антикорупційної стратегії та програми з її виконання; а також уповноважені особи агентства складають протоколи про правопорушення, пов'язані з корупцією. Для доступу до інформації про осіб, які вчинили корупційні правопорушення, агентство адмініструє Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення.

Спеціалізована антикорупційна прокуратура, яка є структурним підрозділом Генеральної прокуратури України, виконує такі функції: здійснення нагляду за додержанням законів підчас проведення оперативно-розшукової діяльності, досудового розслідування Національними антикорупційним бюро України, підтримання державного обвинувачення у відповідних провадженнях та представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, що передбаченні законом і є корупційними або пов'язаними з корупцією правопорушеннями.

Органи прокуратури, Служба безпеки України, Державне бюро розслідувань та Національна поліція України також є спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції. Одним із важливих завдань яких є попередження, виявлення, припинення та розкриття корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією.

Україна як держава–учасниця Конвенції ООН проти корупції зобов'язана на виконання її вимог розробляти й проводити ефективну скоординовану політику протидії корупції, яка сприяє участі суспільства і яка відображає принципи правопорядку, належного управління державним майном й державними справами, чесності й невідкупності, прозорості й відповідальності.

Верховною Радою України визначаються засади антикорупційної політики. Органом, який формує та координує антикорупційну політику в Україні, організовує роботу з запобігання та виявлення корупції в органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях, є Національне агентство з питань запобігання корупції. Для цього агентство перевіряє державні

органи на виконання вимог антикорупційного законодавства, розробляє типові антикорупційні програми, погоджує антикорупційні програми державних органів, стежить за їх виконанням, а також взаємодіє з уповноваженими особами з питань запобігання та виявлення корупції, які працюють у державних органах, державних підприємствах, державних адміністраціях, органах місцевого самоврядування, цільових фондах та в юридичних особах, у яких не затверджуються антикорупційні програми. Антикорупційна програма – це документ, виконання якого сприяє формуванню негативного ставлення працівників юридичних осіб та державних органів до корупції. Цей документ визначає правила, стандарти і процедури щодо виявлення та запобігання корупції та містить інформацію щодо здійснення оцінки корупційних ризиків у діяльності органу влади. Методичну допомогу у підготовці та виконанні антикорупційних програм державним органам, органам місцевого самоврядування надає Національне агентство з питань запобігання корупції [2-4].

Важливу роль покликаний відіграти Вищий антикорупційний суд, який почав працювати 5 вересня 2019 року, проте ще не розглянув гучних справ, що очікує населення країни.

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» юридичні особи приватного права зобов'язані запроваджувати антикорупційні програми у випадку, зокрема, якщо такі юридичні особи є учасниками попередньої кваліфікації, учасниками процедури закупівлі відповідно до Закону України «Про здійснення державних закупівель» [5]. Але наявність антикорупційної програми є поважною перевагою для будь-якої юридичної особи, оскільки її відсутність матиме негативні наслідки у разі накладення на таку юридичну особу кримінально-правових санкцій з огляду, зокрема, на невжиття відповідальними особами такої юридичної особи вимог щодо запобігання та протидії корупції, якщо це призвело до вчинення корупційного злочину від імені та в інтересах юридичної особи.

На практиці раціональним є створення антикорупційної програми у вигляді окремого документа, що затверджується наказом керівника юридичної особи, є внутрішнім нормативно-правовим актом, доводиться до відома усіх працівників і є обов'язковим до виконання працівниками.

Головні пріоритети державної антикорупційної політики в Україні повинні визначатися в спеціальному нормативному акті — Антикорупційній стратегії. Відповідальним за розробку

Антикорупційної стратегії в Україні є Національне агентство із запобігання корупції. Проте всі намагання цього органу розробити відповідний документ на 2018—2020 роки для подальшого узгодження його Кабінетом Міністрів України не увінчалися успіхом, адже тодішня Антикорупційна стратегія була розроблена неякісно та непрофесійно, а тому уряд не став її вдосконалювати та передав, без врахування будь-яких критичних думок, для прийняття у Верховну Раду України, яка, в свою чергу, повернула її назад на доопрацювання. Наступний крок для прийняття Антикорупційної стратегії уже був здійснений новою владою у 2019 році. Було презентовано проєкт Закону «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2019–2023 роки» [7], який розробило не Національне агентство із запобігання корупції, як це передбачено відповідним законом, а Центр політико-правових реформ. Проте й його не було прийнято.

Антикорупційна стратегія – це саме той документ, що допоможе забезпечити командну роботу всіх органів влади для подолання корупції. На сайті НАЗК розміщено, нарешті, новий проєкт Антикорупційної стратегії на 2020-2024 роки [8]. Для забезпечення високої якості документу Національне агентство з питань корупції долучило до написання стратегії громадських активістів, експертів, міжнародних партнерів та усіх зацікавлених громадян за допомогою онлайн обговорень, які відбулися на початку липня. Після громадських консультацій проєкт Стратегії пройшов етап формальних узгоджень з органами виконавчої влади. Пізніше Кабінет Міністрів України підтримав Стратегію. Далі документ має бути прийнятий Верховною Радою як закон.

Цікаво звернути увагу на показники Індексу сприйняття корупції (Corruption Perceptions Index, CPI). Він розраховується міжнародною організацією Transparency International з 1995 року на основі 13 досліджень авторитетних міжнародних установ та дослідницьких центрів. У глобальному рейтингу 2017 року Україна посіла 130 місце серед 180 країн. Позитивні оцінки Україна отримала за активізацію слідчих дій та скерування перших справ до суду; зниження рівня корупції в Національній поліції. Позитивно оцінили функціонування реєстру електронних декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави. Низький рівень довіри в суспільстві до українських судів і прокуратури, гальмування створення антикорупційного суду знизило підсумкові показники індексу. Зріс

показник індексу у 2018 році на 2 бали — до 32 та 120 місце в глобальному рейтингу серед 180 країн. Позитивними сторонами в основному було покращення взаємодії влади і бізнесу: процедура автоматичного відшкодування податку на додану вартість, відкриття Офісу бізнес-омбудсмена України. За показниками 2019 року Україна отримала 30 балів — на 2 бали менше, ніж минулого року, і посіла 126 місце в глобальному рейтингу. За оцінками експертів, в Україні впродовж 2019 року відбувалося згортання реформ, у тому числі й антикорупційної. Також на загальний результат України вплинули: відкладання перезапуску Національного агентства з питань запобігання корупції і низькі темпи реформування органів правопорядку [9].

Однак, вважаємо, дані дослідження та рейтинги, можуть досить повільно відображати фактичні зміни в країні, адже коли держава розгортає активну боротьбу з корупцією, часом результат може погіршуватись, тому що починається проливатися світло на корупційні схеми та зловживання. Саме тому, потрібно декілька років для виявлення повноцінного результату.

Дослідження і виявлення причин виникнення корупції та досвіду боротьби з нею в інших країнах дозволяє підготувати та запровадити комплекс заходів щодо запобігання та протидії корупції в Україні. До числа найбільш дієвих методів боротьби з корупцією нами віднесені такі: по-перше, кількість державних службовців має бути приведена у відповідність до повноважень, які покладені на той чи інший орган виконавчої влади. Крім того, варто на законодавчому рівні закріпити загальні принципи службового зростання державних службовців. По-друге, доцільно зайнятих переглядом законодавчих актів запобігання та протидії корупції. Потрібне доопрацювання законодавчих актів, на сприяння удосконаленню дисциплінарної практики, і формування режиму припинення корупції та докладання зусиль на достатнє роз'яснення та інформування суспільства щодо законодавства про запобігання і протидії корупції. По-третє, використання досвіду інших країн у боротьбі із корупцією, застосування їхніх антикорупційних програм у нашій державі [6].

Використовуючи закордонний досвід, треба враховувати, що для досягнення реального успіху в подоланні корупції треба, щоб нетерпимість до корупції стала частиною нашої загальнонаціональної культури. Це завдання сьогодні має вирішуватися комплексно, одночасно в усіх напрямках: від вдосконалення законодавства, роботи правоохоронної і судової систем – до правової просвіти та виховання в

громадянах нетерпимості до будь-яких, у тому числі побутових, проявів цього соціального зла. Крім того, з метою недопущення помилок, які можуть позначитися на захищеності прав, свобод і законних інтересів громадян і організацій, вкрай важливо забезпечити правильне й однакове застосування законодавчих новел.

Підводячи підсумок вищевикладеному, можна відзначити, що вирішити проблему протидії корупції одним лише прийняттям нормативно-правових актів, а також внесенням відповідних змін та доповнень в них неможливо. Корупцію неможливо побороти в окремій сфері, тільки боротьба з усіма її проявами може змінити ситуацію на краще. Отже, потрібно приймати такі законодавчі акти, щоб можливість виникнення корупції при їх виконанні була б мінімальною, і неухильно виконувати їх. Важливо змінити ментальність чиновників та пересічних громадян, проводити антикорупційну пропаганду, починаючи з дитсадка та школи. А також важливо створювати умови як для протидії корупції, так і для громадської участі в даному процесі, розвивати участь і підвищувати ефективність громадськості. Адже саме громадянське суспільство повинно активно популяризувати цінності та відкинути культуру корупції. Тому з корупцією повинен боротися кожен із нас.

Список використаних джерел

1. Бабенко К. А., Лазаренко С. Ж. Упорядкування правових та моральних норм у суспільстві як умова запобігання та протидії корупції. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 5. С. 92–95.
2. Бондар І. С. Антикорупційна політика та запобігання корупції в публічному управлінні: навчальний посібник для студентів вузів. Київ: Ліра-К, 2016.
3. Литвиненко В. І., Пригунов П. Я. та інші. Концепція адміністративно-правового забезпечення протидії корупції в Україні: наук.-аналіт. доп. Київ: Персонал, 2016. 89 с.
4. Марчук М. П. Основні напрями державної політики щодо протидії корупції в Україні. *«Young Scientist»*. *Юридичні науки*. № 3 (30). March, 2016. 473 с.
5. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 04.10.2020).
6. Чемерис І. В. Зарубіжний досвід протидії корупції в системі державного управління. *Стратегічні пріоритети*. 2015. № 3(12). 118 с.

7. Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2019–2023 роки: альтернативний законопроект експертів Центру політико-правових реформ. URL: https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/TSPPR-Proekt_-Antykoruptsiyna-stratehiia.pdf (дата звернення: 04.10.2020).

8. Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2020–2024 роки: проєкт НАЗК. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/09/Antykoruptsiyna-strategiya-na-2020-2024-roky-za-rezultatamy-publichnyh-obgovoren-16.09.2020.pdf> (дата звернення: 04.10.2020).

9. Індекс сприйняття корупції-2019. Сайт Transparency International Ukraine URL: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-spryjnuyatta-koruptsiyi-2019/> (дата звернення: 04.10.2020).

Аліна Подолян,
магістрантка 2 курсу спеціальності «Право»
Одеського інституту МАУП

Науковий керівник – кандидат наук з державного управління, доктор філософії в галузі права МКА/МАУП, професор кафедри правових дисциплін, директор Одеського інституту МАУП Каракасіди О. Ф.

ПРИЧИНИ КОРУПЦІЇ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ ТА ШЛЯХИ ЗАПОБІГАННЯ

***Анотація.** Проаналізовано причини корупції в державних органах, шляхи запобігання та зведення її в країні до мінімуму. Відмічено позитивний досвід противодії випадкам непропорційної вигоди у державних органах.*

***Аннотация.** Проанализированы причины коррупции в государственных органах, пути предотвращения и сведения ее в стране до минимума. Отмечен позитивный опыт противодействия случаям непропорциональной выгоды в государственных органах.*

Вступ. Одним із найбільш болючих питань українського суспільства тривалий час залишається корупція. Саме корупція, за численними звітами та опитуваннями, є найбільшою проблемою України. Внаслідок корупції руйнується система цінностей суспільства, виникає тотальна недовіра до органів державної влади. Корупція становить велику загрозу національній безпеці країни, а її запобігання та протидія – один з найвищих пріоритетів держави. У масовій свідомості рівень поширеності хабарництва значною мірою визначає загальну оцінку корупції в країні.

Постановка проблеми. Великого поширення набув «корупційний лобізм», тобто такі технології лобіювання, за якими використовується підкуп осіб, уповноважених на виконання функцій держави, на інші корупційні діяння. Адже нині корупція вийшла за межі державних кордонів і перетворилася на транснаціональне явище, що є проявом глобалізаційних процесів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню причин, умов, особливостей попередження та засобів протидії різним

видам корупційної діяльності були присвячені наукові праці таких українських та російських авторів, як: Л. В. Багрій-Шахматов, М. В. Буроменський, А. В. Гайдук, В. І. Гладкіх, Л. Д. Гаухман, А. І. Долгова, О. О. Дудоров, Д. Г. Заброда, В. С. Зеленецький, О. Г. Кальман, М. І. Камлик, В. В. Лунєєв, В. Д. Малков, М. І. Мельник, Є. В. Невмержицький, С. С. Рогульський та ін. Однак багато значущих аспектів цієї проблеми досі до кінця не розроблено, помітного зрушення в мінімізації корупції ще не відбулося.

З огляду на це, **метою** даної статті є науковий аналіз основних причин корупції в державних органах та принципів протидії корупційним проявам.

Виклад основного матеріалу. У резолюції «Практичні заходи боротьби з корупцією» (Гавана, 1990) корупцію визначено як «порушення етичного, дисциплінарного, адміністративного, кримінального характеру, що виявляється у протизаконному використанні свого службового становища суб'єктом корупційної діяльності». Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією від 4 листопада 1999 року тлумачить корупцію як «прямі чи опосередковані вимагання, пропонування, дачу або одержання хабаря чи будь-якої іншої неправомірної вигоди або можливості її отримання, що порушують належне виконання будь-якого обов'язку особою, яка отримує хабаря, неправомірну вигоду чи можливість мати таку вигоду, або поведінку такої особи» [1]. Згідно Закону України «Про запобігання корупції», корупція – «використання особою, зазначеною в законі, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки, пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі» [3]. Для успішної протидії корупції доцільно дослідити її причини в державних органах України.

Держслужбовці не є відірваними від суспільства, і загальні причини корупції їх стосуються також. Основні причини виникнення корупції в Україні можна умовно поділити на наступні:

- політичні: пов'язані з можливістю використовувати надані повноваження для задоволення приватних інтересів;
- економічні: з огляду на можливість використання державними службовцями їх повноважень у сфері управління економікою;
- правові: неефективна система антикорупційних засобів та недосконале законодавство у сфері протидії корупції;

- організаційно-управлінські: пов'язуються з можливістю посадовими особами прийняття рішень на свій розсуд, масове заміщення посад державних службовців шляхом використання особливих зв'язків;

- соціально-психологічні: низька громадянська свідомість, менталітет, що деформується усвідомленням можливості без зайвих зусиль та втрати часу вирішити будь-яке питання тощо;

- економічні: складна економічна ситуація в країні, низький рівень заробітної плати [4].

Як вважають М. Камлик і Є. Невмержицький, значною мірою корупцію саме в державних органах стимулює наявність значних залишків старої командно-адміністративної системи як надмірно великого управлінського апарату з необґрунтовано широкими повноваженнями, зокрема розпорядчо-дозвільного змісту, та переважання в ньому, передусім за рахунок керівних посад, службовців старої генерації з консервативною психологією, які не сприймають потреби демократичних перетворень [2].

Запорукою успішного виконання завдання з мінімізації проявів корупції є забезпечення належного рівня знань антикорупційного законодавства як представниками державних органів та органів місцевого самоврядування, так і суспільством в цілому. З одного боку, це сприяє ефективній дії встановлених законодавством превентивних антикорупційних механізмів, а з іншого – підвищує рівень правової обізнаності громадян, що зменшує ризик порушення їх основних прав і свобод у повсякденному житті, а також сприяє формуванню у населення нетерпимого ставлення до проявів корупції.

Відмітимо принципи запобігання і протидії корупції: верховенства права; законності; комплексного здійснення правових, політичних, соціально-економічних, інформаційних та інших заходів; пріоритетності запобіжних заходів; невідворотності відповідальності за вчинення корупційних правопорушень; відкритості та прозорості діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування; участі громадськості у заходах щодо запобігання і протидії корупції, державного захисту осіб, які надають допомогу у здійсненні таких заходів; забезпечення відновлення порушених прав і законних інтересів, відшкодування збитків, шкоди, завданої корупційним правопорушенням [5, с. 682].

Із вказаного переліку випливає, що не «посадки» і покарання, а саме запобігання корупції через низку встановлених законодавством

механізмів, у тому числі в активній співпраці із громадськістю, є пріоритетним підходом у питанні подолання корупції. Корупції можна запобігти лише, коли кожний службовець відчуває свою відповідальність за досягнення загальної мети створення вільного від корупції органу.

Це означає, що всі працівники в рамках виконання своїх завдань повинні дбати, щоб сторонні особи не мали можливості впливати на рішення службовця і що корумпованих колег не можна прикривати через почуття солідарності або лояльності.

Законодавством передбачено заходи запобігання корупції серед державних службовців [2]. Це і перевірки при прийнятті на посаду, і перевірка доброчесності і декларування доходів та майна, визначення правил розв'язання конфлікту інтересів, е-урядування, мінімізація безпосередніх відносин з громадянами, формування майданчиків PROZorro, прийняття Антикорупційних програм міністерств, відомств та державних підприємств, Етичних кодексів у державних ЗВО. Важливим є підвищення зарплат державних службовців, але перманентна економічна криза поки що не дозволяє це зробити на доброму рівні.

Очевидно, що протидія корупції потребує системного підходу та застосування комплексу науково обгрунтованих заходів, у процесі реалізації яких одним із головних напрямів діяльності має бути проведення активної роботи щодо визначення, пропагування та впровадження в практику морально-етичних принципів функціонування державних органів, доброчесності державних службовців.

Висновки. Отже, необхідно постійно підвищувати престиж державної служби, зміцнювати мотивацію чиновників у вигляді матеріальної зацікавленості, належного матеріально-технічного, соціального та правового забезпечення, і водночас посилити відповідальність за вчинення корупційних правопорушень. Необхідно покращити роботу з перевірки доброчесності претендентів на державні посади. Важливо у кожному відомстві аналізувати потенційні корупційні ризики та розвивати систему електронного урядування. Важливим залишається перегляд антикорупційного законодавства, усунення в ньому прогалин і суперечностей, а також норм з можливістю їх довільного тлумачення, що створюють передумови корупційної поведінки. І, нарешті, необхідно прийняти

Антикорупційну стратегію України, в межах якої слід проводити всю антикорупційну політику системно і послідовно.

Список використаних джерел

1. Вирішення проблеми корупції: від проголошення боротьби з корупцією до скорочення корупційних можливостей. URL: www.ya.org.ua/brochure/2000/002/009.html (дата звернення: 08.10.2020).

2. Мандибура В. О. Корупція: інституційна сутність та механізми подолання: монографія. Київ: Парламент. вид-во, 2017. 487 с.

3. Про запобігання корупції :Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII, зі зм. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 08.10.2020). № 1700-VII.

4. Про причини корупції або корупціогенні фактори. URL: <https://buhgalter.com.ua/news/zapobigannya-ta-protydiya-koruptsii/pro-richtini-koruptsiyi-abo-koruptsiogenni-faktori/> (дата звернення: 08.10.2020).

5. Сервецький І. В. Боротьба з організованою злочинністю та корупцією в Україні – умови розвитку економічних відносин і теоретичних аспектів. Економіка України: реалії, перспективи розвитку ринкових відносин: аналітичні розробки, пропозиції науковців та практичних працівників. Т. 20. К., 2015. С. 682–689.

Білаль Джейхан,
студент Одеської національної академії зв'язку імені А. С. Попова
(Туреччина)

Науковий керівник – викладач Підготовчого факультету для іноземних громадян Одеського інституту МАУП Алієва О. О.

РОЗВИТОК ТУРИЗМУ В ТУРЕЧЧИНІ

Туреччина – держава на південному сході Європи і південному заході Азії, культура якої поєднує давньогрецькі, перські, римські, візантійські і османські традиції. У багатонаціональному Стамбулі, який розкинулося на берегах протоки Босфор, туристів приваблюють знаменитий собор Святої Софії з його спрямованим вгору куполом і християнськими мозаїками, хоча нещодавно він став діючою мечеттю, велична Блакитна мечеть XVII століття і побудований в 1460-і роки палац Топкапи – колишня резиденція османських султанів, пов'язана з життям українки Роксолани, що стала дружиною турецького султана. Столицею Туреччини є сучасне місто Анкара [1].

Туризм – одна із значущих складових в економіці Туреччини, що в останні десятиліття грає все більшу роль. У ньому зайнято близько двох мільйонів чоловік (510 тис. безпосередньо, ще 1,5 млн. – у суміжних галузях). Країна займає шосте місце в світі серед популярних напрямків для туристів.

Туреччина має всі передумови для розвитку цієї галузі сфери обслуговування: вона омивається чотирма морями (Середземним, Егейським, Мармуровим і Чорним, узбережжя має субтропічний середземноморської клімат (довжина берегової лінії становить 7200 км, на ній 355 пляжів); 2870 готелів на 700 тис. місць, вона займає друге місце в Європі і сьоме у світі за кількістю термальних джерел (1300); має велику кількість пам'яток (руїни давньогрецьких і давньоримських міст, включаючи легендарну Трою, пам'ятники часів Візантійської і Османської імперій). Розвинена мережа внутрішнього транспорту дозволяє з комфортом переміщатися в будь-яку точку країни [2].

Загальновідомо, що в сучасній туристичній індустрії Туреччина завоювала лідируючі позиції. Дієвим показником успіху її туристичної індустрії може послужити той факт, що вона продовжує розвиватися,

незважаючи на негативні наслідки економічної кризи та пандемії коронавірусу.

Основні складові успіху туристичної індустрії Туреччини наступні:

- Наявність багатих природних і кліматичних ресурсів. Територія країни омивається водами чотирьох морів. Присутні різні типи ландшафту від родючих рівнин на узбережжі до гірських плато в центрі країни. Усе зазначене сприяє розвитку різних видів відпочинку: від пляжного до гірськолижного, екстремального і оздоровчого.

- Наявність багатой історичної та культурної спадщини. На території сучасної Туреччини знаходяться два з семи чудес Стародавнього світу: храм Артеміди Ефеської в Сельчуку і Галикарнаський мавзолей в Бодрумі. Все західне (Егейське) узбережжя країни є прямим носієм давньо-римської та давньо-грецької культури. Саме на цій території прекрасно збереглися міста епохи розквіту Риму, які зараз стали яскравими об'єктами туризму. Ефес, Троя, Константинополь і інші назви широко відомі всім.

- Наявність сучасної туристичної інфраструктури. Туреччина стала одним з кращих прикладів розвитку туризму. Великі інвестиції дозволили створити за досить короткий проміжок часу найбільш різноманітну сферу туризму. Починаючи з транспорту і засобів розміщення до мережі живлення і розваги, кожна ланка туризму Туреччини відповідає найрізноманітнішим запитам клієнтів [3].

Туреччина – унікальний туристичний рай, де чудово поєднуються історія, культура, чудові природні красоти з найсучаснішими можливостями індустрії туризму. Зелені ліси, засніжені гори, придатні для гірськолижного спорту, чисті моря, пляжі, термальні джерела, гостинні люди і неповторна кухня – всім цим славиться Туреччина.

Особливо високий рівень літнього туризму характерний для регіонів Егейського і Середземного морів. На узбережжі Чорного моря він розвинений в обмеженій мірі, в високогір'ях представлений «туризм високих плато» (в Трабзоні, Гіресуні, Різе, Илгазе, Болу, Абанті). Центрами гірськолижного спорту вважаються комплекс на горі Улудаг в 40 км від міста Бурса та гора Паландокен в околицях м. Ерзурум.

В останні роки туризм є найуспішнішим сектором турецької економіки і сприяє інтеграції країни в світову економіку. Прагнучи отримати більший дохід, Туреччина переглядає свою туристичну політику, спираючись на наявний потенціал. Міністерство туризму,

взявши до уваги всі фактори, які впливають на індустрію туризму, почало активне проведення рекламних кампаній в 40 країнах за допомогою 23 своїх бюро. При виробленні стратегії враховувалися найважливіші особливості Туреччини, що відрізняють її від конкурентів. Природне, історичне і культурне різноманіття, обумовлене географічним становищем Туреччини між Азією і Європою, визначає виконувану нею функцію своєрідного міжконтинентального моста [4].

У рамках диверсифікації туризму проводиться ефективна діяльність, спрямована на розвиток таких видів спорту як вітрильний, гольф, термальний і оздоровчий, альпінізм і зимовий спорт, а також трекінг, рафтинг, спортивна ловля риби, полювання, спостереження за птахами, прогулянки по плато і відвідування печер. Успіх обраного шляху відбивається і в розвитку великої кількості супутніх туризму послуг. Так, Туреччина на сьогоднішній день пропонує туристам не тільки високоякісний пляжний відпочинок в будь-якому ціновому діапазоні, але всіляко прагне забезпечити максимальний рівень супутніх послуг. Окремо взятий відпочинок в готелі на березі моря не може бути повноцінним, якщо до нього не додати наявність розвиненої ресторанної та магазинної мережі в безпосередній доступності, багатой екскурсійної програми, здатної задовольнити потреби всіх вікових груп туристів. Усе вищевказане і було досягнуто Туреччиною в останні роки і продовжує розвиватися зараз в руслі збереження національного колориту в поєднанні з сучасними методами і технологіями.

Крім пляжного, оздоровчого, яхтового, історичного, пішохідного, спортивного туризму, наразі активно розвивається природний туризм: відвідування «живих» пам'яток країни, не менше унікальних і численних, ніж історичні. Це не тільки природні парки і заповідники (в тому числі що охороняються ЮНЕСКО), а й природні пам'ятки Туреччини, серед яких особливе місце займають чудові тераси Памуккале, міфічні Вогні Химери, дивовижні скелі Каппадокії, пляж Істузу на острові Дальян з «червонокнижними» черепахами каретта, мережа водоспадів Капузбаші в національному парку «Аладаглар», Грін каньйон поблизу курорту Сіде, «олімпійська» вершина Тахтали з канатною дорогою, річка Манавгат з мережею чудових водоспадів, солоне озеро Ван – найбільше і мальовниче в Туреччині, та багато-багато іншого [1].

Таким чином, можна зробити **висновок**, що Туреччина має всі передумови для розвитку туристичної галузі та досягла успіхів у цій

сфері. Досвід розвитку туристичного бізнесу, збереження пам'яток історії, архітектури, природних об'єктів, пошук новітніх форм туристичного обслуговування мають бути цікавими для країн світу, Європи, і України зокрема, з якою Туреччину пов'язують давні історичні стосунки.

Список використаних джерел

1. Туризм в Турції. URL: <https://ezotour.com/turizm-v-turcii> (дата звернення: 18.10.2020).

2. Туризм в Турції . Википедія. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%83%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BC_%D0%B2_%D0%A2%D1%83%D1%80%D1%86%D0%B8%D0%B8 (дата звернення: 18.10.2020).

3. Шаршунов И. В. Развитие туризма в Турции: пример для подражания. URL: <http://forsecurity.org/razvitie-turizma-v-turcii-primer-dlya-podrazhaniyazma> (дата звернення: 18.10.2020).

4. Welcome Turkey: Invest in Turkey. Офіційний вебсайт. URL: <http://www.invest.gov.tr/en+US/Pages/Home.aspx> (дата звернення: 18.10. 2020).

Олексій Домбровський,
студент 4 курсу Судово-адміністративного факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

МИТНИЙ РЕЖИМ ТИМЧАСОВОГО ВИВЕЗЕННЯ ЯК АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ТА ЙОГО ПЕРЕВАГИ

***Анотація.** У публікації автор аналізує митний режим тимчасового вивезення як адміністративно-правовий режим та його переваги у порівнянні з іншими митними режимами.*

***Аннотация.** В публикации автор анализирует таможенный режим временного вывоза как административно-правовой режим и его преимущества в сравнении с другими таможенными режимами.*

Вступ. Розвиток політичних та соціально-економічних відносин зумовив зміни у законодавстві про адміністративно-правові режими. На сьогодні відбувається реформування відповідних державних органів сфери системи адміністративно-правових режимів. Одночасно формуються нові структури, посилюється роль інших державних структур, зокрема Державної митної служби України. Відповідно змінюються і режимні провадження [1, с. 120–121].

Постановка проблеми. Митний режим тимчасового вивезення розглядається науковцями у співвідношенні з іншими правовими режимами. На основі митного законодавства проаналізовано місце і роль терміну «митний режим» у здійсненні митної справи в Україні. Визначено необхідність вдосконалення правової регламентації тимчасового вивезення та транспортних засобів. Це сприяло отриманню митним режимом тимчасового вивезення статусу самостійного митного режиму.

Аналіз останніх досліджень. Проблема митного режиму тимчасового вивезення як адміністративно-правового режиму та його переваги в певній мірі досліджували науковці Ю. М. Дьомін, С. Ю. Дьоміна, Н. М. Железняк, О. П. Гребельник, Я. Б. Назарова, В. Я. Настюк, С. В. Ківалов, Б. А. Кормич та інші.

Мета статті – проаналізувати спільні риси митного режиму тимчасового вивезення та адміністративно-правових режимів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зазначимо, митному режиму характерні усі основні ознаки адміністративно-правових та митних режимів. Але одночасно вони мають низку спеціальних ознак, що, в свою чергу, визначає їх в окремий вид адміністративно-правових режимів. Співвідношення між адміністративно-правовими режимами, митними режимами і митним режимом тимчасового вивезення визначено як співвідношення між загальним, особливим та спеціальним [1]. Зокрема, митний режим тимчасового вивезення належить до числа строкових, універсальних, стимулюючих, пільгових, прямо пов'язаних із переміщенням товарів через митний кордон України. Як зазначає вчений Б.А. Кормич, концепція митних режимів, як і митне право, сформувалося в основному на базі адміністративного права, «...тому митні режими, як і інші види адміністративно-правових режимів, потрібно розглядати як під інститут галузі адміністративного права» [2, с. 86]. Більшість дослідників поділяють думку про адміністративно-правове походження митних режимів, як підкреслює далі автор. Тому наголос здійснюється на спільно характерних рисах адміністративно-правових і митних режимах, у тому числі і митного режиму тимчасового вивезення. Виходячи з цього, характеризують зміст, структуру і порядок реалізації митних режимів. Окрім того, зазначається, що у концепції про спільність митних режимів, а значить і митного режиму тимчасового вивезення, з адміністративно-правовими режимами, є один недолік – це погляди безпосередньо дослідників адміністративно-правових режимів на сутність та призначення цих режимів [3, с. 87]. Важливо підкреслити, що головним призначенням самих адміністративно-правових режимів вважається ліквідація загроз громадській безпеці, а «...головним у соціальному призначенні адміністративно-правових режимів є наявність елементів адміністративного примусу, обмежень та заборон, що урізують права громадян» [3, с. 87].

Одночасно система митних режимів є звичайним порядком переміщення товарів через митний кордон. Серед митних режимів, митний режим тимчасового вивезення, зокрема, передбачає також порядок переміщення товарів та транспортних засобів через митний кордон. Можна також сформулювати низку властивих характеристик митного режиму, в тому числі і митного режиму тимчасового вивезення. До них належать: застосування законодавства у сфері державної митної справи, як мети встановлення митного режиму; митний режим діє щодо конкретного об'єкту (товару та транспортних

засобів); головним функціональним призначенням митного режиму є задоволення потреб підприємств у переміщенні товарів через митний кордон; кожен конкретний митний режим, у тому числі і тимчасового вивезення, використовується у типовій ситуації, яка продиктована метою переміщення товару через митний кордон; із досягненням мети переміщення товару через митний кордон строк дії митного режиму закінчується [3, с. 87].

У сучасних умовах у системі світового господарства спостерігається не лише закономірна тенденція до стійкого зростання обсягів світової торгівлі, але й до значного розширення різних форм здійснення зовнішньоекономічних операцій. З метою забезпечення диференційованого підходу до переміщення предметів через митний кордон законодавство України, враховуючи світову практику, намагається передбачити деталізовану класифікацію видів митних режимів. Як ми вже зазначали вище, вагоме місце серед усіх митних режимів належить митному режиму тимчасового вивезення. Відповідно даному митному режиму товари можуть вивозитися за межі території України з обов'язковим наступним поверненням цих товарів без будь-яких змін, звичайно, окрім природного зношення чи певних втрат за нормальних умов транспортування. Зазначимо, що під природним зношенням мають на увазі фізичне старіння, зношення основних засобів – об'єктів тимчасового вивезення в процесі їх використання за призначенням. А говорячи про фізичне зношення, мають на увазі зношення матеріалів, з яких створені основні засоби – об'єкти тимчасового вивезення, втрату їх першопочаткових якостей і навіть поступове руйнування конструкцій.

Використовуючи митний режим тимчасового вивезення, можна виокремити ряд переваг у порівнянні з іншими митними режимами. І це стосується операцій, в основному, з майном, порівняно з операціями та з товарами. У даному випадку ми під майном маємо на увазі будь-які переміщені предмети, які відносяться до суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, а також вони не є предметом купівлі-продажу чи обміну (наприклад, платної передачі). Це зазначено в Наказі Міністерства фінансів України від 31.05.2012 № 657 «Про виконання митних формальностей відповідно до митного режиму», в розділі III, пункт 1 «Особливості виконання митних формальностей відповідно до митного режиму тимчасового вивезення» [4].

До таких належать різні товари, які використовуються для демонстрації та розміщення їх на конференціях, тематичних виставках,

ярмарках; професійне обладнання осіб, що виїжджають за межі України для проведення репортажів, здійснення записів або різного роду передач для засобів масової інформації чи зйомки документальних, художніх, науково-популярних фільмів. Дозвіл на тимчасове вивезення допускається також для:

- Контейнерів, піддонів, упаковки та інших товарів, що вивозяться у зв'язку з будь-якою комерційною метою;
- Товарів, що вивозяться з культурною, освітньою, науковою метою. Сюди відноситься різне навчальне та наукове обладнання;
- Особистих речей пасажирів та товарів, що вивозяться чи ввозяться для спортивних цілей;
- Матеріалів для реклами та туризму;
- Транспортних засобів, які використовуються виключно для переміщення громадян і товарів через митний кордон України тощо [5, с. 182].

Застосовуючи митний режим тимчасового вивезення, можна значно зменшити витрати з отримання підприємствами необхідного обладнання. Варто підкреслити, це не лише створює економію коштів за рахунок мінімізації митних платежів, а також, як відомо, імпортне мито на обладнання складає, як правило, не менше 10 % вартості митного товару [6, с. 351]. Цей митний режим дає ефективне використання фінансових ресурсів, бо можна мати відстрочку платежів з отриманого і, що важливо, функціонуючого обладнання.

Висновки. Отже, митний режим тимчасового вивезення – визначена система певних правил, які сприяють використанню норм законодавства щодо державної митної справи безпосередньо у ситуації, яка виникла. Даний митний режим слід розглядати як адміністративно-правовий режим, хоча він і відрізняється за метою застосування та його призначенням у виконанні задекларованих потреб сторін зовнішньоекономічної діяльності.

Варто зазначити, що використання митного режиму тимчасового вивезення має істотні переваги не лише для конкретних суб'єктів господарювання, але і для держави в цілому. Виходячи із досвіду низки країн, відомо, що оптимальна організація та використання режиму тимчасового вивезення предметів та товарів може сприяти суттєвому поповненню доходної частини Державного бюджету України.

Список використаних джерел

1. Настюк В. Я., Белєвцева В. В. Адміністративно-правові режими в Україні: Монографія. Харків: Право, 2009. 128 с.
2. Назарова Я. Б. Митні режими тимчасового ввезення і тимчасового вивезення як види адміністративно-правових режимів. *Право та управління*. 2012. № 2. 540–550.
3. Кормич Б. А. Митні режими як інститут права. *Митна справа*. 2013. № 6(90). С. 86–92.
4. Наказ Міністерства фінансів України від 31.05.2012 № 657 «Про виконання митних формальностей відповідно до заявленого митного режиму». URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 05.10.2020).
5. Дьомін Ю. М., Дьоміна С. Ю., Железняк Н. М. та ін. Митне право України: Навч. пос. / Заг. ред. Юлдашева О. Х. К.: Центр учбової літератури, 2019. 232 с.
6. Гребельник О. П. Митна справа. К.: Центр учбової літератури, 2020. 400 с.

ЗМІСТ

Вступне слово від редакційної колегії	3
--	----------

РОЗДІЛ 1. Актуальні проблеми управління та адміністрування, економічні, логістичні і технічні проблеми управлінської діяльності.	9
--	----------

1. Марущак В. П. Розподіл праці і управління в розвитку економіки.....	10
2. Лисюк В. М. Наукові теорії економічного розвитку сучасності у логістичному світогляді	14
3. Топалова І. А. Формування ефективних логістичних ланцюгів на регіональних товарних ринках	26
4. Крамський С. О., Джугелі Г. Д. Концептуальна модель управління змістом програм розвитку проєктно-орієнтованих бізнес компаній...33	
5. Тараканов М. Л., Лозова Т. П. Взаємодія логістики та маркетингу в системі товарних ринків.....	43
6. Господінова З. Я., Шведова К. В., Петров А. А. Актуалізація проблеми самореалізації особистості в сучасній Україні.....	57
7. Шведова К. В., Рибак О. М. Нові можливості бізнесу в умовах кризи, викликаній всесвітньою пандемією.....	64
8. Репнова Т. П. Теоретичні дослідження та нормативно-правові засади психологічної культури публічних службовців.....	70
9. Шведова К. В., Вишегородських Г. Л. Мотивація персоналу в медичному закладі: очікування та реальність.....	78

РОЗДІЛ 2. Політико-правові, історичні, культурні та філософські аспекти управління.....	87
--	-----------

1. Пьохов В. М., Пьохова С. В. Вирішення проблемних питань стратегії і тактики реалізації Освітньої програми «Право» для магістрів (російською).....	88
2. Пьохов В. М., Шевчук В. В. Оновлення стандартів вищої освіти в Україні: важливий елемент ефективного розвитку держави.....	94
3. Золотарьова О. А., Зінченко А., Гаврилюк А. А. Розвиток та інтернаціоналізація освіти в Німеччині.....	102

4. Каракасіди О. Ф., Кулакевич Ю. А. Актуальні проблеми Державної виконавчої служби України та шляхи їх вирішення.....	110
5. Домбровська Л. Ф., Домбровський О. І. Документи Богдана Хмельницького як важливі історичні джерела.....	116
6. Золотарьова О. А., Амбросійчук А. Ю. Проблеми імплементації інституту приватної детективної діяльності в законодавство України.....	122
7. Кузнецов М. С. Новели законодавства про планування використання землі (російською).....	136
8. Боган С. М., Мамотенко І. С. Управління промисловістю, сільським господарством та трудовими ресурсами в нацистській Німеччині (1933–1945 рр.).....	149
9. Асеев Р. О. До проблеми дефініції поняття «корупційний злочин».....	159
10. Золотарьова К. С. Сакралізованість пластичних образів у китайському мистецтві	163

РОЗДІЛ 3. Психологічні, філологічні аспекти управління. Інноваційні підходи в управлінні освітою.....177

1. Асеева Ю. О., Кузнецова А. В. Використання сучасних інноваційних підходів у закладах вищої освіти	178
2. Бальбуза О. М. Особливості координування шкільної служби медіації однолітків у сучасних закладах освіти	185
3. Коломієць І. С., Войцех В. С. Шляхи попередження сімейних конфліктів.....	192
4. Асеева Ю. О., Шепелева В. С. Метод Сократа в педагогіці.....	197
5. Ткач О. М. Коли бліднуть фарби дня, або обережно – BUNOUT! (Про синдром емоційного вигорання).....	201

РОЗДІЛ 4. Студентські наукові статті.....211

1. Ліхашева Поліна. Роль профспілок у правовому регулюванні трудових відносин	212
2. Кулінський Ян. Управління бізнес-проектами з формування персоналу на морські судна кріюінговими компаніями	224

3. Поварчук Валентина. Критерії відмінності матеріальної відповідальності працівника від майнової відповідальності в цивільному праві	237
4. Кузьмініх Андрій. Проблематика управління теплопостачальним підприємством	247
5. Глушко Олександра. Поняття та проблеми розвитку творчого потенціалу особистості	252
6. Єршова Марія. Психологічні особливості формування сексуальної культури підлітків	257
7. Сатенко Маргарита. Поняття національної самосвідомості в етнопсихології	265
8. Щербань Анастасія. Актуальні проблеми запобігання і протидії корупції в Україні	272
9. Подолян Аліна. Причини корупції в державних органах та шляхи запобігання	281
10. Джейхан Білаль. Розвиток туризму в Туреччині.....	286
11. Домбровський Олексій. Митний режим тимчасового вивезення як адміністративно-правовий режим та його переваги	290

THE CONTENTS

Introductory article3

THE 1 SECTION. Current problems of management and administration, economic, logistical and technical problems of management.9

1. Marushchak V. P. Distribution of labor and management in economic development10
2. Lysyuk V. M. Scientific theories of economic development of modernity in the logistics worldview14
3. Topalova I. A. Formation of efficient logistics chains in regional commodity markets26
4. Krams'kyi S. O., Dzhugeli G. D. Conceptual model of content management programs for the development of project-oriented business companies33
5. Tarakanov M. L., Lozova T. P. Interaction of logistics and marketing in the system of commodity markets43
6. Gospodynova Z. Ya., Shvedova K. V., Petrov A. A. Actualization of the problem of self-realization of the individual in modern Ukraine57
7. Shvedova K. V., Rybak O. M. New business opportunities in the crisis caused by the global pandemic64
8. Repnova T. P. Theoretical research and legal principles of psychological culture of public servants 70
9. Shvedova K. V., Vyshegorods'kykh G. L. Motivation of staff in a medical institution: expectations and reality78

THE 2 SECTION. Political and legal, historical, cultural and philosophical aspects of governance87

1. Pyokhov V. M., Pyokhova S. V. Solving problematic issues of strategy and tactics of the Educational Program "Law" for masters (in Russian).....88
2. Pyokhov V. M., Shevchuk V. V. Updating standards of higher education in Ukraine: an important element of effective state development94
3. Zolotareva O. A. Zinchenko A., Gavrilyuk A. A. Development and internationalization of education in Germany102
4. Karakasidi O. F., Kulakevich Y. A. Actual problems of the State Executive Service of Ukraine and ways to solve them110

5. Dombrovs`ka L. F., Dombrovs`kyy O. I. Documents of Bohdan Khmelnyts`kyy as important historical sources	116
6. Zolotareva O. A., Ambrosiychuk A. Yu. Problems of implementation of the institute of private detective activity in the legislation of Ukraine.....	122
7. Kuznetsov M. S. Novelties of legislation on land use planning (in Russian).....	136
8. Bogan S. M., Mamotenko I. S. Management of industry, agriculture and labor in Nazi Germany (1933-1945)	149
9. Aseev R. O. To the problem of defining the concept of «corruption crime».....	159
10. Zolotareva K. S. Sacralization of plastic images in Chinese art.....	163

THE 3 SECTION. Psychological, philological aspects of management. Innovative approaches in education management177

1. Aseeva Y. O., Kuznetsova A. V. The use of modern innovative approaches in higher education	178
2. Bal`buza O. M. Features of coordination of school service of mediation of peers in modern educational institutions	185
3. Kolomiets I. S., Wojciech V. S. Ways to prevent family conflicts.....	192
4. Aseeva Y. O., Shepeleva V. S. The method of Socrates in pedagogy...	197
5. Tkach O. M. When the colors of the day fade, or be careful – BUNOUT! (About emotional burnout syndrome).....	201

THE 4 SECTION. Student scientific works211

1. Likhasheva Polina. The role of trade unions in the legal regulation of labor relations	212
2. Kulins`kyy Jan. Management of business projects for the formation of personnel on seagoing vessels by crewing companies	224
3. Povarchuk Valentina. Criteria for distinguishing employee liability from property liability in civil law	237
4. Kuzminykh Andriy. Problems of heat supply enterprise management...	247
5. Glushko Olexandra. Concepts and problems of development of creative potential of personality	252
6. Ershova Mariya. Psychological features of the formation of sexual culture of adolescents	257

7. Satenko Margaryta. The concept of national identity in ethnopsychology.....	265
8. Shcherban' Anastasiya. Current issues of preventing and combating corruption in Ukraine	272
9. Podolyan Alina. Causes of corruption in government and ways to prevent.....	281
10. Jceyhan Bilal'. Development of tourism in Turkey	286
11. Dombrovs`kyi Olexiy. Customs regime of temporary export as an administrative-legal regime and its advantages	290

Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: Зб. наук. праць за матеріалами XVI Міжнародної наук.-практ. конф. (19 листопада, 2020 р., м. Одеса) / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Інститут проблем ринку та ек.-екол. досліджень НАН України. Одеса: Лерадрук, 2020. 302 с.

Текст українською та російською мовами.

Анотація англійською мовою:

The Odesa Institute Inter-Regional Academy of Personnel Management (IRAPM)

Institute of market problems and economic and environmental research of NAS of Ukraine

Actual problems of modern management in socio-economic, humanitarian and technical systems: Coll. Science. works on the materials of the XVI International scientific-practical. conf. (November 19, 2020, Odessa) / Interregional. Academy of Personnel Management. Odessa. int. Institute of Market Problems and economic-environmental research of the NAS of Ukraine. Odessa: Leradruk, 2020. 302 p.

Recommended for publication by the Academic Council of the OI IRAPM (Minutes № 3 of 29.10.2020).

Reviewer:

Laiko Oleksandr, doctor of Economics, senior researcher, deputy director of the Institute of market problems and economic and environmental research of the National Academy of Sciences of Ukraine

Dryshlyuk Igor, candidate of Law, docent, associate professor of the department of criminal law, procedure and criminology of Odesa National University named after I. I. Mechnikov

Editorial Board:

Karakasidi Olena, candidate of Public administration, PhD in Law IPA/AIDP, professor of International Personnel Academy, director of the Odesa Institute IRAPM

Topalova Irina, candidate of Science (Economics), docent, corresponding member of the Academy of Economic sciences of Ukraine, professor of the International Personnel Academy, senior researcher at the Institute for market problems and economic and environmental research of the National Academy of Sciences of Ukraine

Piokhov Viktor, candidate of Law, docent, Head of the department of law disciplines of the Odesa Institute IRAPM, professor of the International Personnel Academy

Zolotareva Olena, associate professor of the department, deputy head of the department of law disciplines of the Odesa Institute IRAPM, assistant professor of International Personnel Academy, compiler, literary editor

Reports shall be submitted with the original manuscript Ukrainian or Russian.

The collection is intended for economists, managers, lawyers, political scientists, civil servants, psychologists, historians, cultural scientists, scientific and scientific-pedagogical workers, graduate students, undergraduates and students.

**Для листів – ОІ МАУП: вул. Чорноморського козацтва, 19,
м. Одеса, інд. 65003, e-mail: lenazolotaryova@ukr.net**

Наукове видання

**Актуальні проблеми сучасного
управління в соціально-
економічних, гуманітарних та
технічних системах**

*Збірник наукових праць за матеріалами
XVI Міжнародної науково-практичної конференції*

19 листопада 2020 р.

*Літературний редактор, упорядник – О. А. Золотарьова
Оригінал-макет, обкладинка – О. А. Золотарьова
Фото на обкладинці – з фотоархіву редакції збірника.
Графічні малюнки – з ІНТЕРНЕТ.
Випуск збірника здійснено за кошти авторів статей*

Підписано до друку – 27.10.2020 р.
Гарнітура Times New Roman.
Папір офсетний. Формат 60X80/16
Обл. вид. 13.5 Ум. друк. арк. 18.75
Зам. № 70. Тираж 300 пр.

Видавництво ТОВ «Лерадрук»
Свідоцтво ДК № 2645 від 11.10.2006 р.
Адреса – вул. Європейська, 44, м. Роздільна, Одеська область,
інд. 67400.
Тел. моб. (050) 911 16 97
e-mail: leradruk@gmail.com