



КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
БІЗНЕСУ та ТЕХНОЛОГІЙ

# ВІСНИК

---

№2(30)2016



КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
БІЗНЕСУ та ТЕХНОЛОГІЙ  
04078, м. Київ,  
пр. Зоряний, 1/5  
(044) 430 15 77, 353 42 42  
info@kibit.edu.ua

РЕКТОР: ЯКОВЛЕВА Олена Вячеславівна  
— доктор філософських наук, професор  
РІК ЗАСНУВАННЯ — 1961  
КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ РІВЕНЬ:  
бакалавр, спеціаліст, магістр  
РІВЕНЬ АКРЕДИТАЦІЇ — III, IV

ШКОЛА БІЗНЕСУ КІБІТ  
Відкрита у 2004 році.  
Надає повний обсяг  
послуг з бізнес-освіти.  
Діють програми MBA.

www.kibit.edu.ua

Ліцензія АЕ № 458744  
від 5.08.2014 р.

## ФІЛІЇ КІБІТ:

ВІННИЦЬКА ФІЛІЯ  
21022, вул. Сергія Зулінського, 46  
тел.: 8 (0432) 69 32 62;  
8 (0432) 63 06 77  
e-mail: info\_vn@kibit.edu.ua

ЖИТОМИРСЬКА ФІЛІЯ  
10029, вул. Комерційна, 2а  
тел.: 8 (0412) 44 84 07;  
8 (0412) 48-24-50  
e-mail: info\_gt@kibit.edu.ua

ЗАПОРІЗЬКА ФІЛІЯ  
69123, вул. 14 Жовтня, 15  
тел.: 8 (061) 270 60 87;  
8 (061) 277 00 81  
e-mail: info\_zp@kibit.edu.ua

НІЖИНСЬКА ФІЛІЯ  
16604, вул. Незалежності, 42  
тел.: 8 (04631) 9 03 51/52;  
8 (04631) 7 51 41  
e-mail: info\_ng@kibit.edu.ua

УМАНСЬКА ФІЛІЯ  
20300, пров. К. Цеткін, 2  
тел.: 8 (04744) 4 28 20;  
8 (04744) 3 50 44  
e-mail: info\_ym@kibit.edu.ua

## ФАКУЛЬТЕТИ:

- **МЕНЕДЖМЕНТУ**
- **ЕКОНОМІКИ**
- **ПСИХОЛОГІЇ**

## УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ:

публічне управління та адміністрування,  
менеджмент, фінанси, банківська справа  
та страхування, облік і оподаткування

## СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ:

психологія

## ДРУГА ВИЩА ОСВІТА

за всіма напрямками

## МАГІСТРАТУРА

за спеціальністю «фінанси»

## МАТЕРІАЛЬНО- ТЕХНІЧНА БАЗА:

власні навчальні приміщення,  
комп'ютерні класи, доступ до Інтернет,  
бібліотека, читальний зал,  
власна поліграфічна база

## ПРОФЕСОРСЬКО- ВИКЛАДАЦЬКИЙ СКЛАД:

висококваліфіковані фахівці  
(професори, доценти,  
спеціалісти-практики)

## ФОРМИ НАВЧАННЯ:

денна, заочна

Диплом бакалавра, спеціаліста,  
магістра державного зразка. Сту-  
денти проходять практику у дер-  
жавних та комерційних установах.  
Працює служба працевлаштуван-  
ня студентів. Здійснюються мовні  
та фахові стажування студентів  
за кордоном. На запрошення Ін-  
ституту лекції читають професори  
з провідних Університетів Західної  
Європи. Ведеться підготовка до не-  
залежного зовнішнього тестування  
з математики, української мови та  
літератури, історії України.

**КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ**

# **В І С Н И К**

Випуск № 2 (30)

Київ  
Видавництво КІБіТ  
2016

*Висловлюємо подяку президенту Київського інституту бізнесу та технологій  
Яковлевій Ірині Іванівні за підтримку видання*

Даний номер “Вісника” містить тези доповідей на міжнародну науково-практичну конференцію КІБІТ “Студент-дослідник-фахівець” (м. Київ, 26 травня 2016 р.)

### **РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:**

**ЯКОВЛЕВА О.В.**, *д-р філос. наук, ректор КІБІТ – голова редколегії*

**ПШЕНІНА Т.І.**, *д-р екон. наук*

**ЯЗИНІНА Р.О.**, *д-р географ. наук – відповідальний секретар*

**АТАМАНЧУК Ю.М.**, *д-р пед. наук*

**ЗАГАРНИЦЬКА І.І.**, *д-р філос. наук*

**РОМАНЕНКО О.Я.**, *канд. філос. наук*

**ЗАПЛОТИНСЬКИЙ Г.С.**, *канд. істор. наук*

**ГРИДКОВЕЦЬ Л.М.**, *канд. психол. наук*

**САУХ І.В.**, *канд. екон. наук*

**БИЛЮК А.В.**, *канд. наук з держ. управління*

**ШКІЛЬ С.О.**, *канд. філос. наук*

**ПОЛОНЕЦЬ В.М.**, *канд. екон. наук*

**КУЛАНХИН О.С.**, *канд. екон. наук*

**ПКУШ Т.А.**, *канд. екон. наук*

Відповідальний за випуск – **ЯЗИНІНА Р. О.**, *канд. екон. наук, д-р географ. наук*

---

Вісник Київського інституту бізнесу та технологій  
№ 2 (30) 2016

Видається з 2004 р.

Свідоцтво про державну реєстрацію  
В Держкомітеті телебачення і радіомовлення  
серія КВ № 880 від 01.06.2004

Засновник: ПВНЗ “КІБІТ” ТОВ

Затверджено до друку Вченою Радою  
Київського інституту Бізнесу та технологій  
Протокол № 9 від 28 березня 2016 року

Тираж 500

Адреса редакції:  
04078, м. Київ, пр. Зоряний 1/5  
Телефон для довідок: 8-044-430-32-64

Видавець – ПВНЗ “Київський інститут  
бізнесу та технологій” ТОВ  
04078, м. Київ, пр. Зоряний 1/5  
Телефон для довідок: 8-044-430-32-64  
e-mail: [vestnik@kibit.edu.ua](mailto:vestnik@kibit.edu.ua)

За достовірність інформації в публікаціях  
відповідальність несуть автори статей.

## ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОСТІ: КАФЕДРАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 336.22

БОРОВИК П.М.,  
ЛЕСЬ А.А.  
м. Умань

### ПРИНЦИПИ ОПОДАТКУВАННЯ ТА ПРОБЛЕМА ЇХ ДОТРИМАННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ПОДАТКОВИХ ВІДНОСН

Основою податкового адміністрування та формування податкових надходжень бюджету в будь-якій країні є принципи побудови системи оподаткування. Без перебільшення – це філософські засади податкових відносин та фундаментальна основа для всього податкового законодавства, що функціонує в межах однієї окремо взятої країни.

При цьому, на важливості як розробки самих принципів побудови системи оподаткування, так і необхідності неухильного дотримання їх неодноразово акцентували увагу як класики так і відомі сучасні дослідники податкових відносин [1, с. 219; 2, с. 112; 3, с. 98].

Ретроспективний аналіз розбудови стосунків між державою і податкоплатниками в Україні демонструє намагання держави на початковому етапі розвитку податкових відносин врегулювати їх та задекларувати чіткі принципи побудови системи оподаткування. Саме цей етап розбудови засад податкового законодавства завершився прийняттям Податкового кодексу.

Зазначений нормативно-правовий акт вказує, що принципами побудови вітчизняної системи оподаткування є загальність оподаткування, рівність усіх платників перед законом та недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації, невідворотність настання визначеної законом відповідальності у разі порушення податкового законодавства, презумпція правомірності рішень платника податку в разі, якщо норма закону чи іншого нормативно-правового акта, виданого на підставі закону, або якщо норми різних законів чи різних нормативно-правових актів припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків платників податків або контролюючих органів, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь як платника податків, так і контролюючого органу, фіскальна достатність, соціальна справедливість, економічність оподаткування, нейтральність оподаткування, стабільність, рівномірність та зручність сплати та єдиний підхід до встановлення податків та зборів [4].

Поряд з цим, часті зміни податкового законодавства, його нестабільність і залежність від позиції тих політичних партій, що перебувають при владі свідчать, що основною вадою вітчизняного податкового законодавства є його нестабільність. Цілий ряд таких змін відбувся в Україні в кінці 2015 р. [8].

В зв'язку з цим, варто зазначити, що Податковий Кодекс України було прийнято з метою забезпечення стабільності вітчизняного податкового законодавства. Саме це задекларовано в підпункті 4.1.9 пункту 4.1 статті 4 даного нормативного документу, яким передбачено що зміни до механізму справляння податків та зборів не можуть вноситися пізніше як за шість місяців до початку нового бюджетного періоду, в якому будуть діяти нові правила та ставки, а також те що податки та збори, їх ставки, та податкові пільги не можуть змінюватися протягом бюджетного року [4].

В той же час, практика вітчизняних податкових відносин засвідчила, що не зважаючи на один з принципів побудови сучасної системи оподаткування в Україні – принцип стабільності податкового законодавства, зміни до Податкового Кодексу в Україні вносяться практично щомісяця. Це нагадує постійні новації Закону України “Про податок на додану вартість” [3], який є рекордсменом серед українських законів за кількістю змін, та свідчить про недостатній рівень опрацювання окремих розділів та положень Податкового Кодексу України.

Варто відзначити, що такий стан речей значно ускладнює роботу як підприємців та керівників підприємств, так і обліково-аналітичного персоналу окремих підприємницьких суб'єктів, оскільки в них виникає потреба додаткових витрат часу на вивчення норм податкового законодавства, що постійно змінюється.

Крім того, як показує практика справляння податків, постійні податкові нововведення спричиняють додаткові порушення податкового законодавства платниками та додаткові донарахування податків, зборів, платежів і фінансових санкцій, що передбачені за такі порушення. Це показує, що зміни до вітчизняного податкового законодавства, які відбуваються всупереч основоположному принципу побудови системи оподаткування в Україні – принципу стабільності, покликані забезпечити мобілізацію додаткових податків та штрафних санкцій.

Ще одним негативним моментом чинного податкового законодавства України є надмірне застосування податкових пільг та використання пільгових податкових режимів. Як відомо, один з розділів Податкового Кодексу носить назву “Спеціальні податкові режими”

[2]. Крім того, податкові пільги різних видів використовуються при справлянні більшості податків і податкових платежів.

Застосування податкових пільг в Україні суперечить вимогам підпункту 4.1.9 пункту 4.1 статті 4 Податкового Кодексу України, який проголошує рівність усіх платників перед законом, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації та забезпечення однакового підходу до всіх платників податків незалежно від соціальної, расової, національної, релігійної приналежності, форми власності юридичної особи, громадянства фізичної особи, місця походження капіталу [2].

Тому, характеризуючи практику використання в Україні податкових пільг та пільгових режимів оподаткування, слід зазначити, що, до їх впровадження, на нашу думку, державі слід віднести виважено та змодельовати при цьому фіскальні і економічні наслідки від їх функціонування як для держави так і для окремих суб'єктів.

Підсумовуючи викладене, варто відмітити, що ключовою проблемою вітчизняної податкової системи наразі є недотримання двох основоположних принципів оподаткування – стабільності податкового законодавства та рівності всіх платників податків перед законом, що є неприпустимим для держави, стратегічним курсом якої є її європейська інтеграція.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко В. Л. Економічні та позаекономічні аспекти оподаткування / В. Л. Андрущенко, Ю. І. Ляшенко // *Фінанси України*. – 2005. – №1. – С.36-43.
2. Антологія економічної класики. В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо. Москва. "Еконов Ключ, 1993. – 899 с.
3. Маркс К. Критика політичної економії: у 3 т. / К. Маркс [за ред. Ф. Енгельса]. – К.: Вид-во політичної літератури України, 1982. – Т. 1-3. – 1982. – 932 с.
4. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
5. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. – М.: Ексмо, 2007. – (Серія: Антологія економічної думки) – 960 с.
6. Соколовська А. М. Податкова система України: теорія та практика становлення / А. М. Соколовська – НДФІ при М-ві фінансів України. – К., 2001. – 371 с.
7. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи : Закон України від 28.12.2014 № 71-VIII. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/71-19/page13>.

УДК504.06:336.6

ГОЛИК Л.

ШАРАХОВА Т.

*Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.*

м. Умань

### ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

На даний час Україні притаманні такі екологічні проблеми, як кислотні дощі, транскордонне забруднення, руйнування озонового шару, потепління клімату, накопичення відходів, особливо токсичних та радіаційних, зниження біологічного різноманіття. Аварія на Чорнобильській атомній електростанції з її величезними медико-біологічними наслідками спричинила в Україні ситуацію, що наближається до рівня глобальної екологічної катастрофи. В нашій країні відсутній природний приріст населення, а тривалість життя на шість років нижча, ніж у розвинутих країнах.

Також, досить великою є проблема радіоактивних відходів. На атомних електростанціях накопичено тисячі тон відпрацьованого ядерного палива, десятки тисяч кубометрів твердих і десятки мільйонів літрів рідких радіоактивних відходів, які жодним чином на протязі останніх десяти років не утилізуються [3].

Для фінансування заходів щодо охорони навколишнього природного середовища утворюються загальнодержавний та місцеві позабюджетні фонди охорони навколишнього природного середовища. Місцеві позабюджетні фонди охорони навколишнього природного середовища формуються в межах відповідними Радами народних депутатів за рахунок екологічного податку та частини грошових стягнень за порушення норм і правил охорони навколишнього природного середовища та шкоду, заподіяну порушенням законодавства про охорону навколишнього природного середовища в результаті господарської та іншої діяльності, а саме:

- 50 % суми штрафів, стягнутих з посадових осіб за правопорушення у галузі охорони навколишнього природного середовища і використання природних ресурсів;
- 50 % коштів, стягнутих з громадян, у тому числі іноземних, за шкоду, заподіяну природним ресурсам порушенням природоохоронного законодавства;
- 80 % коштів, стягнутих з підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності за шкоду, заподіяну природним ресурсам порушенням природоохоронного законодавства;
- 80 % коштів, отриманих від реалізації незаконно добутих природних ресурсів або продукції, виробленої з них, чи їх вартості;
- цільових та інших добровільних внесків підприємств, установ, організацій та громадян.

Кошти місцевих і загальнодержавного позабюджетних фондів охорони навколишнього природного середовища можуть використовуватись тільки з метою цільового фінансування природоохоронних та ресурсозберігаючих заходів, в тому числі наукових досліджень з цих питань, а також заходів для зниження впливу забруднення навколишнього природного середовища на здоров'я населення та стимулювання працівників спеціально уповноважених державних органів у галузі охорони навколишнього природного середовища і використання природних ресурсів, крім осіб, які мають статус державних службовців, та громадських інспекторів з охорони навколишнього природного середовища [2].

Роль права у регулюванні взаємодії природи і суспільства полягає у встановленні науково-обґрунтованих правил поведінки людини щодо природи. Найбільш суттєві правила такої поведінки закріплюються державою в законодавстві і стають загальнообов'язковими для виконання та дотримання права, які забезпечуються державним примусом у випадку їх невиконання. Закон надає громадянам України право звертатися до суду з позовом на підприємства, установи і організації щодо відшкодування збитків, заподіяних здоров'ю та майну в наслідок негативного впливу на навколишнє середовище. Природно-заповідний фонд визначає правові основи організації, охорони і використання природного-заповідного фонду, відтворення його природних комплексів і об'єктів. До природного заповідного фонду належать природні та біосферні заповідники, національні природні парки [2].

Щороку до водоймищ України потрапляє 5 млн. тонн солей і значна частина стоків від тваринницьких комплексів. Майже половина мінеральних добрив і отрутохімікатів змивається з полів у ріки. Рівень очищення води надзвичайно низький. В Україні проводиться значна робота з охорони вод від забруднення. Розробляються схеми комплексного використання і охорони вод, згідно з цими схемами здійснюється вибір ділянок під будівництво [2].

Нинішня екологічна ситуація в Україні характеризується як глибока еколого-економічна криза, котра зумовлена закономірностями функціонування адміністративно командної економіки [3].

Тому, Україна повинна усвідомити необхідність вирішення цієї проблеми і зосередити на цьому достатні інтелектуальні та матеріальні ресурси, що дозволить досягти значних результатів та в деякій мірі покращити стан навколишнього середовища та зберегти деякі ресурси.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Яцик А. Горизонти водного господарства України // Урядовий кур'єр . 16 жовтня 2003 (№ 194). – С. 9
2. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25 червня 1991 року N 1264-XII. [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: <http://sfs.gov.ua/fizichnim-osobam/zakonodavstvo/zakoni-ukraini/58975.html>.
3. Реформування системи охорони природи. [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: [https:// localhost/Rar\\$EX00.640/referat.html](https://localhost/Rar$EX00.640/referat.html).

#### УДК 339.54:339.9

ГОРБЕНКО Д.А.,

СЛОБОДЯНИК А.В.

Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.

м. Умань

### ПРОБЛЕМИ МИТНО-ТАРИФНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ

Сучасний етап розвитку України характеризується постійним зростанням обсягів та розширенням масштабів міжнародної торгівлі, ускладненням та посиленням динаміки торговельних процесів, посиленням вимог міжнародних організацій щодо забезпечення вільного доступу іноземних товарів на внутрішні ринки та зниженням національних торговельних бар'єрів. Відбувається поглиблення інтеграції міжнародних вимог в національну практику регулювання зовнішньоекономічної діяльності України.

В той же час, державна політика стосовно регулювання зовнішньоекономічної діяльності України спрямована не на довгострокову перспективу, а на пошук шляхів виходу із кризових ситуацій, тому вона часто не дає позитивних результатів.

Саме з цієї причини, нагальною необхідністю для нашої держави є вдосконалення інструментарію державного митно-тарифного та нетарифного регулювання зовнішньоекономічної діяльності.

Митне регулювання зовнішньоекономічної діяльності для держави є важелем забезпечення реалізації її економічних інтересів, які в свою чергу забезпечують захист національного ринку і стимулювання розвитку національної економіки, сприяння структурній перебудові національного господарства та реалізації завдань економічної політики держави тощо.

Інструменти митного регулювання, які застосовуються на території України, визначаються державними органами країни, випливають із норм законодавства для зовнішньоторгівельної діяльності, узгоджуються з нормами митного тарифу та міжнародних договорів, підписаних Україною. Митні тарифи застосовуються для усіх суб'єктів, які працюють в галузі зовнішньоторгівельної діяльності незалежно від форми власності, виду організації або її місцезнаходження.

Варто зазначити, що останнім часом вітчизняна митно-тарифна політика формується з урахуванням зобов'язань, зафіксованих в додатках до Протоколу щодо вступу України у СОТ, підписаному в лютому 2008 року і ратифікованому Верховною Радою України 10 квітня 2008 року [1].

Згідно цим нормативно-правовим актом, з моменту вступу у СОТ, а саме з 16 травня 2008 року, Україна застосовує ставки ввізного мита, що не перевищують розміри ставок, визначених зазначеним нормативно-правовим актом.

В той же час, Україна повинна не лише дотримуватись вимог СОТ стосовно забезпечення вільної, без застосування будь-яких тарифних та нетарифних обмежень, торгівлі з країнами-членами Світової організації торгівлі, але й забезпечувати певну підтримку національних товаровиробників на світовому ринку.

Саме використання пільгових режимів митного оподаткування вітчизняних суб'єктів, що є виробниками сільськогосподарської та несільськогосподарської продукції, та відмова від використання будь-яких нетарифних обмежень на експорт вітчизняних товарів, на наше переконання, є однією з передумов не лише забезпечення належної стійкості зовнішньоторговельного балансу України, але й розвитку вітчизняного підприємництва загалом.

В той же час, наміри України стосовно її інтеграції до Європейського Співтовариства потребують попередньої імплементації європейського законодавства до вітчизняних умов а також адаптації вітчизняних товаровиробників та експортерів до міжнародних вимог та дотримання ними міжнародних стандартів якості продукції.

Тому подальші наукові розвідки в зазначеному напрямі фінансово-економічних досліджень, на наше глибоке переконання, слід присвятити обґрунтуванню розмірів ввізних митних платежів на імпорт товарів до України а також розробці напрямів вдосконалення інструментарію державної підтримки вітчизняних товаровиробників.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про ратифікацію Протоколу про вступ України до Всесвітньої торгової організації: Закон України від 10 травня 2008 року № 250-IV. Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/250-17>.

УДК 338.246:339.3

ГРАБОВА В.Г.

м. Київ

### ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Внутрішня торгівля, беззаперечно, є однією із найважливіших галузей економіки України. Саме від її ефективного та динамічного розвитку залежить якісне зростання господарського потенціалу держави, збільшення відсотку надходжень до державного бюджету і задоволення таких основних потреб населення, як забезпечення достатньої кількості робочих місць.

На думку А.А. Мазаракі сьогодні внутрішня торгівля є одним із найпоширеніших видів економічної діяльності в Україні, крім того – це найпопулярніша сфера підприємницької діяльності та зайнятості насе-

лення [3]. Стан внутрішньої торгівлі – це індикатор ефективності економічної та соціальної політики держави. Тому дослідження та вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює таку важливу сферу економічної діяльності держави, є надзвичайно актуальним.

Станом на сьогодні характерним для внутрішньої торгівлі України є суттєве відставання від суспільних вимог та не відповідність сучасним світовим тенденціям розвитку цієї галузі.

Така невтішна економічна ситуація пояснюється проблемою недосконалості системи правового регулювання державної торгівлі. Яка у свою чергу характеризується неефективним нагромадженням нормативно-правової бази з питань торговельної діяльності та значними прогалинами у сфері правового регулювання економічних відносин.

Вперше вдосконалення чинного законодавства щодо внутрішньої торгівлі було проведено у 1997 році у зв'язку з прийняттям нової державної Концепції внутрішньої торгівлі України [2].

В цьому нормативно-правовому акті зазначалось, що стратегічно важливим обов'язком держави є забезпечення ефективного та динамічного розвитку економічної системи, зокрема створення належних умов для розвитку приватного виробництва, підприємницької діяльності фізичних та юридичних осіб, захист публічних інтересів суспільства у сфері внутрішньої торгівлі, шляхом створення відповідної правової бази.

Проте сучасні реалії скоріше вказують на те, що держава взагалі ніяк не зацікавлена в успішній реалізації стратегій Концепції, а весь вплив на торгівлю має лише обмежувально-заборонний характер, що насправді не є надто ефективним способом регулювання економічних відносин.

Така думка підтверджується хоча б таким фактом, що реформа оподаткування, проведена урядом і прийнята Верховною Радою наприкінці 2014 р., мала скоріше декларативний характер та не принесла реальних результатів у розвитку роботи бізнесу. А результати соціальних опитувань після законодавчого закріплення нововведень показали, що 80 % підприємців незадоволені інвестиційним кліматом в Україні, ще 49 % – не бачать жодних позитивних змін [4].

Крім того актуальною проблемою сучасного правового регулювання внутрішньої торгівлі є те, що численні акти, які були створені для забезпечення регулювання торговельної діяльності, по своїй нормативно-правовій природі – підзаконні, або взагалі виражені відомчими документами, що доволі часто дають не досить чітке формулювання норм та мають певні недоліки у сфері регулювання вищезгаданої галузі.

Нестабільність, неповнота та багато чисельність законодавчих актів, що визначають правові та організаційні засади економічної діяльності в Україні, створюють недосконале правове поле регулювання внут-

рішньої торгівлі. Створення єдиного окремого законодавчого акту, який би визначав основні засади у сфері внутрішньої торгівлі, зміг би посилити ринковий характер торгівлі та сформував би такий правовий механізм, який зміг би ефективно забезпечувати взаємозв'язок між владою, підприємцями та споживачами.

Крім того важливо проводити реформування економіки у сфері внутрішньої торгівлі з урахуванням інтересів підприємців та потреб споживачів, адже головною ціллю будь-яких змін на законодавчому рівні є забезпечення потреб населення з урахуванням динамічних змін у всіх сферах суспільно-економічного життя. У нашому випадку це такі завдання, як підтримка малого та середнього бізнесу, викорінення корупції та недопущення монополізації внутрішньої торгівлі України.

Поліпшення та вдосконалення законодавчої основи галузі торгівлі забезпечить стабільність та добробут населення, а отже зменшить соціальну напругу, що негативно впливає на буд-яку сферу суспільних відносин.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку провадження торговельної діяльності та правил торговельного обслуговування на ринку споживчих товарів" м. Київ, від 15 червня 2006 р. № 833 // Офіційна Інтернет-сторінка Верховної Ради України. – [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
2. Постанова Кабінету Міністрів України "Про Концепцію розвитку внутрішньої торгівлі України" м. Київ, 20.12.1997 № 1449// Офіційна Інтернет-сторінка Верховної Ради України. – [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
3. Внутрішня торгівля в Україні: економічні умови ефективного розвитку : монографія / А. А. Мазаракі, І. О. Бланк, Л. О. Лігоненко, Н. М. Гуляєва ; за ред. А.А.Мазаракі. – Київ : КНТЕУ, 2006. – 194с.
4. Електронний ресурс [http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1837:podatkovaya-reporya-2015-chi-stane-krashche-zhiti-ukrajintsyam&catid=8&Itemid=350](http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1837:podatkovaya-reporya-2015-chi-stane-krashche-zhiti-ukrajintsyam&catid=8&Itemid=350)
5. ХасановаВ. Деякі питання правової регламентації підприємництва у сфері внутрішньої торгівлі України/ В. Хасанова// Підприємство, господарство і право.- К.: Ін Юре, 2005. – 6.

#### УДК 519.862.5

ГОРОДЕЦЬКА М.О.,  
ДВОРСЬКА С.О.  
м. Ніжин

### ОСОБЛИВОСТІ МІКРОЕКОНОМІЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ

У сучасних економічних дослідженнях, які проводяться як на мікро-, так і на макроекономічному рівні, широко використовуються математичні моделі та ме-

тоди, що дає змогу: виділити та формально описати суттєві зв'язки, які існують між економічними змінними і об'єктами; отримати нові знання про об'єкт на основі оцінки форм і параметрів залежностей між його змінними, які найбільшою мірою відповідають даним спостереженням; логічно викласти положення економічної науки, сформулювати її понятійний апарат.

Використання математичних моделей в економічній науці має давню історію. Із ілюстративними та дослідницькими цілями моделі використовувалися Ф. Кене (1758 р., "Економічна таблиця"), А. Смітом (класична макроекономічна модель), Д. Рікардо (модель міжнародної торгівлі). У XIX ст. значний внесок у моделювання ринкової економіки здійснили представники математичної школи (Л. Вальрас, О. Курно, В. Парето, Ф. Еджворт та ін.). У XX ст. математичні методи моделювання застосовувалися дуже широко, з їх використанням пов'язані практично всі роботи, які були удостоєні Нобелівської премії з економіки (Д. Хікс, Р. Солоу, В. Леонтьєв, П. Самуельсон та ін.). Сучасний розвиток мікроекономіки, макроекономіки, прикладних дисциплін пов'язаний із все більш високим рівнем їхньої формалізації.

Під економічною моделлю економісти розуміють систему взаємозв'язків між економічними змінними, яка дає змогу прогнозувати результат. Математична модель економічного об'єкту – це його відображення у вигляді сукупності рівнянь, нерівностей, графіків. Іншими словами, модель – це умовний образ об'єкту, побудований з метою спрощення процесу його дослідження, що дасть змогу розширити масштаби та ефективність її використання.

Моделювання передбачає втрату частини інформації про об'єкт, який досліджується. Це відбувається в процесі абстрагування, коли в досліджуваному об'єкті виділяються головні та другорядні елементи і на певний час відбувається відокремлення від останніх, що дає змогу сконцентруватися на головних складових системи та їхніх взаємозв'язках.

Будь-яка модель включає два типи змінних: 1) екзогенні (або зовнішні) змінні – ті, які відомі наперед, тобто задаються поза моделлю; 2) ендогенні (або внутрішні) змінні – ті, які отримують в рамках моделі при вирішенні поставленого завдання.

Особливістю мікроекономічного моделювання є посилення на те, що економічні суб'єкти в процесі вибору варіанту поведінки намагаються максимізувати свій зиск. При цьому будь-який економічний суб'єкт повсякчас перебуває у стані вибору. Вибір – це прийняття та реалізація рішень на підставі уподобань та наявних ресурсів. За умови визначеності мети поведінки економічного суб'єкта та зміни певних параметрів, які впливають на прийняття рішень, можна передбачити його майбутню поведінку. Таке передбачення майбутніх змін, наприклад, підвищення ціни товару, зменшення прибутку, подорожчання вироб-

ничих ресурсів може ґрунтуватися лише на інтуїції. Проте, покладаючись лише на інтуїцію, можна пропустити або ж неправильно визначити важливі взаємозв'язки економічних показників, які впливають на досліджувану ситуацію. Тоді як в моделі всі взаємозв'язки між показниками можна оцінити кількісно, що дає змогу отримати більш якісний та надійний прогноз.

У побудові мікроекономічних моделей широко застосовуються: граничний та функціональний аналіз, рівноважний підхід, методи статистики та динаміки. Граничний аналіз дає змогу виявити яким чином кожна додаткова операція, здійснена за певний період, впливає на мету, досягнути якої прагне людина. Так, гранична корисність – це корисність, що її приносить споживання додаткової одиниці блага, а граничні витрати – це витрати, необхідні для збільшення результату на одиницю. При цьому результатом мікроекономічного аналізу є твердження про те, що максимальна реалізація мети раціонального суб'єкта досягається тоді, коли гранична вигода дорівнює граничним витратам. Поки гранична вигода менша граничних витрат, суб'єкт продовжує пошук кращих рішень.

Функціональний аналіз дозволяє в дослідницькому явищі виділити характерну рису, яка цікавить дослідника, а потім йде пошук факторів, що на неї впливають. Після встановлення таких факторів визначається спосіб їх взаємодії з виділеною характеристикою, тобто функція.

В процесі моделювання ринкової економіки особливе місце посідають рівноважні моделі. Економічні явища та процеси динамічні. При цьому мікроекономіка намагається вивчити такий їхній стан, який характеризується відносною стабільністю, тобто рівновагою. Рівновага означає, що немає внутрішніх тенденцій до зміни існуючого стану. Рівноважні моделі – описові, статичні. В Україні протягом тривалого періоду часу переважав нормативний підхід у процесі моделювання, який ґрунтувався на оптимізації. Оптимізація в теорії ринкової економіки присутня в основному на мікрорівні (максимізація корисності споживачем або прибутку фірмою).

Методи статистики та динаміки доповнюють процес мікроекономічного моделювання з точки зору розвитку економічних процесів. У статичних моделях описується стан економічного об'єкта в конкретний момент або період часу і, таким чином, фіксуються значення певних величин. Динамічні моделі включають взаємозв'язки, які з часом виникають між показниками, що дозволяє проаналізувати розвиток економічних явищ.

Серед моделей математичної економіки можна виділити два великих класи: 1) моделі рівноваги в економічних системах; 2) моделі економічного зростання. Моделі рівноваги (наприклад, модель Ерроу-Демпфера, модель "затрати-випуск" В. Леонтьєва) є статичними моделями, тоді як економічне зростання

описується за допомогою динамічних моделей (модель Харрода-Домара, модель Солоу тощо).

Економічні моделі і методи сьогодні – це не лише могутній інструментарій для отримання нових знань в економіці, але й апарат, який широко застосовується при прийнятті практичних рішень у прогнозуванні, банківській справі, бізнесі. Адже для будь-якого економічного суб'єкта можливість спрогнозувати ситуацію означає, перш за все, високу ймовірність отримати найкращі результати й уникнути помилок, в тому числі і в державній політиці.

#### УДК 332.72

ГУРСЬКА О.М.

*Наук. керівник: Нестеренко Н.В.*

м. Запоріжжя

### УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ОЦІНКИ НЕРУХОМОСТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Зростання ринку оцінних послуг вже сьогодні об'єктивно обумовлює необхідність більш фундаментальної розробки і вдосконалення наукових основ, а також методики оцінки майна та майнових прав в ринкових умовах з урахуванням регіональних, специфічних особливостей України і відповідно до міжнародних досвіду та стандартів оцінки.

Нерухомість як економічна категорія являє собою створені людиною об'єкти різного призначення у сукупності із землею, до якої жорстко прив'язані та такі, що мають вартість.

Об'єкти нерухомості – не лише важливий товар, що задовольняє різноманітні особисті потреби людей, але й капітал у речовій формі, що приносить дохід. Вкладення в них, як правило, є інвестуванням з метою отримання прибутку.

Нерухомість є основою національного багатства, що має за кількістю власників масовий, усенародний характер. Нерухомість як виробниче благо є формою існування капіталу, а нерухомість споживчого призначення є функцією доходу.

Будь-який об'єкт нерухомості в реальній дійсності існує в єдності фізичних, економічних, соціальних та правових властивостей. Без заснування та розвитку ринку нерухомості, що є одним із базових елементів ринкової економіки, її ефективне функціонування є неможливим.

Оцінка об'єктів власності, що приносять дохід, – це впорядкований процес, в основу якого покладені принципи оцінки. Цей процес передбачає визначення завдання, збір інформації і її аналіз в цілях здобуття обґрунтованої оцінки вартості. Процес оцінки ґрунтується на науковому методі і застосовний для вирішення широкого кола оцінних завдань.

Теоретичним фундаментом методології оцінки майна є системний підхід до визначення основних її елементів. Процес оцінки майна відбувається відповідно до визначеної процедури та за допомогою загальноприйнятих методів оцінки. Таких методів існує декілька, і їх вибір обумовлений, в першу чергу, видом об'єкту оцінки та метою, з якою проводиться така оцінка. Відповідно до Національного стандарту № 1 "Загальні поняття оцінки майна й майнових прав" для проведення оцінки майна в Україні застосовуються такі основні методичні підходи: дохідний; витратний; порівняльний.

Так, дохідний підхід ставить акцент на доходності, витратний – на активах і зобов'язаннях, порівняльний – на оцінці об'єкта шляхом зіставлення угод по аналогічним об'єктам і т.д.

На основі дохідного підходу оцінювач визначає співвідношення майбутніх доходів від об'єкту оцінки та його поточної вартості. До переваг даного підходу в першу чергу слід віднести його системний підхід. Адже в ході застосування даного підходу відбувається оцінка всього операційного комплексу майна. Основними методами даного підходу є:

- метод капіталізації чистого доходу. На його основі визначається потік доходу з перетворенням його в поточну вартість, на основі норм капіталізації. Проте даний метод може дати об'єктивну оцінку виключно в умовах стабільної економіки, за який об'єкт оцінки протягом тривалого періоду отримувало стабільний дохід;
- метод дисконтування грошового потоку (метод не прямої капіталізації) дає змогу вирахувати поточну вартість майбутніх доходів. Спосіб отримання доходу при цьому значення не має, він може бути отриманий як від володіння самим майном, так і від реалізації майна.

На основі витратного (майнового) підходу відбувається оцінка нерухомого майна, ринок обігу якого є обмеженим. Особливістю даного підходу є проведення оцінки майна базуючись виключно на аналізі наявних активів. З однієї сторони це є перевагою даного методу, адже його результати в значній мірі побудовані на об'єктивній основі, з іншої сторони даний підхід не враховує перспективи розвитку бізнесу на основі аналізу основних фінансово-економічних показників, що робить даний метод більш статичним. В основі витратного підходу покладено два основних метода:

- метод чистої балансової вартості (визначення вартості власного капіталу). Суттєвим недоліком даного методу є неврахування реальної ринкової вартості майна, зокрема матеріальних та нематеріальних активів. Проте простота його застосування є одночасно й перевагою даного методу;
- метод ліквідаційної вартості застосовується у випадку закриття підприємства, продажу ак-

тивів з метою погашення фінансових зобов'язань. Ліквідаційна вартість – це чиста грошова сума, що власник підприємства може одержати при ліквідації підприємства, роздільному розпродажу його активів і після розрахунків з усіма кредиторами.

Порівняльний підхід в процесі оцінки майна дозволяє зіставити вартість об'єкту оцінки з витратами на придбання аналогічного чи схожого об'єкту. Проте очевидним є недолік даного методу – це складнощі пов'язані з пошуком аналогічного об'єкту. Велика ймовірність, що інформації щодо продажу такого об'єкту в даний час немає. Це стосується оцінки майна великих промислових комплексів, унікальних споруд, їх територіального розміщення тощо. Порівняльний підхід реалізується на основі застосування таких методів:

- метод галузевих коефіцієнтів. Застосування даного методу буде ефективним у випадку системного підходу до його використання. В ході даного методу слід до уваги брати показники розвитку галузі, чи навпаки, її спаду. Також слід враховувати й той факт, що порівнювати об'єкт оцінки слід за такими показниками як ступінь диверсифікації виробництва, види продукції, життєвий цикл об'єкту оцінки тощо. Практичне застосування даного методу в національній практиці поки що не набуло розповсюдження, що пов'язано в переважній мірі з відсутністю відповідної інформації;
- метод компанії-аналога будується на основних засадах бенчмаркінгу і дозволяє на основі вивчення досвіду діяльності аналогічної компанії, чи компанії, яка досягла значних успіхів визначити скоректовану ціну підприємства.

В основі аналізованих методів оцінки закладена постійність волатильності, що ускладнює застосування даних методик в умовах нестабільності національної економіки, що в результаті зумовлює існування різних періодів як високої так і низької волатильності.

Таким чином, в даний час не має відповідної методики оцінки майна, апробованої зарубіжним досвідом, яка б забезпечила об'єктивність проведення оцінки майна в національних економічних реаліях. Ті методи, підходи, моделі, які є ефективними в умовах міжнародних економічних систем, виявляються не пристосованими до економічних умов в Україні.

Вважаємо необхідним доповнити національні методичні підходи до оцінки майна четвертим підходом – інформаційний підхід в оцінці майна. Пропозиція ґрунтується на відсутності на всіх етапах оцінки як нерухомого майна, так і цілісних майнових комплексів, результатів інтелектуальної власності та інших об'єктів оцінки, об'єктивної, достовірної, своєчасної, цінної, повної інформації про об'єкт оцінки.

В умовах інноваційної економіки і швидкого оновлення бізнес-процесів виникає необхідність розкриття

у фінансовій звітності інформації щодо стратегії розвитку компанії, яка спрямована на зростання вартості бізнесу і зміцнення його конкурентної переваги. Надання зацікавленим сторонам ширшого спектру інформації позитивно позначається на ринковій капіталізації компанії.

Безумовно, практичне втілення ідеї потребує значних зусиль, в першу чергу – це формування інформаційних масивів відкритого доступу про об'єкт оцінки. Проте за умови успішної реалізації та практичного застосування даного підходу зможемо максимально мінімізувати корупційну складову в процесі оцінки майна та дати можливість застосуванню апробованих міжнародною практикою методів оцінки майна.

Інформаційний підхід в оцінці майна передбачає сукупність певним чином організованих даних про результати господарської діяльності, різні аспекти, що характеризують функціонування виробничого об'єкта. Джерельна база інформаційного підходу формується з планових, нормативних, облікових, звітних даних та аналітичної інформації. У структурі інформаційного масиву виділяються відомості про фактичні результати господарської діяльності й про показники в якості бази порівняння. На основі інформаційного підходу можуть розроблятися матриці SWOT – аналізу, що дозволяє спростити процедуру побудови оцінки й забезпечує наочність вироблених операцій.

Крім того, важливим джерелом інформації в контексті інформаційного підходу в оцінці майна можуть слугувати інформаційні системи.

Оцінка майна з використанням інформаційної системи дозволяє отримувати наочну інформацію по напрямках нового будівництва, про щільність існуючої забудови міста, з'являється можливість якісного та кількісного зонування на ринку нерухомості, відображення ділянки на карті міста і конкурентного середовища поблизу нього. Саме інформаційні системи дають можливість об'єднати між собою різні види інформації та географічну основу, що для аналітичної діяльності цифр буває недостатньо.

Тільки поєднання можливостей інформаційної системи і накопиченої оцінювачем аналітичної інформації дає можливість мати повну картину щодо об'єкту оцінки.

## УДК 336.74(477)

ДУМАНСЬКИЙ О. А.,

ГОРСЬКА Л. Я.

Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.

м. Умань

## СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ГРОШЕЙ

Ринок грошей є частиною фінансового ринку, де здійснюються короткострокові кредитні операції на термін до 1 року. Ринок грошей обслуговує рух оборотних коштів підприємств та організацій, короткострокових коштів банків, установ, громадських організацій, держави та населення.

На цьому ринку представлені майже всі інструменти фінансового ринку, але переважно це, власне, гроші: готівкові, безготівкові та іноземна валюта. Що ж стосується інших інструментів, то вони, як правило, представлені короткостроковими цінними паперами (наприклад векселем), найчастіше в ролі посередника виступають банки. Економічних відносин, які складаються на ринку грошей між його суб'єктами, супроводжуються певними особливостями щодо руху об'єкта, відносно якого і виникають ці відносини. Вони пов'язані з тим, що тут у ролі товару виступають гроші. Формою їх руху як товару виступає позика. При цьому продавець цього специфічного товару, продавши цей товар, не втрачає власність на гроші. Особливості ринку грошей проявляються також у короткострокових кредитах, у рівні відсотка за кредити, у способах і формах забезпечення кредитів [ 2, с. 328–329].

Констатуючи певні досягнення в становленні ринку грошей, треба сказати, що є ряд проблем, пов'язаних із розвитком цього ринку. Серед них досить суттєвою є зменшення відсотка за середньо- і довгостроковими кредитами;

Вирішення цієї проблеми вимагає розвитку банківської системи і постійного вдосконалення тих відносин, які складаються між господарюючими суб'єктами і установами, що надають кредити. Якщо кредитування буде збільшуватись, то це пожвавить інвестиційну діяльність в державі і призведе до позитивних наслідків у функціонуванні суспільного виробництва.

Крім того, проблемою вітчизняного грошового ринку є значне поширення тіньових процесів, які негативно впливають на функціонування грошового ринку, бо вони стимулюють утаювання доходів від оподаткування, приховування кримінальних грошових доходів, відмивання тіньових грошей [1, с.101].

Ринок грошей складається з певних елементів. До його складу належать: обліковий, міжбанківський та валютний ринки.

Для вдосконалення функціонування грошового ринку необхідно:

- покращення діяльності всіх його суб'єктів;

- вдосконалення законодавчої бази, яке регулює роботу фінансових посередників;
- розвиток малого та середнього бізнесу;
- приватизація землі.

Тобто потрібно підвищувати активність всіх учасників ринку грошей [3, с.156].

Складний механізм ринку грошей дає можливість класифікувати його за різними критеріями. Основними з них є: види інструментів, за допомогою яких гроші переміщуються від продавців до покупців; інституційні ознаки грошових потоків; економічне призначення купівлі грошей.

Визначальну роль у механізмі ринку грошей відіграє попит на гроші, під яким слід розуміти бажання економічних суб'єктів мати у своєму розпорядженні певний запас грошей на певний момент. Це явище залишку і має об'єктивний характер, оскільки визначається під впливом факторів, що діють у реальній економіці – зміни обсягу ВВП, рівня цін, швидкості обігу грошей, рівня процента.

Тому першочерговим завданням є підвищення ліквідності та прозорості ринку грошей, а ознаками його сталого розвитку мають бути:

- концентрація фінансових інститутів і диверсифікація фінансових інструментів, з одночасними рестрикціями щодо переміщення спекулятивного капіталу;
- підвищення рівня внутрішньої конкуренції між фінансовими інститутами та їх конкурентоспроможності у міжнародному порівнянні;
- розширення місткості організованого ринку та зростання його капіталізації;
- поширення традиційних (масових) фінансових послуг і продуктів, з одночасним впровадженням новацій у сфері фінансового сервісу;
- збалансування чинних і розробка необхідних нових законодавчих і підзаконних актів фінансового права, і в першу чергу – тих, які стосуються захисту законних прав власності як великих інвесторів;
- розгалуження мережі взаємовигідних зв'язків і паритетних відносин з міжнародними фінансовими організаціями.

Узагальнюючи вищесказане, слід наголосити, що здійснення даного комплексу заходів щодо врегулювання ринку грошей дасть змогу зменшити його залежність від іноземного капіталу, особливо від непередбачуваної поведінки зарубіжних спекулятивних інвесторів, а також залучити на ринок внутрішні фінансові ресурси – вільні кошти населення. Ринок грошей повинен бути прогнозованим, а взаємозв'язки між його структурними елементами – гармонійними і взаємоузгодженими.

## УДК 336.763(477)

ДЯЧЕНКО А. Г.,  
БОРТНІЧЕНКО С. В.

Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.  
м. Умань

### ПРОБЛЕМИ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ

Недостатній рівень розвитку ринку цінних паперів зумовлений необхідністю активізації ринкових процесів на фондовому ринку України та недостатністю рівня впливу держави на його розвиток.

З цієї причини проблемам функціонування фондового ринку присвячені публікації багатьох сучасних науковців. В той же час, неналежний розвиток вітчизняного фондового ринку зумовлює потребу в обґрунтуванні шляхів використання важелів державного регулювання цього сегменту фінансової системи України, що й було причиною цієї публікації, визначило його мету і завдання.

Ринок цінних паперів – це функціональна система фінансового ринку, яка сприяє акумулюванню капіталу для інвестицій у виробничу і соціальну сфери, стимулює структурну перебудову економіки, підвищує добробут громадян коштом доходів від вкладання грошових ресурсів у цінні папери і вільне розпорядження доходами. В цьому розумінні ринок цінних паперів становить частину ринку позичкових капіталів. На ньому здійснюється емісія та купівля-продаж цінних паперів, на основі законів попиту та пропозиції формуються ціни, складаються відносини співволодіння (акції, паї) чи позики (облігації, векселі).

Міжнародно визнаними стали принципи прозорості, відкритості й доступності, впорядкованості і конкурентності ринку цінних паперів. У відповідності з цими принципами та світовою практикою функціонування цієї складової фінансового ринку, фондовий ринок в Україні складається з двох сегментів: біржового і позабіржового ринків [1, с. 216-218].

Фондовий ринок є багатоаспектною складною економічною системою, на основі функціонування якої ринкова економіка акумулює капітал для інвестицій у виробничу і невиробничу сфери, відображає сукупність економічних відносин, які виникають під впливом співвідношення попиту і пропонування позичкового капіталу, створює умови для нормального розміщення інвестицій. Ринок об'єктивно висвітлює найефективніші галузі і сфери економіки, в які вливається капітал через купівлю-продаж цінних паперів [2, с. 328].

Варто зазначити, що для нормального функціонування ринку цінних паперів важливими є два аспекти: саморегулювання і державно-планове регулювання.

В свою чергу саморегулювання можна розглядати як дотримання морально-етичних норм і правил поведінки кожним з учасників ринку, і колективне –

відпрацювання правил і положень, які мають виконуватися колективними учасниками ринку цінних паперів. Державне регулювання ринку цінних паперів охоплює формування єдиної державної політики й адаптацію його до міжнародних стандартів, координацію і контроль за випуском в обіг цінних паперів та їх похідних, захист прав інвесторів шляхом здійснення заходів і санкцій проти порушників, сприяння розвитку ринку цінних паперів, узагальнення досвіду і підготовки пропозицій з удосконалення системи обігу цінних паперів. На відміну від банківського кредитування, яке надає переважно короткострокові позички, цей ринок шляхом розміщення на ньому, скажімо, облігаційної позики дозволяє отримати грошові кошти навіть на кілька десятиліть, а, реалізуючи акції, можна забезпечити капітальне фінансування на безстроковій основі [2, с. 329].

Ринок цінних паперів становить частку ринку позичкових капіталів. На ньому здійснюється емісія та купівля-продаж цінних паперів. Через участь банків, спеціалізованих кредитно-фінансових установ і фондової біржі тут акумулюються грошові нагромадження підприємств, банків, держави і приватних осіб з метою спрямування у виробниче і невиробниче інвестування [3, с. 188].

Розрізняють два типи ринку цінних паперів первинний і вторинний. Первинний ринок – це ринок, на якому продаються вперше випущені цінні папери, де емітентами можуть бути держава, кредитно-фінансові установи, підприємства, компанії тощо. Найважливішою рисою первинного ринку є повне розкриття інформації для інвесторів, що дає змогу зробити обґрунтований вибір цінного паперу для вкладення коштів. Уся діяльність на первинному ринку служить для розкриття інформації і підготовки проспекту емісії, його реєстрації і контролю з боку державних органів [3, с. 186].

Основу вторинного ринку становить біржовий та позабіржовий або організований і неорганізований фондовий ринок. Вторинний ринок функціонує тому, що первинний інвестор часто перепродує цінні папери іншим особам, а вони перепродують їх наступним вкладникам. Внаслідок цього ті цінні папери, що пройшли випробування первинним ринком і довели свою належну життєздатність, без участі емітента попадають у наступний оборот.

Вони постійно купуються і продаються, переходять від одних власників до інших, втрачають чи набувають курсову ціну. Очевидно, що якби не було повномасштабного вторинного ринку, то не було б ліквідності цінних паперів і ефективного первинного ринку. Діючий механізм вторинного ринку не тільки забезпечує ліквідність цінних паперів, тобто здатність негайно перепродуватись, а і стимулює довіру вкладників та бажання купувати нові фондові папери. Загалом, цим суттєво посилюється процес повнішого акумулювання ресурсів суспільства в

інтересах забезпечення динамічного зростання виробництва.

Звичайно, через дрібних і середніх інвесторів і на вторинному ринку здійснюється певна частина фінансування відтворювального процесу. Але спекулятивні біржові операції, в основному, зосереджуються навколо переходу титулу власності й перетасовки контролю між різними фінансовими групами.

Особливістю діяльності сучасної біржі стає реалізація значної частини акцій індивідуальними інвесторами. Водночас створення умов для найширшої торгівлі цінними паперами з метою надання можливостей власникам реалізувати їх у найкоротший час за невеликих варіацій курсів і невисоких реалізаційних витратах – головне у діяльності вторинного ринку. Якби не було вторинного ринку або діяла обмежена чи ускладнена перешкодами організація наступних перепродаж цінних паперів, то це обмежило б бажання інвесторів вкладати тимчасово вільні кошти у всі чи частину цінних паперів, а суспільство втратило б важливе джерело інвестування. Підприємства, особливо нові, не отримали б необхідної грошової підтримки для вдосконалення й розширення виробництва [3, с. 189-192].

Не зважаючи на викладені нами факти, сучасний вітчизняний фондовий ринок є недостатньо розвиненим. З метою активізації фондового ринку, як показали результати дослідження, в Україні необхідно запровадження вільного ринку землі, випуск в ринковий обіг земельних сертифікатів, можливо земельних векселів, а також активізація роботи державної земельної інспекції, оскільки недостатній рівень розвитку вітчизняного фондового ринку зумовлений з одного боку відсутністю ринку земель сільськогосподарського призначення а з іншого – неналежним рівнем державного регулювання ринку земельних угідь сільськогосподарського призначення. Вирішенню зазначених питань слід присвятити подальші наукові напрацювання в даній галузі досліджень.

---

УДК 336.02:338.434

ЗОЗУЛЯ Н.,  
ЦВІГУН А.

Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.  
м. Умань

### **БЮДЖЕТНЕ ФІНАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Агропромисловий комплекс України – це цілісна народногосподарська система взаємопов'язаних в своєму розвитку галузей, які забезпечують виробництво сільськогосподарської сировини та продовольства, їх заготівлю, зберігання, переробку і реалізацію населенню. Важливе значення для підвищення ефективності

аграрного виробництва займають державні цільові програми. При цьому слід зазначити, що з вступом України до СОТ проблема бюджетного фінансування розвитку аграрного сектора економіки та державної підтримки агроформувань стала ключовою.

Проблемам фінансування розвитку аграрного сектора економіки присвячені праці провідних українських вчених, серед яких варто виділити праці П. Саблука, М. Дем'яненка, О. Гудзь, В. Алексійчука та інших відомих вчених. В той же час, окремі питання, щодо подальшого вдосконалення фінансування розвитку АПК в сучасних умовах господарювання не достатньо вивчені й вимагають ґрунтовного дослідження, а вивчення ефективного бюджетного фінансування цільових програм розвитку аграрного виробництва має базуватися на загальній методиці вивчення ефективності реалізації цих програм. Саме ці чинники зумовили написання цієї статті, адже належне фінансування розвитку АПК є передумовою соціально-економічного зростання всієї країни.

Слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку АПК, Україна намагається використовувати кращий зарубіжний досвід у формуванні своєї аграрної політики. Але цей процес сповільнюється низькою якістю законодавчих актів, що регулюють фінансові відносини в галузі, обмеженістю фінансових можливостей держави щодо впровадження ефективних механізмів регулювання ринків сільськогосподарської продукції, використанням незначних обсягів коштів державного бюджету з метою підтримки конкурентоспроможності підприємств вітчизняного аграрного сектору та створення відповідної інфраструктури.

Аналіз використання бюджетних коштів, які виділяються на підтримку аграрної галузі, свідчить, що держава недостатньо впливає на стан агро формувань. Зокрема, згідно з вимогами Закону України "Про пріоритетний розвиток села і агропромислового комплексу" на зазначені цілі передбачалось виділення до 20 % видатків загального фонду бюджету, тоді як фактичні бюджетні витрати на розвиток сільськогосподарської галузі склали лише 3–4% [1, с. 231]. Недоліками фінансової політики України також є недосконалий механізм витрачання бюджетних коштів та відсутність належного контролю за їх цільовим використанням. Крім того, більшість програм підтримки галузі є необґрунтованими, і фактична потреба в коштах на розвиток галузі не узгоджена з фінансовими можливостями держави з тієї причини, що відсутні системність і своєчасність у фінансуванні її розвитку. Враховуючи викладене, очевидно, що такий стан бюджетної підтримки аграрної галузі економіки не може здійснювати позитивний стимулюючий вплив на розвиток галузі загалом.

Необхідно зазначити що, базовим принципом при розв'язанні складних завдань фінансового регулювання розвитку аграрної галузі економіки України повинна стати державна фінансова політика, орієнто-

вана на запровадження інноваційної моделі структурної перебудови та зростання економіки [2]. Бюджетна політика в цьому напрямі має бути спрямована на забезпечення відтворення фінансових ресурсів держави, закріплення та подальший розвиток досягнутих темпів економічного зростання та застосування програмно-цільового підходу до бюджетного фінансування розвитку агропромислового комплексу. Як наслідок, основними шляхами вдосконалення фінансового забезпечення розвитку аграрного сектора економіки мають стати:

- підвищення ефективності державної підтримки галузі;
- розв'язання проблем власності на землю;
- розвиток фінансової інфраструктури аграрного сектору; удосконалення системи кредитування підприємств АПК;
- подальший розвиток страхування майна, фінансових і підприємницьких ризиків в аграрному секторі;
- оптимізація та стабільність системи оподаткування агроформувань [3; 4].

Отже, в Україні має бути впроваджена державна підтримка аграрного сектору, враховуючи значення галузі, спрямована на забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної сільськогосподарської продукції, це особливо важливо в сучасних умовах, коли наша держава розпочала інтеграційні процеси до міжнародних ринків.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бюджетна політика в контексті стратегії соціально-економічного розвитку України: 4 т. / Наукове видання. Редкол.: М. Я. Азаров (голова) та ін. – К.: НДФІ, 2004. – 364с.
2. Концепція Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/ark?nid=16822>.
3. Мармуть Л.О. Фінансово-кредитне забезпечення розвитку аграрного сектору економіки / Л.О. Мармуть, Н.С. Танклевська // Економіка АПК. – 2006. – №12. – С. 75-80.
4. Цибок В. О. Фінансове забезпечення цільових програм розвитку агропромислового виробництва України / В.О. Цибок // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – №12. – С. 108-114.

УДК 368.03(477)

КОРОЛЬ В.,  
ПОЛЕШКО Л.В.  
м.Ніжин

### ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

З набуттям Україною незалежності економічні й соціальні перетворення, що відбуваються, зумовили

необхідність побудови адекватної системи страхування, яка б стала надійним захистом для юридичних і фізичних осіб від матеріальних втрат, спричинених стихійним лихом, нещасним випадком чи іншими ризиковими обставинами.

Ідея страхування сягає своїм корінням у глибоку давнину. Вважається, що перші ознаки страхування зустрічаються вже в законах вавилонського царя Хаммурапі, які передбачали щось схоже на взаємне страхування вавилонських караванів мандрівників від шкоди, на випадок нападу розбійників.

Види страхування, характерні для країн з розвинутою ринковою економікою, не мали можливості одержати розвиток в Україні. Громадяни були змушені задовольнятися страхуванням будівель, домашнього майна, транспортних засобів і деяких інших об'єктів, а також визначеним набором різновидів особистого страхування, проведеного на умовах, диктованих страховиком-монополістом в особі органів державного страхування.

За роки незалежності в Україні в основному створено законодавчу та нормативну базу страхування. Це дало можливість розбудувати страховий ринок на засадах конкуренції, що сприяє підвищенню якості надання страхових послуг.

Страховий ринок – частина фінансового ринку, де об'єктом купівлі-продажу виступає страховий захист. Формується попит і пропозиція на нього.

Головною функцією страхового ринку є акумуляція та розподіл страхового фонду з метою страхового захисту суспільства.

Сучасний характер суспільно-виробничих відносин обумовив створення об'єктивних передумов розвитку і функціонування ринку страхових послуг в Україні і сформував відповідний рівень пропозиції та попиту на них. Це перш за все зміни у відносинах власності і створенні нових форм господарювання, а також розвитку підприємницької діяльності, конкуренції, відкриття кордонів для переміщення людей, товарів, послуг, капіталів. Разом з тим існують і фактори, які стримують цей процес.

В першу чергу сюди відносяться нестабільність політичного становища і економічних відносин в суспільстві, наростання інфляційних процесів, зростання безробіття, економічна криза основних галузей народного господарства. В цих умовах основні покупці страхових послуг – юридичні і фізичні особи навіть в умовах настання різних ризикових ситуацій не можуть від них застрахуватися. До того ж страхування втратило довіру у населення, як основного партнера у страхуванні через бюрократизм у роботі і особливо необов'язковістю у справі своєчасних виплат страхового відшкодування та небажання ведення кропіткої роботи з страхувальниками.

З переходом народного господарства до ринкових відносин розпочався новий етап в розвитку страхового ринку, оскільки по суті була ліквідована державна

монополія на проведення страхування. Практика підтвердила, що монополія на проведення страхування, як і будь-яка інша монополія не сприяє орієнтації на інтереси страхувальників, породжує відомчі інтереси, задоволення яких стає першочерговим завданням, приводить до бюрократизації страхового апарату, позбавляє його гнучкості і маневреності. До того ж підвищення фінансової стійкості страхових операцій і концентрації страхового фонду було можливим до певних меж. Негативним було те, що Держстрах надавав обмежений набір страхових послуг. Державне страхування орієнтувалося на задоволення потреб населення, в якого об'єкти страхування були обмежені: домашнє майно, життя, здоров'я, будівлі, транспортні засоби. При цьому найбільшого розповсюдження набуло страхування життя.

З реорганізацією системи Держстраху розпочали створюватись страхові організації недержавних форм власності, які почали займатись неофіційними видами страхування: страхування кредитів, комерційних і фінансових ризиків, біржових операцій. Почали розроблятися нові правила особистого і майнового страхування.

Негативним моментом монопольного проведення страхування було також і те, що Держстрах не завжди виконував свої страхові зобов'язання по захисту інтересів страхувальників, що завдало значну шкоду розвитку страхування і викликало недовіру страхувальників до цієї важливої справи. Тому нові страхові компанії України бажали розширити сферу послуг і укріпитися на страховому ринку, повинні зруйнувати існуючий стереотип про страхування і довести суспільству, що сучасний страховий бізнес не має нічого спільного із своїми попередниками.

Виходячи з досвіду роботи в галузі страхування Європейської Організації Економічного Співробітництва і Розвитку в практиці вітчизняного страхування можна використати ряд найбільш важливих правил формування і регулювання страхових ринків, зокрема:

- для забезпечення захисту споживача, захисту економіки в цілому, повинні бути встановлені відповідні в розумних межах регулюючі положення;
- страховики повинні допускатися на ринок, згідно з суворими ліцензійними критеріями;
- страхування є виключним видом діяльності страхового товариства;
- держава не повинна перешкоджати виходу на національний ринок іноземних страховиків;
- держава повинна установити чіткі межі правового поля для заключення страхових контрактів;
- держава повинна мати спеціальні заходи щодо податкових пільг, звільнень, відрахувань в страховій області, зокрема, в пенсійному страхуванні, близькому до страхування життя;

- кожна держава повинна мати незалежний спеціалізований орган в справі нагляду за страховою діяльністю;
- страхові компанії, здійснюючи страхову діяльність, повинні мати достатній запас платоспроможності і працювати на адекватних тарифах;
- страхові посередники, які працюють на ринку, повинні бути зареєстровані за відповідними вимогами (за рівнем кваліфікації, рівнем капіталу і т.п.);
- обов'язкове страхування повинно здійснюватися в галузях, і в першу чергу в соціальній сфері, де страхові ризики мають масовий характер, а страхові фонди формуються достатньо великою кількістю страхувальників;
- на ринку страхування і перестраховування повинно бути чесне конкурентне середовище;
- держава повинна всебічно розширяти міжнародне співробітництво в області обміну інформацією про діяльність страхових компаній.

Цілком природно, що становлення українського страхового ринку буде проходити з певними виключеннями з вищенаведених правил. Проте рівень прояву характерних рис цих правил на страховому ринку може бути мірилом інтегрованості українського ринку у світовий.

Одним з найважливіших напрямів розвитку і ефективного функціонування страхового ринку є забезпечення фінансової стійкості і платоспроможності страховиків і страхувальників.

Важливим напрямом залишається впровадження зарубіжного досвіду організації страхування і ефективного функціонування страхового ринку, оскільки в розвинутих країнах існує чітка національна система координації діяльності страхових організацій при провідній ролі держави у розробці програм і стратегій розвитку страхування, а також є позитивний досвід розвитку кооперативних страхових організацій.

Таким чином, основні напрями розвитку і ефективного функціонування національного страхового ринку нерозривно пов'язані зі створенням конкурентного середовища і вдосконаленням його організаційної структури.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України "Про страхування" № 2745-III від 04.10.2001р.
2. Конституція України. – К.: Право, 1994, 1996. – 64 с.
3. Залетов О.А. Страхование в Украине (под ред. Слюсаренко О.А. д-р екон. наук) – К.: МА "BeeZone", 2002 – 452 с.
4. Страховий бізнес України – (Керівник С.Подий), – Видавництво "Логос", 2001.
5. Мачуський В.В. Страхове право: навч. посіб. /В.В. Мачуський. – К.:КНЕУ ,2009.467,[5] с.

УДК 334.72(477)

КРИСАК А.О.

м. Вінниця

### ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

У сучасних умовах господарювання реалізація головних стратегічних напрямів економічної політики держави, спрямованих на ефективне державне регулювання, макроекономічну стабільність та високий рівень соціального забезпечення, неможлива без створення конкурентоспроможного сектора економіки.

В останні роки в Україні посилюється інтерес до вивчення проблем і перспектив розвитку малих підприємств і до аналізу тенденцій змін у даному секторі економіки у зв'язку з внесенням змін до законодавства (особливо податкового), що регулює дану галузь. Ці зміни знаменують собою початок нового етапу розвитку сектору малого бізнесу. Тому особливої актуальності набуває аналіз даної проблеми, що стосується проблем і перспектив малих підприємств в Україні.

Сутність та особливості діяльності малого бізнесу неодноразово досліджувались у публікаціях вітчизняних науковців. Так, О. Балацький, Т.Говорушко, І. Должанський, Н.Краснокутська, О. Олексюк, В. Стадник, О. Петрицька та ін. визначили у своїх роботах основні складові та базові чинники формування виробничого потенціалу малого підприємництва. Сучасний механізм та стратегічні завдання розвитку малих підприємств в Україні розглядали науковці Л. Мартинюк, А. Чернявський та ін.

Незважаючи на наявність певних розробок щодо особливостей малого бізнесу, його ролі в ринковій економіці, інноваційного аспекту діяльності у сфері управління малими підприємствами, ще не достатньо вирішеною залишається низка важливих науково-практичних проблем: змістовного наповнення понятійного апарату; врахування умов розвитку малих підприємств в конкурентному середовищі; функціонування малих підприємств в Україні та напрямів забезпечення їх позитивного розвитку. Саме тому метою написання статті є розгляд основних недоліків організації малого бізнесу в Україні на сьогоднішній день та визначення перспектив його розвитку в майбутньому, дослідження виокремлення основних факторів, що негативно впливають на темпи росту малого підприємництва, а також гальмують його подальший розвиток.

На сьогодні, як свідчать офіційні дані Держкомстату, кількість суб'єктів малого підприємництва (як юридичних, так і фізичних осіб), що відповідає визначенню малого підприємництва в національному законодавстві України) в 2012 році становила 79 на

10000 наявного населення. Для порівняння: в Італії цей показник дорівнює 85, в Іспанії – 89, у Великій Британії – 84, у Німеччині – 87, у Франції – 89, в Австрії – 82. Це говорить про подальше зростання малих підприємств в економіці України [5, с. 6].

Порівнюючи дані розвитку вітчизняного малого підприємництва з показниками інших країн, зауважимо, що Україна значно відстає від країн Східної та Центральної Європи. Для порівняння: у Польщі на тисячу жителів припадає 53 малих підприємств, у Чехії – 14, в Україні – лише 2,8. У країнах з ринковою економікою (США, Велика Британія, Німеччина, Франція, Італія, Іспанія) більше половини ВВП створюють малі підприємства [2, с. 127]. В Україні поки що малий бізнес не відіграє суттєвої ролі у забезпеченні економічного зростання, його внесок у ВВП становить лише 10–12%. Так, в економічно розвинених країнах обсяг ВВП, який виробляється малими підприємствами, становить від 50 до 67%. В Україні ж малі підприємства виробляють менш як 12% валового внутрішнього продукту.

Частка працюючих на малих і середніх підприємствах від загальної кількості зайнятих становить майже половину в країнах із розвинутою економікою: коливається від 46% у Німеччині до 78% у Японії [1, с. 45].

Згідно зі статистикою, у сфері малого бізнесу в Україні станом на 1 січня 2015 р. було зареєстровано 158,6 тис. підприємств, які забезпечували 7% ВВП. Тоді як у Чехії, Словаччині та Угорщині частка малих підприємств у ВВП знаходиться на рівні 30–40%. В Україні найбільша кількість малих підприємств знаходиться в Києві. По областях України статистика виглядала так: найвищі показники концентрації малого бізнесу в Київській, Дніпропетровській та Донецькій областях, найнижчі в Рівненській, Чернівецькій та Волинській [4]. Нижче наведені основні показники діяльності малих підприємств у порівнянні з середніми за розмірами у 2015 році.

Однією з найвагоміших перешкод на шляху розвитку малого бізнесу в Україні на сьогоднішній день є відсутність доступних фінансових ресурсів для створення нових та розширення вже діючих підприємств. Обмеженість кредитних коштів, високі процентні ставки та великий кредитний ризик не можуть сприяти притоку інвестицій для розвитку малого підприємства.

До основних причин гальмування розвитку малого підприємництва в Україні відносять: 1) неопрацьованість законодавства як з питань розвитку малого підприємництва, так і підприємництва в цілому; 2) високі податки, що змушує деяких суб'єктів малого та середнього підприємництва йти в тіньову економіку; 3) недостатня державна фінансова-кредитна і майнова підтримка малих підприємств; 4) відсутність дійового механізму реалізації державної політики щодо підтримки малого бізнесу; 5) недосконалість системи обліку та статистичної звітності малих підприємств; 6) обмеженість інформаційного та консультативного забезпечення; 7) недосконалість системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для підприємницької діяльності [3, с. 173].

Одним із напрямів сьогоденної державної підтримки суб'єктів малого підприємництва в Україні є надання їм пільг у податковій сфері в рамках введення спрощеної системи оподаткування. Проте її недосконалість та незавершеність реформування зумовлюють наявність вагомих недоліків застосування такої системи, зокрема:

- 1) обмеження за обсягом діяльності (розмір виручки) таких суб'єктів;
- 2) сума єдиного податку підприємцями сплачується авансом за звітний період, проте при цьому не враховується чи буде фактично отримано дохід від здійснення такої діяльності за звітний період, чи ні;
- 3) при використанні праці найманих робітників підприємець має сплачувати за кожного з них 50% суми єдиного податку;

Таблиця 1.

Основні показники діяльності підприємств за розмірами\* у 2015 році [4]

Показник	Середні підприємства	Малі підприємства
Кількість підприємств на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць	5	64
Частка кількості підприємств відповідного розміру у загальній кількості, %	6,8	92,6
Кількість зайнятих працівників (штатні, позаштатні та неоплачувані працівники), тис. осіб	2806,1	2180,5
Відсотки до загальної кількості зайнятих працівників, %	32,2	27,5
Кількість найманих працівників (штатні та позаштатні працівники), тис. осіб	2612,3	1996,5
У відсотках до загальної кількості найманих працівників, %	33,5	28,5
Середньомісячна заробітна плата найманих працівників, грн.	2924,3	2551,9
Фонд оплати праці, млн. грн.	65140,2	35889,3
Обсяг реалізованої продукції, (робіт, послуг), млн. грн.	2421687,7	584619,3

\* Дані наведено без урахування результатів діяльності банків, фермерських господарств та бюджетних установ

4) обмеження в можливості використовувати велику кількість найманих працівників [3, с.175].

Ситуація щодо розвитку малого підприємництва в Україні залишається на такому ж незадовільному рівні. Законодавчі органи і надалі намагаються усувати основні недоліки, проте поки що не досить ефективно. Таким чином, основними шляхами покращення стану розвитку малого підприємництва в Україні є створення нормативно-правової бази зі сприятливими умовами, а також вдосконалення податкової політики та забезпечення раціонального функціонування спрощеної системи оподаткування. У подальшому ці проблеми необхідно постійно координувати і вирішувати якнайшвидше.

Проте мале підприємництво в Україні має значний потенціал і перспективи, особливо в умовах ринкової економіки, яка базується насамперед на приватному бізнесі та особистій ініціативі. Вирішення існуючих проблем розвитку малого бізнесу в Україні та створення сприятливого середовища для нього потребують докорінної перебудови державної політики щодо сприяння цьому сектору економіки.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Богйон Г. Проблеми створення малих підприємств (на прикладі України та Франції) / Богйон Г. Горняк О. – Одеса – Астропринт, – 2015 – 112с.
2. Брагіна Е. Малий бізнес в розвиваючихся країнах на фоні глобалізації/ Е. Брагіна // *Міжнародна економіка і міжнародні відносини*. - 2012. - №6. - С. 126-134.
3. Брижань І.А. Реформування системи оподаткування суб'єктів малого підприємництва як один із заходів державної підтримки їх розвитку / І.А. Брижань., О.О. Олійник // *Економіка і регіони*. – 2014. – №2. – с.171-176.
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – назва з екрану.
5. Якуб М. Стан малого бізнесу в Україні / М. Якуб, Б. Сенчук. // *Бізнес-консультант*. – 2008. – №9. – С. 3-7.

УДК 351.84:336.143

МАРЬЄНКО М. С.,

ЧЕРНЕНКО Л. І.

*Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.*

м. Умань

### ФІНАНСУВАННЯ ЗАКЛАДІВ І ПРОГРАМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОЛОДІ ТА НЕПОВНОЛІТНІХ

Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової і нормативної баз, відсутність належного фінансування програм соціального забезпечення молоді та неповнолітніх значно ускладнили процеси відтворення інтелектуального потенціалу, трудових ресурсів держави, призвели до зростання

безробіття серед молоді та загострення криміногенної ситуації в суспільстві.

В той же час для здійснення практичної соціальної роботи з дітьми та молоддю в Україні створена і функціонує система центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Мережа центрів постійно розвивається: якщо у 1992 році діяло 48 центрів соціальних служб для молоді, у 1993 – 77, то на сьогодні в Україні діє 1207 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, із них 27 регіональних, 479 районних, 168 міських, 40 районних у містах, 454 сільських, 39 селищних, та 205 філій районних центрів [3, с. 115].

Відповідно до статті 13 Закону України "Про соціальну роботу з дітьми та молоддю" діяльність центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді фінансується за рахунок коштів, передбачених у місцевих бюджетах за відповідним кодом програмної класифікації видатків.

Стан фінансування центрів на сьогодні не є достатнім для здійснення ефективної соціальної роботи з різними категоріями дітей, молоді та сімей. Кошти на фінансування центрів, як на утримання, так на програми та заходи, не надходять по окремому коду бюджетної класифікації на ці цілі. Головними розпорядниками коштів є управління у справах сім'ї та молоді обласних державних адміністрацій. Гранічна чисельність працівників центрів щорічно змінюється в залежності від обсягів доведеного матеріального ресурсу в місцевих бюджетах. Специфіка діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та їх спеціалізованих формувань полягає в тому, що їх робота спрямована на вразливі та кризові верстви населення і потребує своєчасного втручання та надання цілеспрямованих соціальних послуг.

Соціальний супровід сімей у складних життєвих обставинах, прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, матерів, які мають намір відмовитися від новонародженої дитини передбачає постійну систематичну роботу соціального працівника з командою, до якої входять юрист, психолог та лікар, і можлива лише при постійному належному рівні фінансуванні запланованих поточних витрат та наявності кадрового потенціалу.

В той же час, нині держава активізувала свою роботу спрямовану на практичну реалізацію основних напрямків поліпшення становища дітей в Україні, зокрема щодо запобігання такому явищу, як дитяча безпритульність та бездоглядність. Необхідність таких заходів зумовлена тим, що нині в Україні від 25 до 30 тис. дітей щорічно перебувають в притулках для неповнолітніх [1, с. 225].

Обсяг витрат, які спрямовуються на утримання притулків для неповнолітніх по кожному регіону, розраховується як добуток обсягу витрат, що спрямовується на утримання цих установ у цілому по Ук-

раїні, і питомої ваги очікуваної кількості дітей у притулках за плановий період по регіону – у загальній очікуваній кількості дітей у притулках у цілому по Україні. Оскільки притулки для неповнолітніх є закладами обласного значення, тобто вони розраховані не лише на тих дітей, що проживають у певному регіоні, Бюджетним кодексом передбачено здійснювати їх фінансування за рахунок асигнувань з обласних бюджетів [2, с. 146].

Загалом, слід зазначити, що, особливої уваги з боку держави нині потребує вирішення проблем фінансування безпритульних дітей, зменшення чисельності дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, яких налічується понад 100 тисяч, значна частина яких при цьому є сиротами при живих батьках, відновлення житлових і майнових прав дітей, соціальному становленню і розвитку молоді. Кардинальних змін потребує також, як засвідчили результати дослідження, система фінансування закладів і програм соціального забезпечення молоді.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Закалюк А.П. Курс сучасної української кримінології: теорія і практика / А.П. Закалюк – К.: Видавничий Дім "Ін Юре" – 2007 – 712 с.
2. Распутенко І. Управління видатками в перехідних економіках. / І. Распутенко – К.: Основи, 2002 – 223с.
3. Лукашевич М.П. Соціальна робота: теорія і практика. / М.П. Лукашевич, Т.В. Семигіна – К.: Каравела – 2015. – 424 с.

#### УДК 364.04(477)

ПАСІЧНИК О.,  
ВИШНЕВСЬКА М.

Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.  
м. Умань

### ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ

Одним із важливих завдань для України є забезпечення належного рівня соціального захисту її громадян, що мають обмежені можливості, тобто інвалідів. З цією метою держава повинна не лише створювати умови для задоволення їхніх потреб, але й забезпечувати їх посильну трудову участь.

Поряд з цим, більшість вітчизняних інвалідів нині не працевлаштовані, тобто змушені жити на мізерну пенсію. Однією з причин такого становища з працевлаштуванням інвалідів є те, що підприємства України виконують завдання по створенню робочих місць для інвалідів лише на 30 % [2].

З цієї причини низьким в Україні є рівень забезпеченості інвалідів. Адже, як свідчать дані Фонду захисту інвалідів, середньомісячний розмір пенсії по інвалідності нині не набагато більший від величини мінімальної пенсії [3].

Соціальним захистом та працевлаштуванням інвалідів в Україні займається Фонд захисту інвалідів. Нині в діяльності фонду виникли значні проблеми, адже протягом останніх років низьким є рівень доступу інвалідів до об'єктів соціальної інфраструктури, в результаті чого не забезпечуються умови для здобуття інвалідами освіти, а також професійної підготовки та зайнятості інвалідів [3].

Перелічене зумовлює необхідність насамперед розробки напрямів вдосконалення системи реабілітації інвалідів в Україні, передбачивши, зокрема, наукове обґрунтування, фінансування та організаційне супроводження реабілітаційного процесу, створення відповідної нормативно-правової бази, розвиток та належне фінансове забезпечення мережі центрів медичної, соціальної, трудової, професійної та фізкультурно-спортивної реабілітації, в тому числі реабілітаційних центрів для дітей-інвалідів [4].

Слід зазначити, що згідно з Законодавством України для інвалідів передбачено регулярне санаторно-курортне лікування, протезування, забезпечення спеціальними автомобілями, безоплатні або за пільговими цінами забезпечення медикаментами, а також чимало пільг щодо побутового, торгового, медичного, транспортного їх обслуговування.

Поряд з цим, на нашу думку, нині необхідно підвищити також рівень зайнятості осіб з обмеженими можливостями шляхом вдосконалення системи їх працевлаштування через механізм зацікавлення роботодавців у залученні інвалідів до роботи на їх підприємствах [1, с. 37].

Для цього, на нашу думку, необхідно дещо збільшити норматив працевлаштування інвалідів на підприємствах, встановлений частиною першою статті 19 Закону України "Про основи соціального захисту інвалідів в Україні". Слід також передбачити що роботодавці незалежно від їх форм власності та видів діяльності, у яких кількість працюючих інвалідів менша від нормативної повинні сплачувати до Фонду соціального захисту інвалідів штрафні санкції [4]. Крім того, на нашу думку, слід розробити механізм бюджетного фінансування транспортних послуг, наданих інвалідам, а також створити умови для забезпечення інвалідів житлом через розробку та прийняття спеціальної цільової програми "Житло – інвалідам".

Наслідком пропонованих заходів буде, насамперед забезпечення реабілітації інвалідів, тобто надання їм допомоги у досягненні оптимальної для громадян із обмеженими фізичними можливостями фізичної, інтелектуальної, соціальної діяльності, надання їм засобів для поліпшення свого життя, розширення рівня самостійності та можливостей доступу до всіх сфер життя суспільства [2]. Звичайно, в діяльності Фонду соціального захисту інвалідів існує багато невирішених питань, проте практична реалізація пропонованих заходів суттєво підвищить рівень соціального захисту інвалідів, що є одним із першочергових

завдань соціальної політики держави та повністю відповідає світовій практиці.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Байкіна Н. Г. Правовий та соціальний захист інвалідів в Україні / Н. Г. Байкіна // – К.: Юрінком-Інтер – 2008. – 417 с.
2. Соціальний захист інвалідів. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: – <http://uzakon.com/document/spart26/inx26281.html>.
3. Захист прав інвалідів. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=74C28AF208A0FB0B565FC82EA8955AC3?art\\_id=35612&cat\\_id=34941](http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=74C28AF208A0FB0B565FC82EA8955AC3?art_id=35612&cat_id=34941).
4. Фонд соціального захисту інвалідів. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.ombudsman.kiev.ua/d\\_06\\_7.html](http://www.ombudsman.kiev.ua/d_06_7.html).

**УДК 631.16:658.153**

ПАСІЧНИК В.

*Наук. керівник: Пилявець В.М. к.е.н.*

м. Вінниця

**КРУГООБІГ ОБОРОТНИХ ЗАСОБІВ  
В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ  
ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

У ринкових умовах господарювання на сучасному етапі економічного розвитку України необхідно приділяти увагу забезпеченню підприємства оборотними коштами. Оскільки, вони забезпечують безперервний процес виробничої та комерційної діяльності, тому підприємство потребує постійного інвестування у елементи оборотних активів для здійснення розширеного відтворення. Від ефективності використання оборотних засобів залежить ліквідність підприємства, його фінансова стійкість, платоспроможність та рентабельність.

Отже, оборотні засоби не варто розглядати у статичній, оскільки вони являють собою виключно динамічну частину ресурсів суб’єкта господарювання, приймаючи участь у виробничих процесах і реалізації продукції шляхом неперервності свого круго-

обігу, тобто “...переходять зі сфери звертання у сферу виробництва і назад, приймаючи послідовність форм звертання і оборотних виробничих фондів” [1]

Проходячи три основні стадії (Г – Т...В...Т’ – Г’), оборотні засоби змінюють свою натурально-речову форму, тим самим здійснюють повний кругообіг, функціонуючи на всіх стадіях у часі, що забезпечує неперервність процесу виробництва і звертання. Органічна єдність трьох стадій кругообігу оборотних засобів є класичним виразом виробничого циклу, що має головною цілю – відшкодування виробничих запасів та забезпечення відтворювального процесу (рис. 1).

Особливістю кожної стадії кругообігу (рис. 1.) є час знаходження в ній оборотних засобів, який неоднаковий і залежить від потреби та технологічних властивостей виробленої продукції для тієї чи іншої галузі господарювання.

Практично – збільшення часового лагу кругообігу оборотних засобів призводить не тільки до відволікання грошових коштів, але й до необхідності у залученні додаткових джерел фінансування, зберігаючи тим самим неперервність виробничого циклу, що в умовах ринкової економіки впливає на зниження конкурентоспроможності підприємств.

Особливо це відчутно у аграрному секторі, де час “вкладання” оборотних засобів в цілому не збігається із часом отримання готової продукції, що зумовлено сезонними чинниками та біологічними законами вироблення продукту споживання, і суттєво перевищує тривалість їх обороту проти інших галузей господарювання, які значно відрізняються своєю сферою використання оборотних засобів, не порушуючи самої основи категоріальної сутності та класичні стадії терміну їх кругообігу. [ 2 ]

Тривалість кругообігу оборотних засобів у сільському господарстві неоднакова і за галузями виробництва (рослинництво, тваринництво), яка вимірюється місяцями або роками, а це означає встановлення їх кількісного оптимізаційного забезпечення для виробничих потреб з урахуванням внутрішнього використання, виходячи із класифікаційної специфіки оборотних засобів сільськогосподарського підприєм-



*Рис. 1 Кругообіг оборотних засобів аграрних підприємств протягом виробничого циклу*

ства за сферами виробництва і звертання, які втілюють не тільки грошову форму, але й додаткову вартість, авансовану в оборотні виробничі фонди і фонди звертання, забезпечуючи неперервність виробничої діяльності

Специфічність сфери аграрного виробництва полягає в тому, що в основу групування оборотних засобів приймають ознаки, які не витікають з їх функціональної ролі у виробничому процесі (поточні біологічні активи, незавершене виробництво) і сприймаються поряд із речовинними елементами (виробничі запаси), вираженими у вартісній формі предметів праці, тобто складаються із двох частин: предметів праці, не вступивших у процес виробництва (сировина і матеріали, паливо, міндобрива, насіння, корма та ін.), та предметів праці, які знаходяться в самому процесі виробництва (виросли, відгодівлі) і в міру їх обробки перетворюються на готову продукцію. Останні приймають форму авансованих виробничих витрат.

Натомість оборотні засоби у сфері звертання обслуговують процес виробництва і виступають носіями вже створеної вартості, забезпечуючи його ритмічність з відтворенням речовинних елементів предметів праці. Таким чином, оборотні засоби у сферах виробництва і звертання являють собою відмінні між собою економічні категорії. Проте їх одночасне існування обумовлює органічну єдність процесу виробництва і процесу реалізації як в одній частині відтворення продукту (отримання грошових коштів), так і натурального авансування окремих виробничих фаз другою частиною відтвореного продукту, що є характерним для сільського господарства.

Таким чином, функціонування оборотних засобів у сільському господарстві має низку своїх особливостей, а саме:

- авансуються на тривалий період;
- нарощення вкладень на стадії виробництва із майже одночасним вивільненням їх на стадії реалізації;
- вплив значної питомої ваги внутрішнього обороту продукції;
- сезонний характер сільськогосподарського виробництва з довготривалим зберіганням власних і придбаних виробничих запасів.

З урахуванням вищезазначених особливостей функціонування оборотних засобів перед сільськогосподарськими товаровиробниками постає нагальна необхідність ефективного їх використання.

УДК 336.77.067:631(477)

ПАСІЧНИК Я.

Наук. керівник: *Пілявець В.М. к.е.н.*

м. Вінниця

## ОСОБЛИВОСТІ КРЕДИТУВАННЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Дослідження фінансового забезпечення підприємств АПК, у тому числі сільськогосподарських товаровиробників, свідчить про те, що вони в основному працюють за рахунок власних ресурсів, частка яких у виробничій діяльності значна, проте недостатня для самофінансування.

Обмеженість власних коштів змушує аграрні підприємства сподіватися на підтримку з боку держави й зумовлює необхідність розвивати як банківські, так і партнерські форми кредитування. Необхідність кредитних ресурсів, без яких сільськогосподарське підприємство як товаровиробник не може існувати, зумовлена специфікою його відтворювального процесу. Останнє, в свою чергу, вимагає врахування об'єктивних вимог галузі в процесі організації її кредитного обслуговування. Зазначимо, що протягом останніх 10 років кредити були і залишаються недоступними через низьку кредитоспроможність та відсутність необхідної для банку застави. Водночас для іноземних інвесторів низькоприбутковий та високо ризиковий аграрний сектор України й досі залишається інвестиційно непривабливим.[2]

Для банківських установ кредитні відносини з підприємствами аграрного сектору були й продовжують залишатися ризикованими. Серед основних видів ризиків можна виділити сезонність виробництва і попиту на продукцію (з цим пов'язані коливання обсягів грошових надходжень і платоспроможність позичальника), високу залежність результатів господарювання від погодних умов, недостатню ліквідність застави, що пропонується в забезпечення кредиту; необхідність формування кредитором значних страхових резервів на покриття можливих втрат від проведення кредитних операцій, що знижує рентабельність цих операцій, нерозвиненість страхового ринку в країні, який нині забезпечує сільськогосподарським товаровиробникам формальний страховий захист; операційні ризики, пов'язані з недосконалістю банківських технологій і відсутністю у банків досвіду роботи із сільськогосподарськими позичальниками.

Зазначимо, що протягом останніх десяти років кредити були й залишаються недоступними через низьку кредитоспроможність та відсутність необхідної для банку застави. Водночас для іноземних інвесторів низькоприбутковий і високо ризиковий аграрний сектор України й досі залишається інвестиційно непривабливим [4].

Частка кредитних ресурсів в обслуговуванні оборотних засобів у сільському господарстві досягла кри-

тичної межі, що зумовлює необхідність розробки і впровадження нової кредитної політики, спрямованої на створення економічних умов для ефективного використання кредитних ресурсів, прискорення структурної перебудови економіки та її соціальної орієнтації. Зазначене свідчить, що вітчизняні товаровиробники галузі відчують підвищену потребу в кредитних коштах, які нині є важливим джерелом відновлення втраченого оборотного й основного капіталу. Незалежно від чинників ціноутворення на кредитному ринку, сільськогосподарські підприємства потребують встановлення невисокого розміру плати за користування кредитними ресурсами. Така об'єктивна вимога спричинена низькою прибутковістю сільськогосподарського виробництва, порівняно з іншими галузями національного господарства, а, відповідно, й неспроможністю сплачувати кредиторам ринковий відсоток за одержаний кредит [3].

Окрім усього, сільськогосподарське виробництво є низько товарним, оскільки значна частка продукції (30–40 %) не набуває товарної форми і використовується в натуральній формі в наступних циклах відтворення у вигляді насіння, кормів власного виробництва, молодняку тварин тощо. Нетоварна продукція не проходить стадії реалізації, тобто сільськогосподарське підприємство не одержує виручки та закладеного у ній прибутку. Більшість видів сільськогосподарської продукції є предметами першої необхідності й мають низьку еластичність попиту. Крім того, з метою соціальної стабільності ріст цін контролюється державою, що є також причиною невисоких доходів сільськогосподарських підприємств. Поглиблює проблему низької дохідності вітчизняних товаровиробників сільськогосподарської продукції диктат і свавілля з боку посередників [1].

З метою розширення кредитування АПК необхідно впровадити наступні заходи:

- розширити ринок банківського кредитування шляхом створення Державного земельного іпотечного банку та впровадження механізму застави земельних ділянок сільськогосподарського призначення та прав оренди на них при іпотечному кредитуванні;
- сформувати систему кредитної кооперації шляхом внесення змін до законодавства з метою регламентування діяльності кредитних кооперативів у сільській місцевості та розширення мікрокредитування на селі;
- сприяти використанню нових кредитних продуктів у банківській, у тому числі й в кооперативній, кредитній системі;
- розвивати систему гарантування повернення кредитів шляхом створення спеціального гарантійного фонду;
- запровадити нові фінансові інструменти для сільськогосподарських товаровиробників з метою отримання додаткових кредитів під заставу

майбутнього урожаю (або майбутню тваринницьку продукцію);

- створити систему інформаційного забезпечення кредиту

Основними напрямками щодо стабілізації кредитування сільськогосподарських підприємств є комплексна співпраця держави та банківської системи, спрямованої на розвиток дієвого інтеграційного механізму взаємодії з аграрним сектором економіки.

#### УДК 338.433:637.14

ПЕТІНА Л.Б.

м. Вінниця

### СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ МОЛОКА В УКРАЇНІ

Молокопродуктовий підкомплекс має надзвичайно важливе значення як для розвитку економіки АПК, так і народного господарства країни в цілому. Він виконує ряд важливих функцій – забезпечує суспільство незамінними продуктами харчування; безперервно поповнює обігові кошти товаровиробників, бюджет країни, постачає сировину для інших галузей народного господарства тощо.

Тому стан економіки молокопродуктового підкомплексу настійно вимагає проведення детального аналізу його галузей, виявлення вузьких місць їх функціонування, обґрунтування основних напрямків розвитку та ефективного функціонування окремих складових і регіонального підкомплексу в цілому.

Сьогодні виробництво молока стало невід'ємною складовою забезпечення національної продовольчої безпеки і підтримки соціально незахищених верств населення, а також основним джерелом добробуту та зайнятості мешканців сільської місцевості. Фактично в країні майже 76,3 % всього молока продовжують виробляти господарства населення, тоді як решта надходить від аграрних підприємств.

Останні дані Державної служби статистики свідчать, що на 1 лютого 2015 р. у господарствах населення утримувалося близько 1747,8 тис. голів поголів'я корів, де їх чисельність становила на 6,7% менше, ніж на аналогічну дату 2014 р., тоді як в сільськогосподарських підприємствах налічується майже в 3,3 рази менше тварин порівняно з приватними домогосподарствами, а саме 528,0 тис. голів (-6,4% до минулого року) [3].

Щодо переробки, то за даними Держкомстату на 2015 рік переробкою молока в Україні займається більше 300 підприємств, майже 80% ринку контролює 50 заводів, значна частина яких входить до складу великих холдингів. Експерти вважають, що криза посилить вплив холдингів, оскільки дрібні та середні виробники будуть вимушені покинути ринок. В той же

час, частки ринку провідних виробників не перевищують 6–9%. В цілому фактично одинадцять компаній утримують 60,3% ринку. Решту ринку розподіляють між собою дрібні компанії та одиничні молокопереробні заводи [4].

Формування ефективного молокопродуктового підкомплексу в Україні набуває особливого значення на сьогоднішній день. Основним напрямом підвищення ефективності функціонування молокопродуктового підкомплексу є раціональна пропорційність у розвитку всіх його сфер і галузей.

Практика настійно вимагає здійснення структурної перебудови підкомплексу у напрямі пріоритетного розвитку галузей молочного скотарства, кормовиробництва і на цій основі створення надійної сировинної бази для підприємств молочної промисловості. Тільки за таких умов ми зможемо сформувати конкурентоздатний ринок молокопродуктів вітчизняного виробництва. Особлива роль у цьому процесі відводиться державі.

У світі відпрацьовані різні механізми державної підтримки сільськогосподарського виробництва молока. У США встановлені мінімальні ціни закупівлі державою молочної продукції. В країнах ЄС діє аналогічна система встановлення мінімальної ціни закупівлі молока з масовою часткою жиру 3,7%, масла, сухого знежиреного молока та двох типів сирів, а також, за необхідністю, і інших продуктів.

У Литві та Латвії, в період переходу до фермерського виробництва, держава фінансувала 55% вартості будівництва ферм, решта коштів виділялася як пільговий кредит під 3-5% річних.

В Україні процес державної підтримки виробництва молока включає наступні механізми: повернення ПДВ за продане молоко, доплати за збільшення поголів'я корів, доплати за екологічно чисту сировину для виробництва дитячого харчування, доплати сільськогосподарським виробникам за реалізоване молоко класу "Екстра" і вищого сорту, пільгове кредитування проектів будівництва і реконструкції тваринницьких комплексів і ферм, відібраних на конкурсній основі терміном на 7 років [1].

На жаль, існуючий механізм виділення дотацій для сільськогосподарського виробника не став активним стимулятором розвитку аграрного виробництва. Не активізувала діяльність в аграрній сфері і Державна цільова економічна програма підтримки розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів (в силу відсутності державного фінансування). При існуючій системі державної підтримки, ймовірність зростання обсягів виробництва молока сільськогосподарськими підприємствами є незначною, а отже неможливе збільшення виробництва на молокопереробних підприємствах.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Моніторинг розвитку ринку молока та молочних продуктів України / Спілка молочних підприємств України. За ред. Бутенко М.І. – V випуск. – К., 2010. – 100 с.

2. Про затвердження галузевої Програми розвитку молочного скотарства України до 2015 року: Наказ Міністерства аграрної політики України від 10.12.2007 р. №886/128. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>

3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

4. Молочний сектор – підсумки 2015 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://agroconf.org/content/ukrayina-molochniy-sektor-pidsumki-2015>

#### УДК658.14

ПЕТРИШИНА Я.,

ПЕТРИЧЕНКО А.

*Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.*

м. Умань

### ФІНАНСОВА РІВНОВАГА БІЗНЕС-СТРУКТУР

Істотною причиною кризового стану багатьох вітчизняних бізнес-структур є неналежне використання фінансовими службами покладених на них функцій. Зокрема, в багатьох з них відсутнє фінансове планування та аналіз, управління ризиками, робота щодо оптимізації структури активів та пасивів. Це зумовлене тим, що відповідальність за всю фінансову роботу на підприємстві покладається на бухгалтерію, а фінансові служби або взагалі відсутні, або їхні завдання не є чітко визначеними і не мають нічого спільного з тими, які виконують відповідні служби на бізнес-структурах країн Західної Європи чи США.

Проблемам фінансування бізнес-структур в Україні присвячені праці таких вчених, як М.Д. Білик, С.Є. Ковтун, В.О. Собко і Ф.І. Шамхалов та інших. Незважаючи на те, що в сучасній літературі в значній мірі розглянуті проблеми фінансової діяльності суб'єктів бізнесу, і нині в цій сфері залишається безліч нерозв'язаних проблем, що зумовлює необхідність подальших наукових пошуків в цій галузі фінансової діяльності та є першопричиною проведення цього дослідження.

В багатьох вітчизняних бізнес-структурах основний напрям пошуку резервів ліквідності, рентабельності та конкурентоспроможності пов'язують зі зменшенням рівня оподаткування. У разі ж недосягнення економії за рахунок оптимізації податкових платежів починаються фінансові труднощі, наслідком яких є банкрутство та ліквідація суб'єкта господарювання.

Важливим критерієм фінансової діяльності суб'єктів бізнесу крім цього є дотримання їх фінансової рівноваги. Одним зі способів перевірки рівня забезпечення фінансової рівноваги є перевірка відповідності окремих позицій балансу вимогам так званого "золотого правила фінансування". "Золоте правило фінансування" називають також золотим банків-

ським правилом, або правилом узгодженості строків. Відповідно до положень цього правила фінансовий капітал повинен бути мобілізований на строк, не менший від того, на який даний капітал заморожується в необоротних та оборотних активах суб'єктів господарювання.

Дотримання вимог "золотого правила фінансування" забезпечує суб'єктам бізнесу стабільну ліквідність та платоспроможність.

Крім того, важливим завданням для фінансової діяльності бізнес-структур є забезпечення їх потреби в капіталі. Серед вітчизняних економістів найбільш вдалим на нашу думку є визначення сутності капіталу, дане професором В.О. Сопком, згідно з яким капітал – це власність відповідної фізичної чи юридичної особи на активи: майно і об'єкти, які в неї є в наявності.

Важливим показником для фінансової служби суб'єкта бізнесу при цьому є саме структура капіталу. На структуру капіталу бізнес-структур впливають: галузь виробництва, форма організації бізнесу, обсяги діяльності бізнес-структура, особливості оподаткування, розподіленого та нерозподіленого прибутку тощо.

При формуванні структури капіталу фінансисти можуть враховувати середньогалузеві значення коефіцієнтів заборгованості. Низький рівень коефіцієнту заборгованості є наслідком недостатнього рівня розвитку кредитних відносин в Україні, що пояснюється високим рівнем кредитного ризику та прагненням бізнес-структур його зменшити шляхом поліпшення структури капіталу. Низьким рівнем кредитоспроможності суб'єктів господарювання, високими процентними ставками за кредити, складністю та недосконалістю механізму реалізації положень законодавства про банкрутство можна пояснити низький рівень кредитування українських бізнес-структур.

Підсумовуючи викладене, можна констатувати що проблематику фінансової діяльності вітчизняних бізнес-структур доцільно розглядати в таких площинах:

- низький кваліфікаційний рівень працівників служб фінансового менеджменту, що зумовлене недоліками системи підготовки відповідних фахівців;
- наявність значних ризиків у формуванні активів та недоліків у використанні пасивів бізнес-структур, оскільки бізнес-структура не враховує вимог "золотого правила фінансування" при забезпеченні фінансової рівноваги;
- труднощі із залученням зовнішніх джерел фінансування, що зумовлене низькими кредитними та інвестиційними рейтингами бізнес-структур;
- дефіцит внутрішніх джерел фінансування, спричинений низьким рівнем прибутковості;
- високий рівень кредиторської заборгованості.

## УДК 338.439.54

ПИЛЯВЕЦЬ В.М. к.е.н.

м. Вінниця

### ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКИ ПРОДОВОЛЬНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ

Наразі виробництво і продаж якісної та безпечної харчової продукції з максимально збереженими незамінними харчовими речовинами – це проблема не тільки споживча, технічна, але й економічна, соціальна та політична. У зв'язку з цим гостро постають проблеми, пов'язані з підвищенням відповідальності за ефективність та об'єктивність контролю якості сировини, дотримання правил ведення технологічних процесів переробки, пакування, зберігання сировини, та нормативів зберігання і реалізації готових продуктів.

Велике значення на даний час має вирішення питань щодо покращення споживчих властивостей продовольчої продукції, підвищення її якості, а також удосконалення методів контролю. Створення ефективної системи контролю повинно базуватися на сертифікації виробника в першу чергу, а вже потім, на контроль якості продукції, яку він виробляє. Така практика розвинених країн.

Закон України "Про якість та безпеку харчових продуктів і продовольчої сировини" №44(371) від 5 листопада 2002 року регулює відносини між органами виконавчої влади, виробниками, продавцями (постачальниками) і споживачами під час розробки, виробництва, ввезення харчових продуктів на митну територію України, їх закупівлю, використання, споживання та утилізацію. Згідно із Законом, основними засадами державної політики є:

- пріоритетність збереження і зміцнення здоров'я людини та визнання її прав на належну якість і безпеку харчових продуктів і харчової сировини;
- створення гарантій безпеки для здоров'я людини під час виготовлення, ввезення, транспортування, зберігання, реалізації, використання, споживання, утилізації або знищення харчових продуктів та продовольчої сировини;
- державний контроль і нагляд за їх виробництвом, переробкою, транспортуванням, зберіганням, реалізацією, використанням, утилізацією або знищенням, які забезпечують збереження навколишнього природного середовища, ввезенням в Україну, а також наданням послуг у сфері громадського харчування;
- стимулювання впровадження нових безпечних науково обґрунтованих технологій виготовлення (обробки, переробки) харчових продуктів, продовольчої сировини і супутніх матеріалів;
- підтримка контролю якості харчових продуктів з боку громадських організацій;

- координація дій органів виконавчої влади в ході розробки і реалізації політики щодо забезпечення належної якості та безпеки харчових продуктів і продовольчої сировини;
- встановлення відповідальності виробників, продавців (постачальників) харчових продуктів, продовольчої сировини за забезпечення їхньої належної якості та безпеки для здоров'я людини під час виготовлення, транспортування, зберігання та реалізації, а також за реалізацію цієї продукції у разі її невідповідності стандартам, санітарним, ветеринарним та фітосанітарним нормам.

За сучасних умов у всьому світі вимоги до якості харчових продуктів стали жорсткішими. Важливо, щоб якість харчових продуктів була ідентична тим вимогам, які закладено в державних стандартах і техніч-

них умовах на їх виробництво. Ідентифікація харчових продуктів – це виявлення відповідності їхніх характеристик, указаних при маркуванні, у супровідних документах чи в інших засобах інформації, висунутим до них вимогам. Як засоби ідентифікації харчових продуктів використовують нормативні, технічні та товарносупровідні документи, а також маркування.

На сьогодні система технічного регулювання продовольчої продукції в Україні залишається одним з основних бар'єрів на шляху інноваційного розвитку, оскільки робить процедуру розробки і виведення на ринок нового продукту або впровадження нової технології надто складною і дорогою (як із боку фінансових витрат, так і витрат часу). Саме це перешкоджає впровадженню новітніх технологій, використанню сучасних матеріалів та методів і виробництву інновацій-

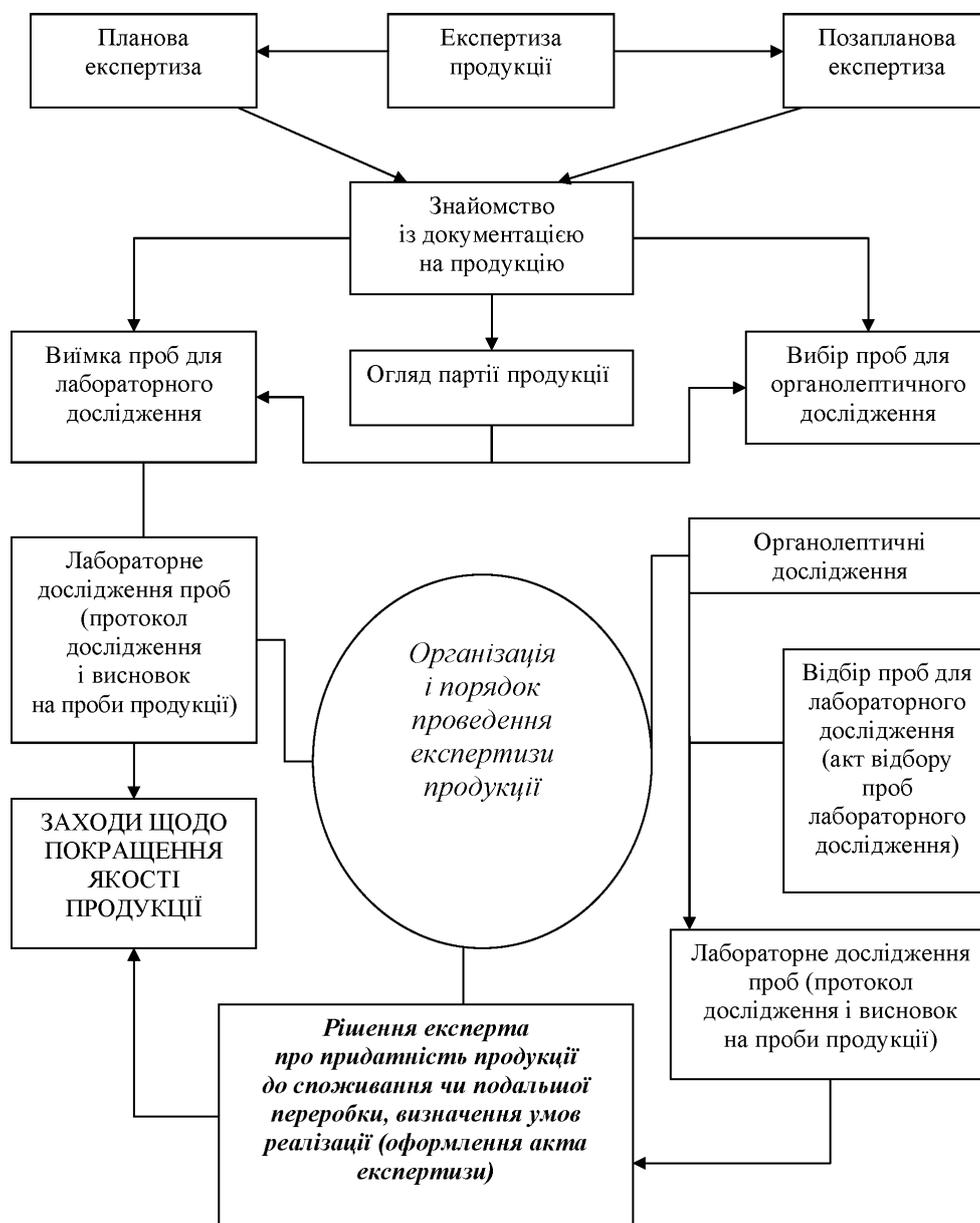


Рис. 1 Організаційний механізм проведення експертизи продовольчої продукції

них товарів, що обмежує асортимент продукції для споживачів. Так, починаючи з 2000 р., частка підприємств, що розробляють або впроваджують інновації в Україні, неухильно зменшується.

Технічні умови (ТУ) містять вимоги, що регулюють відносини між постачальником або виробником і кінцевим користувачем (споживачем) товарів. Держспоживстандарт встановлює розмір збору, що стягується за державну реєстрацію технічних умов і змін до них.

У ринковій економіці технічні умови для товарів не потребують державної реєстрації – виробники вільні їх змінювати, адаптуючи до ринкових умов.

Вимога, за якою усі нові продукти повинні базуватися на нових стандартах або (за їх відсутності) на нових технічних умовах, не є реальною гарантією безпечності продукції. Натомість, це накладає значний тягар на підприємства, що хотіли б впроваджувати інновації.

Для збереження свого положення на ринку та розвитку конкурентоспроможності, підприємствам що виробляють продовольство варто враховувати вимоги щодо якості, безпеки і екологічності продукції та виробництва при формуванні своєї подальшої стратегії розвитку.

#### УДК 657.422:338.43

ПИЛЯВЕЦЬ І.М.  
м. Вінниця

### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ОБЛІКУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ НА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

Державну політику у сфері бухгалтерського обліку та контролю в Україні реалізують Міністерство фінансів України, Національний банк України, Державне казначейство України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади в межах повноважень, передбачених законодавством. Порядок бухгалтерського обліку виробничих запасів визначається різними суб'єктами в межах їх повноважень та представлені п'ятьма рівнями (міжнародний, національні положення (станданти) бухгалтерського обліку, нормативно-правова база державного рівня, галузеві нормативні документи, наказ по підприємству), що будують систему нормативного регулювання бухгалтерського обліку виробничих запасів аграрних підприємств

Перший рівень нормативного регулювання встановлює особливості визнання та оцінки виробничих запасів при їх надходженні та використанні для підприємств України, які використовують міжнародні стандарти для ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності.

Другий рівень – Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 “Загальні вимоги до

фінансової звітності” – визначає мету, склад і принципи підготовки фінансової звітності та вимоги до визнання і розкриття її елементів, зокрема під час формування інформації про виробничі запаси. Його доповнюють за даною топологічною ділянкою П(С)БО 9 “Запаси” та П(С)БО 16 “Витрати”, які визначають методологічні засади формування в обліку інформації про виробничі запаси, регулює їх порядок оцінки і обліку на підприємстві та розкриття інформації в фінансовій звітності, регулює порядок здійснення операцій, пов'язаних із рухом виробничих запасів [2].

На третьому рівні перебуває Податковий кодекс України, який визначає порядок оподаткування податком на додану вартість виробничих запасів при їх придбанні та реалізації, порядок оцінки виробничих запасів при вибутті та встановлює обмеження щодо включення вартості виробничих запасів до витрат при розрахунку бази оподаткування податком на прибуток. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, зокрема щодо виробничих запасів, порядок оформлення первинних документів і реєстрів бухгалтерського обліку, обов'язки підприємств у проведенні інвентаризації, зокрема в частині відображення залишків виробничих запасів на дату складання балансу.

Четвертий рівень регулювання ґрунтується на Методичних рекомендаціях щодо формування собівартості продукції (робіт, послуг), щодо організації та ведення обліку за конкретними видами діяльності і розробленими галузевими міністерствами та відомствами з урахуванням особливостей діяльності, технології виробництва продукції, надання послуг та виконання робіт. [1]

Цей документ поєднує нагромаджений досвід із врахуванням вимог ринкової економіки і містить інформацію про організацію планування, обліку та калькулювання собівартості продукції.

Положення не суперечить Податковому кодексу України, у якому в 3 розділі, стаття 7 регламентується склад витрат на виробництво. Для належної організації обліку та контролю на підприємствах доцільно використовувати нормативно-правову базу п'ятого рівня.

Важливим документом на цьому рівні вважається наказ з облікової політики підприємства, як сукупності принципів, методів і процедур з організації системи обліку витрат. По суті облікова політика окреслює методіку обліку окремих операцій, і повинна відображати особливості організації ведення бухгалтерського обліку та порядок здійснення контролю.

Потрібно звернути увагу, що управлінський облік ґрунтується на вибіркового застосуванні методів з різних дисциплін, а саме: оперативного, статистичного і бухгалтерського обліку, математичних методів управління, аналізу та інших.

Отже, опрацювавши основні нормативно-правові документи, що здійснюють регламентацію бухгалтерського обліку виробничих запасів підприємств аграрної галузі в Україні визначено, що найбільш повно інформація розкривається в П(С)БО 9 "Запаси", та МСФЗ 2 "Запаси", оскільки у цих документах висвітлено питання з обліку виробничих запасів.

У них викладено важливі питання бухгалтерського обліку певної топологічної ділянки обліку, разом з тим, є неузгодженість, зокрема, існують відмінності між порядком оцінки виробничих запасів за вимогами П(С)БО та МСФЗ.

Порівняльний аналіз вимог П(С)БО 9 "Запаси" та МСФЗ 2 "Запаси" дозволив визначити спільні та відмінні підходи до регулювання окремих питань бухгалтерського обліку виробничих запасів таблиці. Порівняльний аналіз П(С)БО та МСФЗ показав, що загалом методичний підхід до бухгалтерського обліку виробничих запасів за міжнародними та національними стандартами майже уніфікований. [5]

Однією із істотних відмінностей між стандартами є обмеження сфери їх застосування. Так, МСФЗ використовують всі підприємства, організації та установи незалежно від форми власності та способу утворення.

Відповідно до П(С)БО його вимоги не поширюються на ведення бухгалтерського обліку бюджетними установами, що є обґрунтовано доцільним, оскільки це впливає з особливостей системи бухгалтерського обліку бюджетних установ, порядку їх функціонування та мети діяльності. Існує відмінність у деталізації складових запасів, зокрема, відповідно до п. 6 П(С)БО 9 "Запаси" для цілей бухгалтерського обліку запаси включають:

- сировину, основні й допоміжні матеріали, комплектуючі вироби та інші матеріальні цінності, що призначені для виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, обслуговування виробництва й адміністративних потреб;
- незавершене виробництво у вигляді незакінчених обробкою і складанням деталей, вузлів, виробів та незакінчених технологічних процесів. Незавершене виробництво на підприємствах, що виконують роботи та надають послуги, складається з витрат на виконання незакінчених робіт (послуг), щодо яких підприємством ще не визнано доходу;
- готову продукцію, що виготовлена на підприємстві, призначена для продажу і відповідає технічним та якісним характеристикам, передбаченим договором, або іншим нормативно-правовим актом;
- товари у вигляді матеріальних цінностей, що придбані (отримані) та утримуються підприємством з метою подальшого продажу;
- малоцінні та швидкозношувані предмети, що використовуються протягом не більше одного

року або нормального операційного циклу, якщо він більше одного року;

- поточні біологічні активи, якщо вони оцінюються за цим П(С)БО 9 "Запаси", а також сільськогосподарська продукція і продукція лісового господарства після її первісного визнання.

Вимоги п. 37 МСФЗ 2 "Запаси" визначають загальну класифікацію запасів, зокрема, до них включаються товари, виробничі запаси, виробничі допоміжні матеріали, матеріали, незавершене виробництво та готова продукція. Отже, національні стандарти надають більш детальний перелік складових, які включаються до запасів, що спрощує порядок віднесення складових до виробничих запасів. Відсутність такої деталізації в МСФЗ пояснюється тим, що вони носять більш загальний характер та не враховують особливостей обліку окремих країн.

При розкритті інформації у фінансовій звітності виникають принципові відмінності щодо деталізації інформації про виробничі запаси.

Так, відповідно до вимог МСФЗ, суб'єкт господарювання повинен надавати дані про суму запасів, визнаних витратами протягом звітного періоду, така вимога в національних стандартах відсутня. Вважаємо, що така інформація є доречною при розкритті стану і результатів господарської діяльності підприємств, зокрема, спиртової промисловості.

Під час переоцінки виробничих запасів за нормами П(С)БО надається інформація лише про суму збільшення чистої вартості реалізації запасів, які попередньо уцінені. МСФЗ, крім цієї інформації, вимагає розкривати дані про суми уцінки запасів у звітному періоді, а також наводити обставини або події, що спричинили дооцінку виробничих запасів, які раніше були уцінені.

Отже, МСФЗ, що надають більше свободи ведення бухгалтерського обліку, ґрунтуючись на застосуванні бухгалтерами професійного судження, змушує розкривати більше інформації про виробничі запаси порівняно з національними стандартами.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Методичні рекомендації щодо формування себевавтої продукції (робіт, послуг) в промисловості: наказ МАПП України від 09.03.04 р., № 373. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://document.ua/metodichni-rekomendaciyi-shodoformuvannja-sebeavtosti-prod-srrsdocsrh2000825917.html>.
2. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 "Запаси". [Електронний ресурс]. – [http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art\\_id=92410&cat\\_id=92408](http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art_id=92410&cat_id=92408).
3. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р., № 996 – XIV. [Електронний ресурс]. – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
4. Податковий кодекс України: від 02.12.2010 р., № 2755-VI // Бухгалтерія. – 2013. – № 1-2.
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 "Запаси" від 14.12.1999 р., № 318. [Електронний ресурс]. – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99>.

УДК 336.717.1(477)

ПОБЕРЕЖНЮК І.П.

м. Вінниця

## БЕЗГОТІВКОВІ РОЗРАХУНКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

В умовах ринкової економіки підприємства постійно підтримують фінансові взаємовідносини з іншими підприємствами, організаціями та робітниками підприємства і окремими особами. Для здійснення діяльності вони мають у своєму розпорядженні грошові кошти.

Функціонування підприємства передбачає безперервний рух грошових коштів, тому їх слід розглядати як важливий ресурс та результат діяльності підприємства. Грошові розрахунки в діяльності підприємства можуть набирати як готівкової, так і безготівкової форми. Безготівковим грошовим розрахункам, як правило, віддають перевагу. Це пояснюється тим, що за використання безготівкових розрахунків досягають значної економії витрат на їх здійснення.

Широкому застосуванню безготівкових розрахунків сприяють банківські установи, у них також заінтересована держава – не тільки з погляду економічного витрачання коштів, а й з погляду вивчення, регулювання і контролю грошового обороту.

Регулювання безготівкових розрахунків здійснюється такими нормативно-правовими засобами: Конституцією України, Господарським та Цивільним Кодексами України, Законом України "Про Національний банк України", Законом України "Про платіжні системи та переказ коштів в Україні", Інструкцією про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті, Положення про порядок здійснення банками операцій з векселями в національній валюті на території України, Положення про порядок виконання банками документів на переказ, примусове списання і арешт коштів в іноземних валютах та банківських металів, Положення про порядок здійснення операцій з чеками в іноземній валюті на території України, Положення про порядок здійснення банками операцій за гарантіями в національній та іноземних валютах, Положення про порядок здійснення уповноваженими банками операцій за акредитивами в розрахунках за зовнішньоекономічними операціями, та ін.

Безготівкові розрахунки в діяльності підприємств відіграють важливе значення у прискоренні обороту коштів, скороченні готівки, необхідної для обігу. Завдяки безготівковим розрахункам здійснюється концентрація грошових ресурсів в банках, а тимчасово вільні кошти є одним із джерел кредитування

Згідно звіту НБУ упродовж 2014 року в Україні тривала позитивна динаміка до збільшення безготівкових платежів. Так, їхня кількість збільшилась більш ніж на 295 млн. операцій, або на 50,6% (торік – на

67,9%), – до 879 млн. операцій, а їхня частка – до 55,9% порівняно з 43,6% у 2013 році. Обсяг безготівкових платежів зріс порівняно з 2013 роком більш ніж на 96 млрд. грн. і становив майже 255 млрд. грн. (25.0% від загальної суми операцій за платіжними картками). Кількість операцій з отримання готівки у 2014 році зменшилась майже на 62 млн. операцій, або на 8.2%, – до 693 млн. операцій, а їхня частка – до 44,1% порівняно з 56,4% у 2013 році. Обсяг операцій з отримання готівки збільшився порівняно з минулим роком майже на 7 млрд. грн., або на 0.9%, і становив майже 764 млрд. грн. (75.0% від загальної суми операцій за платіжними картками).[4]

Відповідно до ст.341 ГК України при безготівкових розрахунках всі платежі провадяться через установи банків шляхом перерахування належних сум з рахунку платника на рахунок отримувача або шляхом заліку взаємних зобов'язань та грошових претензій [1].

Наведене поняття безготівкових розрахунків більш детально наведене в Інструкції про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті, згідно якої безготівкові розрахунки являють собою перерахування певної суми коштів з рахунків платників на рахунки отримувачів коштів, а також перерахування банками за дорученням підприємств і фізичних осіб коштів, унесених ними готівкою в касу банку, на рахунки отримувачів коштів. Ці розрахунки проводяться банком на підставі розрахункових документів на паперових носіях чи в електронному вигляді.

При здійсненні безготівкових розрахунків можуть застосовуватися акредитивна, інкасова, вексельна форми розрахунків, а також розрахунки можуть проводитись розрахунковими чеками, банківськими платіжними картками, причому клієнти банків самостійно обирають платіжні інструменти (платіжне доручення, платіжна вимога, акредитив). Форма розрахунку вказується під час укладання договорів

Характерною особливістю безготівкових розрахунків є те, що списання грошових коштів з рахунку здійснюється банком за розпорядженням клієнта. Без розпорядження клієнта списання коштів допускається виключно за рішенням суду, а також у випадках, встановлених законом та договором між банком та клієнтом. Списання банком коштів здійснюється у порядку надходження розрахункових документів та встановлено черговість їх виконання у випадку одночасного надходження і недостатності коштів[3].

Кожна з форм безготівкових розрахунків має не тільки переваги, але й недоліки. Розрахунки платіжними дорученнями – прості, зручні і гарантують швидке здійснення платежу.

Подальший напрям регулювання розвитку платіжного обороту в Україні має бути спрямований на збільшення безготівкового обороту та зниження готівкового. Головною метою насамперед має бути зростання довіри населення до банків. Також необхідно розширювати банківську діяльність стосовно поши-

рення практики застосування у розрахунках з клієнтами векселів, чеків та акредитива.

Потреба швидких структурних та технологічних перетворень в системі безготівкових розрахунків актуальна, тому що від стану безготівкових розрахунків, своєчасного і повного надходження від платників коштів залежить стан грошового обігу, ціноутворення, кредитні відносини, фінансовий стан підприємств і соціальний стан населення.

Сучасний стан економіки України характеризується як кризовий, оскільки в період економічної кризи порушується система безготівкових розрахунків, збільшується попит на готівку і кредити банків. Використання та удосконалення системи безготівкових розрахунків має суттєві переваги та відкриває значні перспективи в розвитку економіки України в цілому. Застосовуючи систему безготівкових розрахунків, держава звільняється від значних затрат, які необхідні для підтримки і оновлення великої маси готівки. Проте навіть сьогодні система безготівкових розрахунків стикається з великими проблемами, які потребують своєчасного вирішення

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18.
2. Рорат В. Гроші на підприємстві: як організувати / В. Рорат // Журнал "Все про бухгалтерський облік" (специвипуск) – 2011. – №280. – С. 33.
3. Новоселова Л.А. Денежные расчеты в предпринимательской деятельности. / Новоселова Л.А. // – М., 2006. – С.35.
4. Офіційний веб-сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.bank.gov.ua](http://www.bank.gov.ua).

УДК 364.04(477)

ПРИСЯЖНОК В.Ю.  
м. Житомир

### СОЦІАЛЬНА РОБОТА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Низка реформ, у тому числі реформа децентралізації влади, соціально-економічна ситуація в Україні, загострення та збільшення кількості соціальних проблем зумовили потребу у реформуванні соціальної роботи.

На даний час національна система надання соціальних послуг населенню базується на Законі України "Про соціальні послуги" № 966-IV від 19.06.2003 року, який за дванадцять років чинності сильно застарів та не відповідає потребам і здобуткам сучасної соціальної роботи.

Сьогодні законотворцями, практиками, теоретиками соціальної сфери та громадськістю здійснюється обговорення і вдосконалення проекту нового зако-

ну "Про соціальні послуги", який буде відповідати сучасним підходам до здійснення соціальної роботи та надання соціальних послуг у територіальній громаді в умовах децентралізації.

По-перше, варто звернути увагу на те, що новою редакцією законопроекту, який 17.09.2015 року схвалений Кабінетом Міністрів України та направлений на затвердження до Верховної Ради України, передбачено поняття "мінімальний базовий пакет соціальних послуг", яке трактується як дії з виявлення, здійснення оцінки потреб у соціальних послугах та організації їх надання на рівні громади. Планується, що мінімальний базовий пакет соціальних послуг у кожній громаді надаватиме фахівець із соціальної роботи.

Це у свою чергу зумовить потребу у підготовці спеціалістів та зміну ставлення до особистості фахівців соціальної сфери, які мають стати центральними фігурами соціальної роботи, координаторами діяльності щодо надання соціальних послуг вразливим сім'ям та менеджерами у веденні випадків осіб і родин у складних життєвих обставинах.

Адже другим кроком у реформуванні та покращенні якості надання соціальних послуг є запровадження оцінки потреб та кейс-менеджменту. Тому проектом закону передбачено, що надання соціальних послуг здійснюватиметься шляхом ведення випадку, що включає наступні етапи: аналіз звернення про надання соціальних послуг, оцінка потреб осіб, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах; прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб отримувача; підписання договору про надання соціальної послуги між отримувачем та надавачем і розроблення індивідуального плану; надання соціальних послуг; моніторинг та оцінка їх ефективності [3].

Роль фахівця соціальної роботи у цьому процесі переоцінити важко. Так як, крім всього вище сказаного, для комплексної підтримки сімей та осіб у складних життєвих обставинах, узгодження дій усіх надавачів послуг, ефективного використання ресурсів він має створити міждисциплінарну команду спеціалістів, координувати її діяльність та оцінювати вплив; залучати і наснажувати клієнта, його соціальне оточення до взаємодії, сприяти зростанню їхньої здатності самостійно долати складні життєві обставини чи мінімізувати їх негативний вплив.

У даному контексті актуальності набуває тісна співпраця з недержавними громадськими організаціями на державному, регіональному, місцевому рівнях, соціальне партнерство та соціальне замовлення в усіх сферах соціальної роботи. Конкурентне середовище між державою і приватними структурами сприятиме створенню та розвитку ринку соціальних послуг, покращенню якості соціального обслуговування громадян шляхом впровадження багатьох сучасних та ефективних методик, які використовують неприбуткові організації, і скорочуватиме витрати на виробництво соціаль-

них послуг, що дають змогу здешевити соціальні послуги, створити можливість людям самостійно вибирати заклад і форми отримання соціальних послуг [2].

Четверте, на що варто звернути увагу, це введення поняття “вразливі групи населення”. На думку авторів, ними можуть бути потенційні отримувачі соціальних послуг, що мають найбільший ризик потрапляння в складні життєві обставини через вплив зовнішніх (соціальних, економічних, природних, політичних, екологічних тощо) та внутрішніх чинників (матеріальний стан, фізичні та розумові вади розвитку, вік, спосіб життя тощо)[3]. При цьому передбачається, що вразливість може бути декількох рівнів. Наприклад, здорова сім’я, яка зазнає незначного впливу негативних факторів, проте має ресурси для мінімізації їх несприятливого впливу, може бути потенційним отримувачем базових, разових соціальних послуг. Тоді, коли дисфункційна сім’я, яка перебуває у складних життєвих обставинах, зазнає значного впливу факторів ризику і не має ресурсів для їх подолання, має отримати екстрені (кризові), комплексні або ж спеціалізовані соціальні послуги. Звернення до поняття “вразливість” створює передумови для переходу від соціальної роботи з “категоріями клієнтів” до ведення конкретних випадків.

По-п’яте, цікавим є підхід до класифікації соціальних послуг. Раніше соціальні послуги класифікували на соціально-побутові, психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні, юридичні, інформаційні, послуги з працевлаштування та інші [1]. Наразі, соціальні послуги, залежно від спрямування та змісту, поділяються на послуги соціальної профілактики, соціальної підтримки, соціального обслуговування.

Вони можуть надаватися за місцем проживання (вдома) або за місцем знаходження надавача соціальних послуг: у стаціонарі, напівстаціонарі, у місцях для нічного перебування (проживання) або місцях для денного перебування та у громаді.

Залежно від способу надання послуги поділяються на: базові (інформування, консультування, посередництво, надання притулку, представництво інтересів тощо); комплексні (догляд, влаштування до сімейних форм виховання, соціальний супровід/патронаж, кризове втручання, підтримане проживання, соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція тощо); спеціалізовані (послуги для осіб з проблемами ВІЛ-інфекції, осіб, які постраждали внаслідок торгівлі людьми, потерпілих від насильства в сім’ї, трудових мігрантів, вимушених переселенців; корекційна робота з особами, які вчинили насильство в сім’ї тощо); технічні або матеріальні (продукти харчування, засоби санітарії і особистої гігієни, засоби догляду за дітьми, одяг, взуття та інші предмети першої необхідності, паливо, транспортні послуги, сурдопереклад, тифлосурдопереклад тощо) та екстрені (кризові). Соціальні послуги залежно від терміну надання поділяються на постійні, тимчасові та разові.

По-шосте, у зв’язку з децентралізацією влади саме на місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування покладаються обов’язки щодо забезпечення реалізації державної політики в системі надання соціальних послуг, визначення потреби населення адміністративно-територіальних одиниць у цих послугах, забезпечення надання мінімального базового пакету у громаді, формування Реєстру надавачів соціальних послуг та забезпечення його ведення, здійснення соціального замовлення, забезпечення контролю та координації діяльності надавачів соціальних послуг, які надають соціальні послуги за бюджетні кошти, створення мережі надавачів послуг комунальної сфери, забезпечення їх зміцнення і розвитку, підвищення рівня професійної компетентності кадрів та якості соціальної роботи, забезпечення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг тощо.

Таким чином, усе вище сказане посилить відповідальність місцевого самоврядування та громадських об’єднань за якість, фінансування, вибір суб’єктів соціальної роботи, адже вони перебувають ближче до людей, тому краще розуміють їх потреби, можуть визначити ті категорії населення, які в конкретній територіальній громаді першочергово потребують допомоги, а це сприятиме раціональнішому розподілу державних коштів.

Реформування соціальної роботи в умовах децентралізації сприятиме покращенню планування майбутнього попиту на послуги, дасть змогу розширити доступ осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги та соціальних послуг, а також враховувати потреби в соціальних послугах і регіональні особливості їх надання тощо.

Отже, від децентралізації та реформування соціальної роботи виграють усі суб’єкти цього процесу: самі одержувачі послуг, оскільки вони одержать доступ до соціальних послуг, які краще задовольняють їх потреби; громади, оскільки вони краще дбатимуть про своїх членів і, що не менш важливо, самі шукатимуть оптимальні шляхи вирішення своїх проблем; держава, оскільки її обмежені бюджетні ресурси використовуватимуться ефективніше, а громадяни будуть краще забезпечені соціальною допомогою, якої вони потребують.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України “Про соціальні послуги” № 966-IV від 19.06.2003 року [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/966-15>.
2. Кравченко М. Механізми децентралізації соціальних послуг в Україні [Електронний ресурс] // Науковий вісник. – Вип. 14 “Демократичне врядування”. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: [http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo\\_1/visnyk14/fail/kravchenko.pdf](http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnyk14/fail/kravchenko.pdf).
3. Проект Закону України “Про соціальні послуги” (нова редакція) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=178679&cat\\_id=102036](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=178679&cat_id=102036).

## УДК 369.03(477)

САВЧУК В.,

КАВУН М.

Наук. керівник: БОРОВИК П. М., к.е.н.

м. Умань

**СТРАХОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ:  
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Нині в Україні загострилась проблема подальшого розвитку страхового ринку, оскільки, з одного боку – це сектор фінансового ринку, що зростає найдинамічніше, а з іншого, криза національної економіки погіршила його стан та звузила перспективи розвитку.

З цієї причини, дослідженням даної проблематики займаються такі науковці, як П.К. Бечко, В.І. Гайдай, М.І. Мальований, О.О. Непочатенко та інші. В той же час, загострення проблематики функціонування вітчизняного страхового ринку зумовлює необхідність подальших наукових пошуків у цій галузі фінансової науки та спричинило проведення даного дослідження.

Варто відзначити, що поступальному розвитку страхового ринку України сприяє управління контролю фінансових ринків а також департамент фінансових установ та ринків Міністерства фінансів України. Основною метою їх діяльності є сприяння створенню та подальшому розвитку в Україні цивілізованого страхового ринку, вирішення поточних завдань, пов'язаних із формуванням та розвитком інфраструктури страхового ринку а також захист прав та інтересів страховиків [1, с. 27].

У розвинених країнах держава здійснює вплив на національний страховий ринок через законодавчі норми та шляхом купівлі-продажу частки акцій окремих страхових компаній [2, с. 147]. Варто відмітити, що оцінка тенденцій розвитку страхового ринку України вказує на те, що страхування є однією з найбільш рентабельних галузей національної економіки, оскільки прибутковість страхової діяльності в Україні є надзвичайно високою [1, с. 24]. Сучасний стан вітчизняного страхового ринку характеризується зростанням кількості страховиків за рахунок юридичних осіб [2, с. 146].

Не зважаючи на це, страховий ринок в Україні все ще перебуває на етапі становлення, адже окремі його сегменти стрімко розвиваються, але рівень страхового покриття залишається вкрай низьким [3, с. 22]. Крім того в нашій країні розвиваються виключно класичні види страхування – КАСКО, майнове страхування, тоді як, наприклад, медичне страхування, не дивлячись на його переваги, поки-що не є розповсюдженим. Це обумовлено, в першу чергу, низьким рівнем доходів населення [2, с. 147].

Таким чином, страховий ринок в Україні характеризується недостатнім рівнем розвитку, недоскона-

лістю його структури, наявністю тенденції до укладання короткотермінових договорів, слабким розвитком перестраховання, нестабільністю фінансового стану багатьох страхових компаній, що призводить до невчасного виконання обов'язків перед страхувальниками [3, с. 22]. Також, до основних недоліків вітчизняного страхового ринку слід віднести недостатній рівень підготовки професійних страхових агентів та страхових посередників; відсутність ефективних каналів продажу страхових продуктів та недостатню прозорість страхового ринку.

Крім того, подальшому розвитку страхового ринку в Україні заважає брак єдиної інформаційної системи даних про його учасників. Нагальною необхідністю на сучасному етапі розвитку страхового ринку є також потреба систематизації та врегулювання нормативної бази стосовно обліку, бухгалтерської та статистичної звітності [4, с. 131].

На наше переконання, суттєво стримують розвиток страхового ринку наступні чинники:

- недостатній рівень захисту прав споживачів страхових послуг;
- низька частка сумарних страхових платежів у ВВП, що свідчить про недостатній, порівняно з іншими країнами, рівень розвитку страхового ринку;
- відсутність єдиного банку даних про страхові та перестрахові компанії;
- домінування майнового страхування юридичних осіб серед страхових послуг, що надаються в Україні;
- нерозвиненість довгострокового страхування життя, недержавного пенсійного страхування та відсутність правового забезпечення діяльності страховиків у сфері обов'язкового медичного страхування;
- низький рівень капіталізації більшості страхових компаній;
- використання страхової діяльності окремими суб'єктами з метою відмивання брудних коштів та їх перерахування в офшорні зони, що свідчить про недосконалість вітчизняного фінансового законодавства;
- недостатній рівень кадрового та наукового забезпечення страхового ринку а також низький рівень страхової культури населення.

Підсумовуючи викладене, зазначимо що становлення страхового ринку в Україні та подальший його успішний розвиток залежатиме від розширення переліку страхових послуг, підвищення їхньої конкурентоспроможності, розширення ринкової інфраструктури, удосконалення механізму оподаткування страхової діяльності, підвищення вимог до порядку реєстрації страхових організацій, подальшої інтеграції України у міжнародні структури, а також оптимізації співвідношення між обов'язковим і добровільним страхуванням.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Говорушко Т.А. Страховий ринок та проблеми його розвитку в економічній системі України / Т.А. Говорушко // Економіка. Фінанси. Право. – 2004. – № 8 – С. 22-29.
2. Свириденко А.А. Стан та перспективи розвитку страхового ринку в Україні / А.А. Свириденко // Фінанси України. – 2005. – № 4 – С. 146-147.
3. Гирмантій Т.А. Проблеми розвитку страхового ринку України / Т.А. Гирмантій // Банківська справа. – 2000. – № 5. – С. 21-22.
4. Фурман В.М. Особливості та сутність страхових ринків / В.М. Фурман // Фінанси України. – 2005. – № 11 – С. 126-132.

## УДК 339.146.4

СЕНИК О.,  
ПОЛЕШКО Л.В.  
м. Ніжин

### ЗОВНІШНІЙ РИНОК ЗБУТУ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ В УКРАЇНІ

Основною проблемою вітчизняної енергосистеми в останні місяці являється надлишок генеруючих потужностей. Профіцит вироблення електрики виник внаслідок загальноекономічного спаду відносно теплої зими 2015-2016 років, а також втрати Криму. Згідно даних Міненергосувугілля, виробництво електроенергії в Україні в минулому році зменшилося на 13,4% – до 157,6 млрд. кВт·год. Нинішній рівень попиту на електроенергію являється недостатнім для нормального технологічного функціонування вітчизняної енергосистеми. В результаті жорсткого профіциту диспетчери НЕК "Укренерго" змушені максимально розвантажувати енергоблоки ТЕС і АЕС, а керівництво Міністерства енергетики і вугільної промисловості – шукати нестандартні рішення для балансування енергосистеми [2, с.33].

Одним з таких рішень є впровадження механізму експлуатації ядерних енергоблоків в маневруючому режимі. Саме таке завдання міститься в плані дій Кабінету Міністрів на 2016 рік. Проте, самі атомники до маневруючого режиму поки ще не готові, оскільки це вимагає часу на виконання дослідної експлуатації, виконання заходів по модернізації, а також отримання відповідних дозволів зі сторони Держінспекції ядерного регулювання.

Не менш сумнівною виглядає і пропозиція НЕК "Укренерго" – про скасування мінімально допустимого складу працюючого обладнання на ТЕС. Суть ідеї в тому, що за рахунок додаткової зупинки теплових енергоблоків, понад допустимого експлуатаційного мінімуму, не зупиняти атомні.

Зі слів директора по комерційній діяльності "ДТЕК Енерго" Віталія Бутенка, подібні зміни режимів роботи ТЕС погіршують стан і без того зношеного обладнання енергоблоків, вкрай негативно позначиться на

екологічних характеристиках станцій. Більш того, робота ТЕС нижче мінімального складу призведе до того, що генеруючі підприємства не зможуть підтримувати працездатність незатребуваних енергоблоків.

Однак, проблему профіциту можна вирішити за рахунок збільшення експорту електроенергії. Географічне розташування, топологія електромереж, а також наявність профіцитних потужностей дозволяють Україні бути лідером в експорті струму на східноєвропейському енергоринку. Достатньо сказати, що в І кварталі цього року в країні у вимушеному резерві перебувало більше 6500 МВт потужностей ТЕС і 1000 МВт – АЕС [2, с.34]. При цьому обсяги спалювання вугілля у порівнянні з 2013 р. впали більш ніж на третину, а всі вітчизняні ТЕС працюють на технологічному мінімумі. НЕК "Укренерго" за таких умов змушені розвантажувати атомні електростанції.

Парадокс полягає ще й в тому, що поточних потужностей, які наразі простоюють, вистачило би для 100% покриття потреб в електроенергії такої країни як Угорщина, а експорт української електроенергії по ряду напрямків фактично заблокований. Таке різке падіння внутрішнього електроспоживання викликане економічною та військовою кризою, а саме – істотним зниженням промислового виробництва та припиненням постачання електроенергії в анексований Крим [1].

Незважаючи на потенціал, експортні поставки електроенергії з України за останні два роки скоротилися – з 9,9 млрд. кВт·год в 2013-му до 8 млрд. в 2014-му і до 3,6 млрд. кВт·год за результатами минулого року.

29 грудня 2014 року Кабінет міністрів своїм розпорядженням №1280-р відмінив право експортерів купувати електроенергію у держпідприємства "Енергоринок" "на вивезення" без урахування так званих дотаційних сертифікатів, тобто без обліку перекресних субсидій в оптовій ціні. В результаті українська електрика опинилася на східноєвропейському ринку неконкурентоспроможним з огляду на підвищення оптових цін в порівнянні з іншими країнами [2, с.34].

Зниження бази продажів електроенергії – це зменшення в оптовій ціні частки дешевої атомної електрики, збільшення частки умовно постійних витрат ТЕС і, як результат, підвищення роздрібного тарифу. Як зазначив представник "Енергоатому" Костянтин Петриковець на засіданні представників міністерства енергетики та вугільної промисловості, представників генерації в Українському кризовому медіа-центрі: "Збільшення частки АЕС в загальному обсязі виробництва електроенергії зменшує середню вартість кіловата на енергоринку, адже тариф для теплових електростанцій вдвічі вищий за атомний. Втім, для того щоб конкурувати на європейському ринку, необхідно знайти можливість знизити експортні ціни. Було б доцільно не застосовувати дотаційні сертифікати до електроенергії, яка йде на експорт" [1].

Постає питання чи врятує експорт енергетичну галузь від занепаду? У світовій енергетичній практиці існує плата за потужність, в нашій країні такого немає. Уникнути зупинки українських електростанцій внаслідок падіння споживання всередині країни можна лише збільшивши експорт енергії. Саме тому потрібно все ж таки дозволити виробникам заробляти самим, оперативно реагуючи на зміни енергобалансу та усуваючи непотрібні бар'єри та обмеження на експорт електроенергії. Державна енергетична політика повинна спрямуватись на стимулювання попиту і на українське вугілля, й на електроенергію як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Міненерго повинно визначити експорт електроенергії одним із пріоритетів своєї політики та максимально забезпечити її постачання за кордон. В іншому випадку Україна може зіткнутися з ліквідацією частини енергетики як такої.

У відповідності із розпорядженням Кабміну "Про започаткування реалізації пілотного проекту "Енергетичний міст "Україна – Європейський Союз" (15.06.2015 р.) до кінця 2016 р. передбачене збільшення пропускної спроможності міждержавних ліній електропередач; організацію довгострокового експорту електроенергії, виробленої на енергоблоці № 2 Хмельницької АЕС, а також підготовку Об'єднаної енергосистеми України до інтеграції з європейською енергосистемою ENTSO-E. Реалізація цього проекту також дозволить використовувати потужності АЕС без обмежень. Цей проект має показати всі можливі варіанти та кошторис робіт [1].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Дегтяренко Н. Енергетичні парадокси: нестача чи надлишок? [Електронний ресурс], 18.02.2016. URL: <http://eircenter.com/ua-analitiika/energetichni-paradoksi-shho-girshe-koli-malo-chi-koli-v-nadlishkuo>.
2. Кильницький О. Восстановить экспорт // журнал Forbes, квітень 2016.

УДК 336:332.1:338.24

ТУГОЛУКОВ С.І.

м. Ніжин

### ФІНАНСОВА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА РИЗИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ

Починаючи з другої половини 2014 р. в Україні розпочалася реформа місцевого самоврядування та децентралізація влади, яка передбачає передачу більших повноважень і ресурсів на рівень територіальних громад. Важливою складовою та запорукою реалізації цієї реформи є формування спроможних громад.

В Україні під децентралізацією розуміють передачу значних повноважень та бюджетів від державних

органів органам місцевого самоврядування. Так, аби якомога більше повноважень мали ті органи, що ближче до людей, де такі повноваження можна реалізувати найбільш успішно.

Метою політики здійснення децентралізації є відхід від централізованої моделі управління в державі, забезпечення спроможності місцевого самоврядування та побудова ефективної системи територіальної організації влади в Україні.

Безумовно, впровадження децентралізації є актуальною проблемою сьогодення, але вона може створити нові виклики для держави.

1. Бюджетно-фінансова децентралізація є залежною від розподілу повноважень та їх узгодження між виконавчою та представницькою владою. Але, власне українські територіальні громади не зареєстровані як юридичні особи – суб'єкти публічного права, що, до речі суперечить Конституції України 1996 р. (ст. 142) [1]. Такими юридичними суб'єктами є не громада, а місцеві органи самоврядування, що знижує контроль населення, яке проживає на відповідній території, за діями даних органів.

2. Держава розширила джерела доходів місцевих громад, однак слід було б починати із визначення чітко окреслених функцій і повноважень місцевого самоврядування, згідно з якими обраховується необхідна сума коштів.

3. Ризик зриву фінансування повноважень органів місцевого самоврядування. За підрахунками представників Асоціації міст України, навіть в умовах централізації бюджетного процесу щороку недофінансування лише делегованих повноважень складає 18-20 млрд. грн. [6, с.4]. Особливо гостро дана проблема постає в разі, якщо фінансування розширених повноважень органів місцевого самоврядування буде збільшене за рахунок скорочення дотацій вирівнювання, враховуючи дотаційність більшості навіть обласних бюджетів.

Законом України від 28 грудня 2014 року "Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин" [3] замінено систему балансування доходів і витратків місцевих бюджетів принципово новою системою вирівнювання податкоспроможності територій, згідно з якою визначається Індекс податкоспроможності – обсяг надходжень відповідного податку на 1 жителя до середнього значення по Україні. Але, у запропонованому механізмі вирівнювання беруть участь тільки два податки: податок на прибуток фізичних осіб та податок на прибуток підприємств. До речі, податок на доходи фізичних осіб до децентралізації повністю зараховувався в місцеві бюджети (за виключенням м. Києва, де 50 % цього податку зараховувалося у державний бюджет), також податок на прибуток комунальних підприємств належав місцевим бюджетам.

4. Якщо проаналізувати перші кроки децентралізації, то можна прийти до висновку, що справжня децентралізація влади так і не відбулася. В постсоціаліс-

тичних країнах ЄС спостерігалася тенденція до зростання частки власних доходів місцевих бюджетів (Словенія, Естонія – 62%, Чехія – 73%) і зменшення трансфертів з центрального бюджету (їх частка у більшості країн не перевищує 50%). В Україні частка власних доходів невинно зменшувалася (із 56,5% у 2005 р. до 43,6% нині), а трансферти перетворилися на головне джерело надходжень до місцевих бюджетів (52–56% за останні роки, підвищившись у 2015 р. – до 59,1%), що навпаки означає зростання фінансової залежності органів місцевого самоврядування від центру [7, с. 3].

5. Запровадження у 2015 році надання з державного бюджету місцевим бюджетам, замість дотації вирівнювання, нових видів трансфертів призвело до звуження прав органів місцевого самоврядування щодо їх використання [2]. У 2014 році видатки місцевих бюджетів на делеговані державою повноваження в галузях освіти й охорони здоров'я враховувалися при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, зокрема дотації вирівнювання, яка надавалася на вирівнювання дохідної спроможності місцевих бюджетів. Рішення щодо використання дотації приймалися органами місцевого самоврядування самостійно.

Натомість у 2015 році для оплати поточних видатків окремих типів навчальних і медичних закладів з державного бюджету надані медична, освітня субвенції та субвенція на підготовку робітничих кадрів у загальній сумі 95 млрд. 748,4 млн. грн., або 100,0% плану, з них медична субвенція – 48,2% загальної суми, освітня – 46,0%, субвенція на підготовку робітничих кадрів – 5,8%. Зазначені субвенції становили 32,5% доходів місцевих бюджетів. [4, с.36]. Оскільки субвенції використовуються на певну мету в порядку, визначеному органом, який прийняв рішення про їх надання, органи місцевого самоврядування не можуть приймати рішення щодо використання субвенцій на інші видатки і впливати на обсяг виділених державою коштів. Тобто перерозподіл реальних фінансових потоків насправді відбувається між міністерствами, а не між державним бюджетом та місцевими бюджетами на користь останніх. Тому висока частка субвенцій у видатках місцевих бюджетів свідчить про те, що їх розподіл між державним і місцевими бюджетами потребує перегляду.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Бюджетний Кодекс України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2456-17/page12>
3. Закон України "Про внесення змін до Бюджетного Кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин" від 28.12.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/79-19>
4. Рахункова палата. Висновки щодо виконання Закону "Про Державний бюджет України за 2015 р." / Київ, 2016. – 46 с.

5. Бюджетний моніторинг: Аналіз виконання бюджету за 2015 рік / [Зубенко В.В., Семчинська І.В., Рудик А.Ю. та ін.]; ІБСЕД, USAID – К., 2016 – 80 с.

6. Данилишин Б. Регионализм в Украине: реальность и перспективы. / Б. Данилишин. // Зеркало недели. – 2012. – 16 июня. – № 22 (70). – С. 4.

7. Луніна І., Серебрянська Д. Декларації та реалії бюджетної децентралізації / Луніна І., Серебрянська Д. Зеркало недели. – 2015. – 13 листопада. – № 43. – С. 3.

УДК 657.1:657.631

ЯЦЬКО Б.

Наук. керівник: *Пилявець В.М. к.е.н.*

м. Вінниця

### ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АПК УКРАЇНИ

Стрімкий розвиток ринкових відносин в агропромисловому комплексі України, впровадження різноманітних форм власності, реформування економічних відносин висувають дедалі нові й нові вимоги до бухгалтерського обліку як до основного засобу інформаційного забезпечення управлінської діяльності підприємств. Тому напрямки удосконалення бухгалтерського обліку пов'язані з вирішенням актуальних завдань в економіці: збільшення обсягу виробництва аграрної продукції, робіт та послуг, зниження собівартості продукції Швидке вирішення цих завдань можливо при забезпеченні підприємств необхідними виробничими запасами без яких неможливий виробничий процес.

Проблеми обліку виробничих запасів на підприємстві є актуальними, оскільки на сьогоднішній день важливим є вирішення питання пристосування сучасної системи обліку виробничих запасів до вимог оптимізації оперативності та достовірності надання інформації для потреб менеджменту з метою раціоналізації управління такими активами та підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання в цілому. Ефективно організований облік виробничих запасів, має суттєве значення в управлінні виробничою діяльністю підприємства та в контролі за зберіганням матеріальних цінностей. Формування достовірної інформації про наявність та рух виробничих запасів і правильне ведення бухгалтерського обліку їх вартості забезпечує достовірність фінансової звітності.

З точки зору бухгалтерського обліку поняття "виробничі запаси" визначаються як придбані чи самостійно виготовлені вироби, що підлягають переробці. До них відносяться: сировина і матеріали, купівельні напівфабрикати та комплектуючі вироби, паливо, тара і тарні матеріали, будівельні матеріали, матеріали, передані в переробку, запасні частини, матеріали сільськогосподарського призначення, інші матеріали [3].

Виробничі запаси – це важлива складова частина національного багатства країни. Матеріали – предмети, які є матеріально-речовою основою виготовленої продукції. Вони беруть участь у виробничому процесі одноразово і переносять свою вартість на кінцеву продукцію повністю [3].

Необхідними умовами правильної організації обліку запасів на підприємствах є:

- раціональна організація складського господарства та розробка номенклатури запасів;
- наявність інструкції з обліку виробничих запасів;
- правильне групування та класифікація запасів для потреб бухгалтерського обліку та контролю;
- розробка оптимальних норм витрачання
- контроль за повним і своєчасним оприбуткуванням матеріальних цінностей та їх збереженням за місцями зберігання
- розрахунок фактичної собівартості витрачених матеріалів та їх залишків за місцями зберігання і статтями балансу
- виявлення всіх витрат пов'язаних з придбанням або встановленням запасів та визначення первісної вартості
- контроль за правильністю використання МШП під час їх експлуатації та встановлення методології обліку затрат на виробництво і калькулювання собівартості продукції протягом року
- своєчасне оприбуткування і списання запасів, а також оформлення документів по їх руху;
- забезпечення своєчасного документального оформлення руху виробничих запасів;
- організація оптимальних розрахунків з покупцями за виробничі запаси;

Наразі основними негативними моментами в діяльності підприємства в сфері обліку запасів є:

- 1) Низький рівень інформативності даних бухгалтерського обліку щодо виробничих запасів підприємств;
- 2) Невідповідний рівень контролю та оперативно-регулювання процесів утворення запасів;
- 3) Складність визначення справедливої (ринкової та неринкової) вартості запасів, що полягає у використанні підприємствами бартерного обміну, більше того, обміну на неподібні активи;
- 4) Невідповідний рівень контролю та оперативно-регулювання процесів утворення запасів;
- 5) обмеженість контролю використання виробничих запасів тощо.

Вирішення цих проблем потребує оновлення системи отримання інформації про виробничі запаси, використання нетрадиційних для вітчизняної облікової практики підходів до ефективного їх використання та оптимізації результатів діяльності підприємства через застосування принципів і методів бухгалтерського обліку [2].

Тому необхідно запропонувати наступні шляхи вирішення проблем організації бухгалтерського обліку виробничих запасів на підприємствах:

- впровадженням новітніх інформаційних технологій обробки економічної інформації в сфері управління виробничими запасами підприємств;
- обґрунтування системи обліку матеріальних витрат на освоєння нової техніки і технології виробництва;
- чітка організація обліково-контрольних процедур руху запасів підприємств (застосування прийомів обліку за центрами відповідальності, заходів контролю та оперативного регулювання процесів утворення запасів);
- пошук резервів зниження собівартості продукції в частині необґрунтованого списання запасів. Для забезпечення схоронності виробничих запасів, правильного приймання, зберігання й відпустки цінностей важлива ефективна організація складського обліку запасів;
- підвищення культури виробництва і зокрема ліквідація браку продукції;
- забезпечення належного збереження матеріальних ресурсів та поліпшення нормування витрат матеріальних ресурсів;
- підвищення відповідальності і посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємств в економічному використанні сировини та матеріалів, палива, електроенергії, інструменту, тари;
- організація чіткої роботи відділу матеріально-технічного постачання в цілях забезпечення своєчасної і комплектної подання матеріалів до робочих місць.

Впровадження зазначених вище напрямів удосконалення організації бухгалтерського обліку запасів підприємством приведе до значного зростання результативності його діяльності

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 "Запаси" [Текст], затверджений наказом Міністерства фінансів України № 246 від 20.10.1999 року, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14>.
2. Князюк І. Актуальні проблеми обліку виробничих запасів на підприємствах України / І. Князюк // Удосконалення обліку й аналізу в системі управління підприємства. – 2012
3. Сопко В.В. Бухгалтерський облік / В.В. Сопко. – К.: КНЕУ, 2000. – 578с.

## ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ: КАФЕДРАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 005:658.5.011

АНДРОНОВ А.

Научн. руководитель: Игнатенко О.В., к.психол.н.

г. Київ

### УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Принятие решений, так же как и обмен информацией, это составная часть любой управленческой функции. Необходимость принятия решений возникает на всех этапах процесса управления, связана со всеми участниками и аспектами управленческой деятельности и является ее вершиной. Поэтому так важно понять природу и сущность решений.

Решение – результат экономических действий, мероприятий, предпринимаемых руководителями государства, областей, регионов, организаций в результате анализа нескольких вариантов. При этом указанные лица руководствуются соображениями целесообразности и учитывают имеющиеся в наличии ресурсы и факторы. [1;42]

Современная наука об управлении, а вместе с ней и теория управленческих решений возникла после того, как появилась организация в современном понимании. Организационное решение – выбор, совершаемый руководителем, применяемый им в процессе реализации управленческих функций при разрешении организационных задач. Организационное решение способствует продвижению к поставленным целям [2;78]. Управленческое решение – директивный выбор целенаправленного воздействия на объект управления, который базируется на анализе ситуации и содержит программу достижения цели. Принятие управленческого решения – главное решение в технологическом цикле управления. Управленческое решение принимается полномочным линейным руководителем в пределах предоставленных ему прав, норм действующего законодательства и указаний вышестоящих органов управления. Отличительные особенности управленческих (организационных) решений заключаются в том, что они имеют следующие характеристики: цели, последствия, разделение труда и профессионализм.

Управленческое решение – это определенный экономический процесс, совершаемый в рамках управления организацией, имеющий три этапа – подготовки, принятия и реализации управленческих решений, которые включают в себя, помимо выявления проблемы, формулирования заданий, сопоставления

альтернативных вариантов решения, еще и составление плана реализации решения и оперативное руководство реализацией решений. [2;12]

Управленческие решения можно классифицировать по различным признакам, например:

1. по времени управления (стратегические, тактические, оперативные);
2. по содержанию процесса, который подвергается управлению (социальные, экономические, технические и др.);
3. по степени участия персонала (индивидуальные, корпоративные).

При подготовке решения необходимо убедиться в наличии всех необходимых для его реализации ресурсов, ориентируясь при этом на заранее определенные цели и задачи организации.

Социальная ответственность руководителя отражается в его решениях. Важными параметрами социальной ответственности являются широта, временной интервал, придаваемое значение, вовлеченность персонала. Характеризуя уровни принимаемых решений, специалисты выделяют два основных: *индивидуальный* – характеризуется внутренней логикой самого процесса, и *коллективный* – где интерес сдвигается в сторону создания среды вокруг процесса принятия решения и осуществляется с помощью специально создаваемых команд, состоящих из групп специалистов различных сфер деятельности. Принятие решений в такой группе приводит к появлению определенной линии поведения исполнителей и руководителей. Любое коллективное творчество основано на индивидуальных мыслительных процессах, разработанные решения совместно оцениваются и сравниваются.

Групповое решение предпочтительнее индивидуального в следующих случаях:

- если по этическим соображениям решение нельзя принимать кулуарно;
- если для принятия решения полезна их независимая экспертная оценка;
- когда руководитель затрудняется сам предложить альтернативные решения в достаточном количестве и т. д.
- Групповое принятие управленческих решений имеет и негативную сторону:
- может привести к появлению конформизма и “группового единомыслия”;
- излишний оптимизм и иллюзии независимости коллектива;
- коллективное устремление сметать на пути все возражения, противоположные групповому;

- безусловная вера в принятые коллективом принципы, открытое давление на сопротивляющихся групповому мнению, иллюзия единодушия по принципу подавляющего большинства и т. д.

Во избежание этих негативных последствий и появления "группового единомыслия" руководителю надо поощрять разные мнения и не подавлять голос меньшинства, лучше занимать нейтральную позицию и сохранять беспристрастность.

В процессе выявления и ограничения альтернатив необходимо учитывать требования:

- взаимоисключаемость альтернатив;
- обеспечение одних и тех же условий описания альтернатив;
- полнота совокупности альтернатив.

Их создание и эффективное функционирование требует значительных временных и финансовых затрат, творческого подхода, а большие объемы информации обуславливают применение современных компьютерных технологий.

Основные моменты, которые затрудняют процесс разработки и принятия решения:

- недостаток и необъективность информации;
- ошибки собственного опыта и предпочтений;
- слабые собственные управленческие способности;
- неумение организовать процессы принятия и реализации решений.

Чтобы обеспечить эффективность процесса разработки и принятия решений, надо руководствоваться следующими рекомендациями:

- 1) люди никогда не берут на себя ответственность добровольно, и этого ждать от них не следует;
- 2) нельзя пускать на самотек процессы согласования на всех этапах, включая совещания и заседания, во избежание вмешательства в этот процесс возмущающих факторов;
- 3) никогда нельзя во всем полагаться на память, многие вещи надо фиксировать в записной книжке, ноутбуках;
- 4) учитывая, что самый высокий уровень навыков принятия решений требуется политикам, стратегам, военным, специалистам делового администрирования, необходимо для достижения этого уровня осваивать и пополнять знания по теории разработки управленческих решений.

Управленческие решения в экономической деятельности организации базируются на плановой, нормативной, технологической, учетной и аналитической информации. Оценка результатов управленческих решений и ответственность за их исполнение проверяются по данным внутренней отчетности. Аналитические расчеты, произведенные с помощью специфических приемов, применяются для планирования и координации будущего развития организации. Принимаемые решения обязательно должны

основываться на достоверной, текущей и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, оказывающих влияние на решения, с учетом предвидения его возможных последствий.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что процесс принятия управленческих решений – это циклическая последовательность действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем данной организации и заключающихся в анализе ситуации, генерации альтернативных вариантов и выборе из них наилучшего варианта, а затем – осуществлении выбранного управленческого решения [3;57].

Практика подготовки и исполнения управленческих решений дает многочисленные примеры погрешностей на всех уровнях управления экономикой. Это является следствием действия многих причин, так как развитие экономики складывается из большого количества различных ситуаций, требующих своего разрешения. Важнейшее место среди причин принятия и внедрения малоэффективных управленческих решений занимает незнание или несоблюдение технологии их разработки и организации их выполнения [2;32]. Важную роль призван играть кибернетический подход к разработке управленческих решений, который получил известность в качестве теории принятия решений. Он основывается на широком использовании математического аппарата и современной вычислительной техники.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління. – К. Видавництво УАДУ 2011. – 156 с.
2. Гордиенко Л.Ю., Зима А.Г. Основы кадрового менеджмента. – Х.: ИД "ИНЖЭК", 2014. – 376 с.
3. Грачев М. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. – М.: Дело, 2009. – 344 с.

#### УДК 331.108.2

БОГДАН А.

*Наук. керівник: Ієнатенко О.В., к.психол.н.*

м. Київ

#### ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИ

Успішне формування й ефективне функціонування команд в організації передбачає посилення ролі менеджера та лідера; проведення змін у системі управління й комутації в організації; зміни організаційної культури лідерства. Ефективна команда формується за умови, якщо існує і взаємодіє низка факторів [1, с. 229].

Процедура визначення якісних і кількісних показників внеску кожного члена групи є необхідною з ряду причин. По-перше, це дозволяє членам групи

чітко визначити частку внеску кожного в загальну справу. По-друге, знижується ймовірність того, що члени групи несвідомо дублюють один одного. По-третє, підкреслюється відповідальність кожного члена групи. По-четверте, члени одержують можливість надавати й одержувати необхідні підтримку та допомогу. І, нарешті, мінімізується ймовірність проявів лінощів та бездіяльності. [1, с.243].

Позитивна взаємозалежність – це усвідомлення членами команди важливості міжособистісної комунікації, що забезпечує успішну діяльність кожного [1]. Вона забезпечує максимальний внесок кожного в спільну справу, об'єднання ресурсів. Взаємну підтримку та святкування спільного успіху. Усі члени команди повинні розуміти цю взаємозалежність дій, що служить цілям команди. Формування позитивної взаємозалежності передбачає певні зусилля з боку керівника:

- Встановлення мети створення позитивної взаємозалежності на основі існування сукупності спільних цілей.
- Заохочення розвитку позитивної взаємозалежності.
- Встановлення й розподіл у рамках взаємозалежності ролей, відповідно до яких члени групи виконуватимуть взаємозалежні функції.
- Формування взаємозалежності завдань.
- Формування позитивної взаємозалежності ресурсів.

Навички співробітництва потрібні членам групи для ефективної спільної діяльності. Багато людей не мають досвіду роботи в команді та не уявляють, якого роду професійні та соціальні навички їм потрібні, щоб успішно працювати за таких умов. [1]

Регулярне міжособистісне спілкування є невід'ємним елементом формування команди. Під час спілкування виробляються групові норми, здійснюється обмін багатоплановою інформацією, розвивається довіра та взаєморозуміння. Невелика кількість членів команди – обов'язкова умова, що забезпечує регулярне спілкування між членами.

Формування й підтримка групових процедур необхідні для реалізації потреб в обговоренні всіх питань, які викликають жвавий інтерес, зокрема таких, як:

- Досягнення групової мети;
- Підтримка ділових взаємин та обмін думками.

Команда потребує обговорення й описування моделей поведінки як корисних, так і некорисних, на основі чого приймаються рішення про їх зміну або поширення. Має значення і те, як члени групи взаємодіють і наскільки ефективними є лідерство, комунікація, процес прийняття рішень, усунення конфліктів і т. і. [1, с.244]

Для ефективної діяльності команди необхідний стійкий емоційний зв'язок між членами колективу, відчуття єдності та взаєморозуміння виникає спільність поглядів, моделей поведінки, тобто згурто-

ваність членів групи. Основними факторами, що впливають на згуртованість команди, є:

- Природа групи.
- Механізми і процедури встановлення мети й завдань.
- Організаційна культура.
- Характер співробітництва та взаємодії членів команди.
- Способи й методи досягнення мети й вирішення конфліктів.
- Ступінь гармонійного поєднання особистісних і ділових якостей кожного з членів команди між собою та їх адекватність цілям.
- Ймовірний ступінь привабливості та вигідності участі в інших групах.

Позитивний результат створення та управління командами залежить від методів, котрі керівник може використовувати для зміцнення команди. Виділяють п'ять основних методів. Кожен метод дозволяє зробити конкретний внесок у зміцнення команди та підвищення ефективності її діяльності:

- Метод теоретичного обґрунтування пропонує концепції і техніки, що довели свою корисність та ефективність в умовах командної діяльності.
- Метод каналізації нівелює індивідуальні відмінності членів групи, забезпечуючи функціонування команди, як союзу одностудців.
- Метод конфронтації привертає увагу команди до її цінностей, до норм розподілу влади та впливу, що має значення в командній роботі.
- Метод рекомендацій дозволяє дослідити конкретну ситуацію й оцінити ступінь ефективності функціонування кожного члена команди.
- Метод катарсису дає команді можливість виразити емоційні переживання, що є основою для досягнення взаєморозуміння.

Показники ефективної діяльності команди: ясне розуміння мети проекту і спрямованість на кінцевий результат; чіткий розподіл функцій і відповідальності; наявність плану розвитку команди; командна солідарність; взаєморозуміння і безконфліктність; відвідуваність робочих нарад і активна участь у вирішенні проблем. [2, с.124].

Таким, чином, ефективність діяльності команди обумовлена її здатністю використовувати сукупний потенціал своїх членів, перетворювати його на щось більше ніж сума потенціалів.

УДК 334.7 : 658.5

БОРИСОВА В.

*Научн. руководитель: Игнатенко О. В., к.психол.н.*

г. Киев

### КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ

Организационное развитие – это концепция, которая в отличие от многих других рассматривает организацию в целом, используя локальные инструменты для стимулирования перемен. Организационное развитие носит фундаментальный стратегический характер, основой которого является систематическое развитие самих организаций. Таким образом, организационные перемены – это следствие:

а) внешних факторов (экономических, социальных и политических),

б) внутренних отношений между разнообразными группами в организации.

Некоторые отождествляют организационное развитие со стратегией организационного обучения. Например, Такур (1978) приводит следующее определение организационного управления: “ По существу, это процесс обучения, возникающий из стремления решить задачи, достичь организационных целей и целей персонала. Задачей организационного развития является не только преобразование отдельных лиц, групп и организаций, а обучение всех этих социальных единиц тому, как развиваться в рабочих условиях”[1, С.110].

Ключевые аспекты организационного развития:

- Соучастие и сотрудничество.
- Общеорганизационная стратегия.
- Роль агентов перемен.
- Внутригрупповые отношения.
- Поведенческие науки, методы – подходы.
- Участие в принятии решений/механизмы коммуникаций.
- Организационная культура.
- Приспособление к изменчивым условиям окружающей среды.

Типичные этапы программы организационного развития:

- предварительный этап;
- анализ и диагностика;
- соглашение по целям;
- планирование действий;
- оценка и рецензия;
- пересмотр программы [1].

Предварительный этап состоит из сознания необходимости общеорганизационных перемен. Высшее руководство должно задать себе вопрос: зачем нужна такая программа? Какие возникли проблемы? Какие образовались нереализованные возможности? Например, перед лицом жестокой конкуренции со сто-

роны зарубежных производителей может возникнуть необходимость использования преимуществ новых технологий. Эта необходимость привлечет внимание высшего руководства, которые инициирует обсуждение задач и целей возможной программы организационного развития. Также, многие организации требуют четких рекомендаций относительно наилучшего пути развития во время перемен. Между этими двумя концами лежат разнообразные промежуточные варианты, которые используют организации [1].

Существуют действия/интервенции в рамках программы организационного развития, целью которых становится изменение индивидуального поведения:

- Тренинг по развитию межличностных навыков общения и интуиции. Такие тренинги обычно проводятся в небольших группах для определения взаимоотношений в группе и мнений в отношении членов группы. Они способствуют тому, чтобы люди были в курсе всеобщего мнения и могли найти пути для адаптации. Обычно такие тренинги несут в себе изрядную долю стресса.
- Коучинг. Метод определения особенностей отдельных лиц в рабочих взаимоотношениях с непосредственным руководством или внешним консультантом в процессе общения.
- Транзакционный анализ. Форма тренинга, в основе которой лежит анализ методов коммуникации людей друг с другом. В ходе такого анализа его участники учатся более четко и тактично излагать свои мысли на своих ошибках из прошлого.
- Создание сплоченных команд путем анализа работы в группах и определения условий для достижения большей сплоченности.
- Развитие управленческих навыков, таких, как тренинг лидерства(например, сетка управленческих решений)[1].

Для решения трудностей, связанных с определением проблем и их анализом, предусмотрены следующие действия:

1. Проведение точечной диагностики проблемных зон (например, с использованием опросного листа).
2. Процессное консультирование, в ходе которого третья сторона помогает клиенту постичь природу многообразных взаимоотношений в коллективе и определить свое поведение, например, в конфликтных ситуациях, конкурентной борьбе и комплексных проблемах.
3. Планирование и определение целей – методика, помогающая расставить приоритеты, подготовить почву для принятия решений и спланировать свои действия [1].

Таким образом, действия, направленные на инновационное развитие, используются в комплексе и имеют долгосрочные результаты. Организации, которые берут за основу стремление к инновациям, при-

знают что открытость, обоюдное доверие и сотрудничество – это ключевые моменты любой программы организационного развития. Однако современные методы организационного развития, при всей своей внимательности к чувствам отдельных индивидов, в основной своей массе балансируют на грани слабых и сильных сторон, конфликтов сплоченности коллектива. Именно по этой причине, организационное развитие всегда несет в себе недовольство большей части персонала [1].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Коул Джеральд Управление персоналом в современных организациях/ Джеральд Коул; [Пер. с англ. Н.Г.Владимирова]. – М.:ООО “Вершина”, 2004.-352 с.

2. Роббинз Стивен П. Основы организационного поведения/ Стивен П. Роббинз, [Пер. с англ.]. – 8-е изд. – М.: ИД” Вильямс”, 2006.- 448с.

УДК 005:658.114.5

БУРДЕЛЬОВА І.

Наук. керівник: Есмаханова А.У.

м. Київ

### СПЕЦИФІКА І ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Специфіка і особливості управлінської діяльності.** Психологія управління, вивчаючи структуру, специфіку і особливості управлінської діяльності, показує шляхи і засоби перетворення її на ефективний інструмент вирішення різноманітних менеджерських завдань. Щодня менеджер стикається з такою великою кількістю проблем, справ, завдань, яке можна порівняти хіба що з бурхливим потоком; в ньому можна потонути, втратити орієнтири або просто заплутатися.

А оскільки проблеми та непередбачені ситуації мають властивість виникати в самий невідповідний час, то менеджеру необхідно впорядковувати свої дії. У появі проблем і несподіваних ситуацій ніякої системи немає, але можна впорядкувати, систематизувати (і навіть алгоритмізувати, тобто звести до рівня навичку) способи рішення проблем. Кожен менеджер намагається це зробити: він наводить порядок на своєму столі і складає для себе розпорядок робочого дня. Однак таке, переважно зовнішнє упорядкування справ не завжди спрацьовує. Чому? Тому що зовнішня упорядкованість тільки тоді стає реальним порядком, коли ґрунтується на внутрішній упорядкованості, є її результатом. Менеджер покликаний створювати порядок з хаосу що, звичайно, вимагає зусиль. Керівник, який знає основні компоненти психологічної структури діяльності, має наступні переваги:

- бачить те основне, що належить зробити для вирішення будь-якої задачі;

- у будь-який час може побачити, на якій стадії знаходиться вирішення даної проблеми;
- може своєчасно вносити корективи у вирішення будь-якої управлінської задачі;
- отримує бажаний результат найбільш раціонально.

Що ж таке “психологічна структура діяльності”? Багато хто думає, що діяльність – це система, набір або сукупність дій, здійснюваних у певній послідовності. Це, звичайно, вірно, однак структура діяльності не вичерпується конкретними діями. У діяльності є деякі приховані від зовнішнього спостерігача компоненти. Вони є настільки важливими, що без них діяльність взагалі неможлива. Зрозуміло, що ці компоненти становлять інтерес з психологічної точки зору: іональним і ефективним шляхом.

Розглянемо психологічну структуру діяльності більш докладно:

мотив => мета => завдання => дії => контроль => результат => рефлексія.

Така універсальна структура будь-якої діяльності, що включає в себе як зовнішні (об’єктивно-предметні), так і внутрішні (суб’єктивно-психологічні) компоненти. Розкриємо їх більш докладно.

1. Мотив. В самому загальному вигляді мотив – це те, що рухає людиною, що спонукає його діяти. Мотив може бути внутрішнім (наприклад, наше бажання зробити що-небудь) або зовнішнім (коли обставини або інші люди змушують нас робити щось). Зовнішні мотиви називаються стимулами. Діяльність неможлива без мотиву. Однак сам по собі мотив може бути і не видно, не помітний з боку. Крім того, розрізняють мотиви усвідомлювані і неусвідомлювані (приховані для самої людини). Мотив, а точніше система, ієрархія мотивів, – те, що “запускає” діяльність, ставить людину перед необхідністю діяти.

2. Мета – це образ передбачуваного результату. З іншого боку, це усвідомлена потреба. Результат, перш ніж стати реальністю, повинен виникнути в свідомості людини як мета. І хоча мета прямо не входить в систему дій, залишаючись внутрішнім, суб’єктивно-психологічним утворенням, вона має фундаментальне значення для цієї системи. Мета надає діяльності спрямованість, упорядковує дії. Діяльність без мети є безглуздою, неорганізованою, хаотичною.

3. Завдання, а точніше система завдань, – це мета, розглянута суб’єктом з точки зору наявних конкретних умов її досягнення. Рух до великим і складним цілям завжди може розглядатися як система завдань, етапів, кроків. Якщо мета – поняття стратегічне, то завдання – тактичне. Завдання завжди конкретна. Правильно поставлена задача дає можливість вибрати найбільш підходящий варіант (або порядок) дій. Цілі і завдання – це не тільки регулятори діяльності, але і компоненти, які надають їй сенсу і внутрішню упорядкованість. Звичайно, це відбувається тільки тоді, коли цілі і завдання ясно усвідомлюються.

4. Контроль, в самому загальному вигляді, – це порівняння того, що є, з тим, що повинно бути. Одержуваний результат (проміжний або остаточний) порівнюється ідеальним (первісною метою або завданням). Контроль дозволяє своєчасно скорегувати діяльність і внести в неї деякі зміни, виходячи з умов, в яких вона здійснюється.

Таким чином, в діяльності завжди присутні суб'єктивно-психологічні компоненти, або те, що називаються внутрішнім планом. Завдяки внутрішньому плану діяльність є усвідомленою, впорядкованою і в кінцевому рахунку – ефективною. Все, що ми обговорювали вище, стосується діяльності в цілому, взагалі. А управлінська діяльність має свої особливості. Управлінська діяльність є передусім взаємодія, а потім "роблення чого-небудь руками інших. Одна справа – побудувати будинок самому і зовсім інша – організувати діяльність бригади будівельників.

Розглянемо, чим відрізняється психологічна структура управлінської діяльності, в чому її особливості. У загальному вигляді така структура виглядає наступним чином:

мета => мотив => завдання => дії (делегування) => контроль => результат => рефлексія.

Досліджуємо цю структуру більш докладно. Мета стоїть на першому місці. Це зрозуміло, адже керівник ставить цілі для підлеглих. Для того щоб мета була досягнута, слід створити мотив, тобто викликати у виконавців бажання і прагнення йти до цієї мети. Керівник розподіляє завдання серед своїх підлеглих з урахуванням складності поставленої мети і можливості її досягнення – це дія називається делегуванням. Делегування – найважливіша дія, без нього неможливе управління. Ряд дослідників включає в структуру управлінської діяльності та планування.

Таким чином, управлінська діяльність включає в себе наступні компоненти: визначити черговість завдань).

1. Дії щодо постановки цілей (перед собою і підлеглими), включаючи планування етапів їх досягнення;
2. Дії з мотивації співробітників;
3. Дії з визначення і постановки завдань перед співробітниками;
4. Делегування;
5. Дії з контролю за виконанням завдань;
6. Рефлексію.

Впорядкувати управлінську діяльність, стати її суб'єктом – означає, організувати і безпомилково реалізувати кожний з цих компонентів. Що повинен знати менеджер про кожному компоненті діяльності, щоб максимально ефективно організувати її?

Цілепокладання. Для того щоб ефективно організувати дії по постановці цілей, менеджеру необхідно: розуміти психологічну значущість і роль цілей і цілепокладання; знати і вміти формулювати основні види і типи цілей (за якістю і строками); знати і використовувати основні правила постановки цілей перед

підлеглими; вміти планувати власні дії та час, навчаючи цього підлеглих.

Діяльність без мети неможлива, і тому вміння найкращим чином поставити мету перед підлеглими – основа управління їх діяльністю.

Мотивація. Для успішного здійснення дій по мотивації співробітників на рішення завдань (а отже, і для успішного їх вирішення) менеджеру необхідно: знати і вміти "включати" основні мотиви – рушійні сили підлеглих; використовувати як активні, так і пасивні мотивуючі фактори; використовувати методи і принципи мотивуючої організації праці; використовувати прийоми групової та індивідуальної мотивації.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Структура економіки: сутність та напрями трансформації // Продуктивні сили і регіональна економіка / [Мельник Л. К., С. І. Дорогунцов, М. І. Фашевський, Л. Г. Чернюк]. – К.: НАНУ, РВПС України, 2010. – 410 с.
2. Бутко, М. П. Передумови трансформації та механізми регулювання регіональних економік // Економіка і прогнозування: науково-аналітичний журнал. – К.: Національна академія наук України; К.: Інститут економічного прогнозування, 2011. – № 2. – С.9-20.
3. Гончаренко, О. Постіндустріальний розвиток національної економіки [Електронний ресурс] / О. Гончаренко // Економічний аналіз. – 2010. – № 5. – С.60-70. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ecan/2010\\_5/pdf/goncharenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecan/2010_5/pdf/goncharenko.pdf)
4. Гражевська, Н. Траєкторії економічних трансформацій в умовах глобалізації / Н. Гражевська // Банківська справа. – 2010. – № 4. – С. 29-35.

#### УДК 331.101.3

ДУБРОВІНА К.

м. Ніжин

#### МОТИВАЦІЯ, ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

В даний час не викликає сумнівів той факт, що людські ресурси відіграють більш важливу роль у розвитку економіки, ніж матеріальні ресурси, що робота з персоналом – одна з основних функцій управління і підприємницької політики фірми. Для того щоб ефективно використовувати наявні в розпорядженні організації людські ресурси, необхідно створити для людей такі умови, в яких їм хотілося б працювати з користю для себе і організації. Для цього необхідно створити в організації систему спонукальних мотивів, використовуючи які можна впливати на поведінку і мотиви персоналу організації, спрямовуючи поведінку працівників у потрібному для організації напрямку.

Мотивація праці – це спонукання до праці, що визначає ставлення до праці і робоча поведінка працівника. Потреби – це найважливіші передумови мотивації. В основі мотивації праці лежать не тільки

найбільш значущі для працівника потреби, але і те, якою мірою працівник має можливість їх задовольняти, працюючи в даній компанії, які перспективи їх задоволення він бачить у майбутньому.

Оскільки проблема мотивації відноситься до ряду складних, неоднозначних і суперечливих проблем, часто найкращий спосіб побудови ефективної системи мотивації персоналу – це облік їх професійних та індивідуальних особливостей (психотипів).

Велике значення має суб’єктивне очікування працівника: якщо він буде працювати добре і з самовіддачею, то він отримає бажану для нього винагороду. Керівнику важливо знати, яку саме винагороду чекає працівник – підвищення на посаді, збільшення розміру заробітної плати, направлення на навчальний семінар або другу вищу освіту, отримання додаткового вільного часу, розширення бонуса і т.п. Якщо заохочувальна винагорода збігається з очікуванням працівника, його мотивація підвищується, якщо не збігається, то знижується.

Позитивна чи негативна реакція працівника на ту або іншу форму винагороди залежить також від його характеру і психотипу. Можна використовувати різні класифікації психологічних типів, для кожного з них підбирати мотивуючі фактори. Обмежимося тими класифікаціями, які виразно проявляються на роботі. Отже, працівники розрізняються за спрямованістю, за цим критерієм можна виділити три типи психотипу.

“Внутрішні” люди – це ті, хто спрямований на зміст роботи та емоційний комфорт. Для них важлива можливість досягнення значного або видатного результату, вони прагнуть вибирати для себе цікаву роботу, пов’язану зі спілкуванням з колегами, вони люблять відчувати себе потрібними і значущими. Дуже важливою для них є потреба в самореалізації своїх здібностей. Заробітна плата для них стоїть не на першому місці. Якщо будуть хороші гроші, але рутинна і нецікава робота, вони можуть піти в іншу компанію на менші гроші, але туди, де є можливість виразити себе і реалізувати свої ідеї.

“Зовнішні” люди – ті, для яких важливі зовнішні атрибути праці та успішності. Вони цінують заробітну плату, можливість кар’єрного росту, похвалу з боку керівництва, вони прагнуть мати символи успіху-хороший кабінет, класну машину, одяг, влада.

“Змішані” типи – це ті, для яких важливо і те, й інше. Незважаючи на те, що змішані психотипи існують, все ж у кожному конкретному випадку потрібно аналізувати, які умови роботи виступають для людини на перший план, а які – на другий. Якщо на першому плані – зміст роботи, то мотивуючим фактором буде виступати таке завдання, виконання якого потребує від працівника креативної активності. Якщо на першому плані – статус і положення, то мотивувати співробітника будуть кар’єрне зростання і гроші. Працівники розрізняються за характером (або темпераментом).

Холерики – активні, товариські, відкриті, амбітні і запальні, люблять ризик, цінують просування і розвиток в усьому: в заробітній платі, кар’єрі, “нарошчуванні” професійних знань, досвіду і благополуччя. Їх необхідно постійно заохочувати, не рідше ніж один-два рази на рік, відповідно результату і можливостям компанії: підвищувати зарплату, посаду, відправляти на навчання та ін. При цьому для них важливо, не якийсь конкретний вид заохочення вони отримують, а що часто виявляють увагу начальства до результатів їхньої роботи.

Флегматики – спокійні, повільні, замкнуті і стабільні люди. Найбільше вони люблять організації, в яких немає загрози звільнення чи банкрутства. У заробітній платі цінують не стільки її розмір, скільки стабільність і регулярність.

Сангвініки – активні, енергійні люди з хорошим самоконтролем та ефективною саморегуляцією. У першу чергу цінують кар’єрний ріст, тому мотивувати їх необхідно призначенням на нову, більш високу посаду.

Меланхоліки – емоційні, чутливі, тривожні, схильні до відомою позиції, не люблять ризикувати, бояться конфліктів. Цінують хорошу атмосферу, позитивне ставлення з боку керівництва, спокій і відсутність конфліктів. Якщо все це є на роботі, переходити в іншу компанію не будуть навіть тоді, коли там з’явиться можливість кар’єрного зростання і збільшення заробітної плати.

Працівники поділяються на різні психотипи за стилем мислення.

Аналітики – цінують зміст роботи, стабільність, можливість навчання та підвищення кваліфікації. Мотивувати їх може наявність розгорнутого часу для ретельного, детального виконання завдання, відсутність поспіху і стресів, а також можливість вчитися. Прагматики цінують кар’єру і заробіток. Якщо в компанії є можливості задовольнити потребу прагматиків вони будуть працювати. Якщо таких можливостей немає, то прагматики легко змінюють роботу. Критики цінують можливість бути значущим експертом і оцінювати роботу інших співробітників. Вони люблять свободу у висловленні своєї думки, не підкоряються авторитетам. У разі скорочення персоналу в першу чергу звільняють критично налаштованих співробітників. Проте кваліфікованих критиків потрібно цінувати, тому що саме вони можуть вчасно виявити помилку, передбачити невдачу, обмежити владу зарвався керівника.

Реалісти прагнуть до лідерської позиції та управління. Це потенційні керівники. Якщо в компанії є вакансії, вони будуть працювати, якщо вакансій, відповідних їх професіоналізму, ні, вони підуть. І остання класифікація співробітників на основі того, як по-різному вони ставляться до роботи в організації. За цим критерієм виділяють професіоналів, виконавців, керівників (лідерів) і нейтралів. Психологічний тип працівника, проявляється вето відносно до

компанії, теж впливає на його мотивування очікування.

Професіонали проявляють інтерес до змісту роботи, люблять важкі завдання, прагнуть отримувати нову, професійно значиму інформацію, виявляють незалежність і автономність, не люблять ні керувати, ні підкорятися. Мотивувати професіонала можна тим, що він отримає свободу у виборі проблеми, можливість працювати самостійно і за ним буде мінімальний контроль або ж відсутність контролю. Йому потрібно давати складніші завдання, періодично надсилати на різні навчальні семінари та тренінги. Для професіонала важливо періодично вибиратися в своє професійне співтовариство.

Виконавці люблять працювати в колективі, разом з усіма, вони люблять вранці йти на роботу, а ввечері приходити з роботи, прагнуть до розподілу відповідальності і функцій на робочому місці, орієнтовані на виконання наказів та доручень, уникають відповідальності та лідерства. Мотивувати їх будуть, позитивна оцінка з боку керівника, публічне заохочення морального характеру, доручення по виконанню представницьких функцій.

Лідер прагне до впливу і влади. Якщо його не призначають керівником, як правило, він стає неформальним лідером, може чинити опір рішенням керівництва, критикувати керівництво компанії. Мотивувати такого працівника буде перспектива стати керівником – відповідальність і кар'єрний ріст.

Нейтрал – найскладніший працівник у плані його мотивації, тому що будь-яка мотивуюча система може бути для нього неефективною, тому що його інтереси лежать поза роботою. Він може захоплюватися чим завгодно: релігією, живописом, полюванням, спортом, машинами та ін. Для нього важливі такі умови роботи: чітка постановка робочих завдань, стабільний графік без понаднормових, зрозуміла і нескладна робота, дружні відносини з колегами, від яких він чекає прийняття своїх цінностей і інтерес до його захопленням. Заробітна плата його цікавить не в першу чергу.

Отже, люди можуть домогтися більшого лише тоді, коли у них буде сильна мотивація до цього, тобто бажання, прагнення досягти більшого, ніж вони вже домоглися на сьогоднішній день. Це прагнення необхідно в них не тільки створити, але й знайти потрібні кошти для його підтримки на високому рівні. Якими засобами це завдання може бути вирішена стосовно працівників – вирішувати менеджерам і керівникам. Єдиного рецепту, придатного для всіх, немає.

УДК 005:331.101.3

ЗАБОЛОТНА І.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.

м. Київ

## АНАЛІЗ ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ В ІСТОРІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Протягом історії менеджменту майже кожен вечний торкався теми мотивації. Разом з тим, теорія мотивації стала активно розроблятися лише в ХХ ст., хоча більшість мотивів, стимулів і потреб були відомі давно. На даний час існує декілька різних, але достатньо обґрунтованих теорій мотивації, які умовно можна поділити на три групи: *первинні*, що базуються на історичному досвіді поведінки людини в процесі праці; *змістовні*, що відображають зміст потреб та *процесуальні*, що вивчають процес винагородження [1; 36].

Первинні теорії мотивації формувались виходячи з історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів, матеріального і морального заохочення. Найвідомішою теорією, яка і на сьогоднішній день застосовується є теорія "батога і пряника". "Батоком" раніше був страх смерті або вигнання з країни, а "пряником" – воля, багатство або поріднення з господарюючими особами. Ця теорія широко застосовувалась в казках і легендах народів світу і є досить простою.

Найбільш відомими теоріями мотивації змістовної групи є: теорія потреб А. Маслоу [1; 56].

Теорія потреб А. Маслоу базується на біхевіористичній доктрині – вивченні поведінки людей, абстрагуючись від вивчення свідомості, мислення. Теорія ґрунтується на таких позиціях:

- люди постійно відчують різні потреби;
- люди відчують певний набір потреб, які можна об'єднати в групи;
- групи потреб знаходяться в ієрархічній залежності одна від одної;
- потреби, якщо вони не задоволені, примушують людину діяти;
- якщо потреба задовольняється то її місце займає інша;
- потреби в основі піраміди вимагають першочергового задоволення;
- потреби більш високого рівня починають активно діяти тільки після задоволення потреб низового рівня; Відповідно з теорією А. Маслоу існує п'ять груп потреб
- фізіологічні (їжа, вода, одяг, повітря, тепло, секс тощо);
- безпеки і захищеності (захист від фізичної і психологічної небезпеки);
- соціальні (відчуття причетності до певних соціальних груп: сім'я, школа, трудовий колектив);

- поваги та визнання (повага з боку оточення – керівників, підлеглих, самоповага);
- самовираження (реалізація власних можливостей).

У тих теоріях аналізується те, як людина розподіляє зусилля, щоб досягти різних цілей, і як вона обирає конкретний вид поведінки. У процесуальних теоріях не заперечують існування потреб, але вважають, що поведінка людини визначається не тільки ними. Поведінка людини є функцією її сприйняття та сподівання, що пов’язано з конкретною ситуацією. Процесуальні теорії передбачають з’ясувати, як люди мислять, щоб задовольнити свої потреби. Наприклад, дві особи прагнуть досягти успіху. Одна з них вважає, що, важко працюючи, віддаючи праці додатковий час, вона досягне визнання за відмінну роботу. Друга відчуває, що налагодження добрих взаємин із керівництвом, установлення зв’язків з усіма ланками організації матиме ідентичні наслідки. Одна особа обрала шлях до успіху через показники діяльності, інша – через особисті зв’язки. Так, спільна мета передбачає кілька способів її досягнення [2;78].

Основний висновок теорії полягає в тому, що люди намагаються зменшити інтенсивність праці, доки не отримають справедливої винагороди. Однак сприйняття й оцінювання справедливості має суб’єктивний, відносний характер. Мотивація персоналу – це процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей. **Мотивація** – це процес спонукування себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації. Ефективність мотивації пов’язана з конкретною ситуацією. Мотиви трудової діяльності в сучасних умовах є більш складними і важкими для впливу, ніж у минулому. Але щоб їх зрозуміти, необхідно з’ясувати природу спонукальних мотивів. Мотиви – це внутрішні рушійні сили людини, які впливають на спосіб та результати її діяльності. Варто зауважити, що максимального мотивуючого ефекту можна досягти лише тоді, коли є оптимальна система мотивації, що поєднує як матеріальні, так і нематеріальні важелі (табл.1).

Під час створення мотиваційного механізму необхідно пам’ятати, що результат роботи буде оцінений

суб’єктом на предмет корисності та значущості; суб’єкт має бути впевненим, що за певних умов результату можна досягти з більшою ймовірністю. Мотивацію варто умовно поділити на два принципові види, а саме: додатну мотивацію, яка виявляється у прагненні до певних позитивних цілей, та від’ємну мотивацію, яка зумовлює негативні прояви у ставленні до роботи. Враховуючи здобутки додатної мотивації й мінімізацію від’ємної, необхідно брати до уваги принципи успішної побудови мотиваційного механізму завдяки виробленню певних правил, згідно з якими менеджеру необхідно:

- розпочинати процес мотивації з себе;
- знати, які цілі він прагне досягти, і вміти чітко визначити їх своїм підлеглим;
- делегувати частину влади співробітникам;
- мати довіру до своїх працівників;
- вчасно помічати (зауважувати) потреби своїх працівників і намагатися їм допомогти;
- хвалити своїх працівників;
- використовувати приклади поведінки одних осіб (які досягли успіху) для мотивації інших;
- перетворювати поразки на досягнення у майбутньому [3;12];
- сприяти згуртуванню працівників у єдиний колектив. Ефективність мотиваційних дій залежить від використання. Мотивація на основі потреби у причетності пов’язана з великими можливостями соціального спілкування, коли люди зацікавлені в товаристві знайомих, налагодженні дружніх стосунків з колегами, в наданні допомоги іншим. Тому для досягнення загального успіху керівники повинні забезпечити атмосферу, яка б не обмежувала відносини між особами та їх контакти. У другій половині 50-х років ХХ ст. з’явилася двофакторна теорія Ф. Герцберга. Згідно з нею у практиці керування необхідно використовувати зовнішні, так звані гігієнічні чинники, до яких належать соціально-трудова політика компанії, стиль роботи керівників, умови праці, статус, посада, характер міжособових стосунків, рівень заробітної плати, гарантія зайнятості, і внутрішні, так звані справжні мотиватори – визнання праці, зміст праці, успіх, високий ступінь відповідальності, розвиток особистості [3; 23].

Таблиця 1.

*Основні інструменти матеріального і нематеріального стимулювання персоналу*

Матеріальне стимулювання	Нематеріальне стимулювання
Основна заробітна плата (тарифна частина)	Регулярний зворотний зв’язок
Премії за результати роботи	Залучення працівників до управлінських процесів
Доплати	Конкурси для виявлення кращих працівників
Надбавки	Кар’єрне просування
Участь працівників у прибутку підприємства	Корпоративні заходи, свята тощо
	Стимулювання працівників наданням вільного часу
	Надання соціальних послуг (медична страховка, відпочинок, харчування тощо)

На думку Ф. Герцберга, інтерес робітника до змістовної праці домінує над факторами її оплати, фізичних умов, відносин підкорення в організаційній ієрархії. Це найсильніший реальний мотиватор, що виявляє природну потребу людини у розвитку та вдосконаленні. Саме ця потреба спонукає людину постійно підвищувати продуктивність праці та професіональну майстерність. "Гігієнічні чинники" необхідні тому, що вони можуть впливати на незадоволеність працею в цілому, але не викликають активної цілеспрямованості до кращої праці.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. – К.: КНЕУ, 2009. – 224 с.
2. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу. – К.: МАУП, 2006. – 408 с.
3. Рамаренко В.І., Холод Б.І. Управління персоналом фірми. – Київ: ЦУЛ, 2013. – 272 с.

#### УДК 331.101.35

ЗВОЛЬСКИЙ А.

*Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.*  
м. Київ

### ДЕМОТИВАЦІЯ СОТРУДНИКОВ: ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ БОРЬБЫ

Как поступить в ситуации, когда из, казалось бы, преуспевающей организации или компании начинают увольняться ценные и перспективные сотрудники? Или же они становятся безразличными к результатам своей работы, что зачастую приводит к потере доли рынка, остановке развития организации, а иногда и к полному закрытию. К сожалению, в бизнесе часто случается такое, что работник перестает оправдывать возложенные на него ожидания. Этот человек может работать в компании не один год, он уже не раз добивался высоких показателей и служил примером для остальных сотрудников, но таким работником может оказаться и новичок, горевший желанием работать, развиваться, однако теперь он никак не может добиться желаемого результата. Демотивация – это отсутствие вовлеченности сотрудника в работу. Демотивацию определяют как отстраненность, потерю интереса у работника к деятельности желая действовать, угасание концентрации на задаче. Так же ее можно описать как нежелание улучшать результаты деятельности и равнодушие к результатам. Демотивированный сотрудник характеризуется отсутствием инициатив и стремлений сделать лучше. Продолжая выполнять свои функции, он делает это бездумно, не стремясь

внести свой вклад. В теории выделяют 3 уровня приверженности персонала к компании:

1. Удовлетворенность – в целом сотрудник доволен компанией, где он трудится, его устраивает уровень заработной платы, условия труда, возможности обучения. Он не собирается покидать эту организацию, будет продолжать в ней работать, но не станет прилагать больших усилий.

2. Лояльность – подразумевает, что сотрудника устраивает компания и ее требования к нему, он доволен своей работой, готов продолжать трудиться в ней, оставаясь преданным работником, однако не прилагая дополнительных усилий. Он трудится ровно на том уровне, который требует от него начальство.

3. Вовлеченность – это наивысший уровень. Человек трудится на благо компании, отдает все силы работе. Существуют несколько типов поведенческих индикаторов, с помощью которых можно сказать, что сотрудник вовлечен в работу. Например:

- Сотрудники берут на себя ответственность, различные поручения;
- Они помогают своим коллегам, даже тогда, когда от этих сотрудников этого не требуют их должностные обязанности;
- Сотрудники открыты для новых идей [2; 23].

Компаниям необходимы именно вовлеченные люди, так как результаты их труда всегда эффективнее и работать с ними проще и интересней.

Как правило, снижение мотивации работника происходит в 3 этапа.

1. На первой стадии демотивации у сотрудника появляется "легкий стресс". Он немного растерян, пытается выяснить причины его дискомфорта. Проявления снижения мотивации на этой стадии практически незаметны: сотрудник как и прежде легко контактирует с руководством и коллегами.

2. На второй стадии начинает проявляться открытое недовольство. Среди признаков – демонстративная агрессивность, игнорирование рекомендаций руководства, неосознанное уклонение от выполнения заданий, используя для этого различные предлоги. Поведение сотрудника становится демонстративным. Цель, которую преследует такое поведение – попытка зарекомендовать себя с лучшей стороны, а также одновременно сделать виновным начальство в неудачах. Но все-таки на этой стадии работник еще не теряет надежды на изменение ситуации в лучшую сторону, он еще способен вернуться в компанию.

3. Третьей стадией демотивации – идет процесс полного "отчуждения" сотрудника от начальства и организации целом. На этом этапе сотрудник больше не старается восстановить потерянный интерес к работе. Разочаровавшись в руководстве, в компании и в своей работе, он теряет желание к сотрудничеству, конфликтует с коллегами. На этом этапе сотрудник не проявляет инициативы, старается отстраниться от компании. После наступления последнего этапа воз-

можно только два выхода из возникшей ситуации. Первый – переход в другую организацию, на новое место работы. Чаще всего так поступает высококвалифицированный персонал, чей труд и знания востребованы на рынке. Вторым выходом – сотрудник остается работать в компании, но воспринимает работу как неизбежную рутину, каторгу. Как правило так поступают сотрудники, которые не могут найти работу или же, связанные с компанией долгосрочными обязательствами. В различных учебниках и методических пособиях выделяют 4 основные группы причин, влияющих на потерю интереса к работе – системные, управленческие, организационные и внутренние. Большая часть причин потери энтузиазма связана именно с руководителями и компанией, а не самим сотрудником. Системные причины связаны непосредственно с организацией, структура или бизнес-процессы которой препятствуют качественному выполнению своих функций и достижению им поставленных целей. Одна из таких причин – отсутствие структурирования компании. Если сотрудник не знает к кому из коллег обратиться с рабочим вопросом, ему приходится решать проблему самостоятельно, отвлекаясь от собственных задач, что отрицательно сказывается на результате. Решением этой проблемы может стать размещение во внутренней сети компании документа с описанием всех бизнес-процессов с указанием ответственных за них сотрудников или подразделений. Но не стоит детально и досконально описывать все обязанности – это может только навредить. Такое подробное описание только ограничивает гибкость компании. Описать все задачи, возложенные на сотрудника или подразделение невозможно, а попытка сделать это приведет к формальному подходу сотрудников к должностным обязанностям: “то, что написано в договоре – я делаю, что не указано – не буду”.

Управленческие причины демотивации сотрудников связаны непосредственно с руководителем – стилем его работы, навыками управления, отношением к сотрудникам. К управленческим причинам относится, например, несоответствующий стиль управления. Возьмем компанию, находящуюся в стадии роста. Рост означает постоянное использование новых подходов к работе с клиентами и внедрение инноваций. Руководитель (менеджер, администратор), нацеленный на стабильность, будет препятствовать изменениям, а это очень демотивирует сотрудников. На практике также можно встретить манипулятивный способ управления, когда руководитель перекладывает проблемы и ошибки на своих подчиненных. Начальник специально внушает персоналу чувство неполноценности и их прямой зависимости от организации. Часто менеджера принуждают решать сложные задачи без поддержки руководства, используя угрозы распространения негативной оценки его квалификации среди коллег. Организационные при-

чины потери интереса к работе связаны с ситуациями, когда сотрудник решает поставленные перед ним задачи. Недостаточная обеспеченность сотрудников “средствами производства” и использование информационной системы, которая не отвечает целям компании – все эти факторы могут значительно снизить производительность труда, способствовать потере интереса к работе. Часто многие руководители упускают из вида такие важные мелочи, как: невозможность провести конфиденциальную встречу и дозвониться до клиента, плохое качество связи, отсутствие доступа в Интернет и необходимых программ на компьютере, его низкая производительность. В некоторых компаниях часто встречается подход экономии “на карандашах” – безумная стратегия снижения всевозможных издержек. Например, командировки сотрудников в другие города для поиска новых и встреч со старыми клиентами – важный аспект успешного функционирования организации. Если компания всячески старается найти способ в очередной раз на чем-то сэкономить, то работник, скорее всего, будет вынужден: поехать в командировку в плацкартном вагоне, жить в дешевой гостинице, для передвижения по городу использовать только общественный транспорт – и все это лишь из-за того, что руководство решило сократить ненужные расходы. В такой ситуации работник часть своего времени будет тратить, например на поиски недорогого кафе, ввиду ограниченности выделенных ему средств. У него не будет достаточно времени для проведения конструктивных и качественных переговоров. Внутренние причины потери мотивации связаны с эмоциональным и физическим состоянием работника, его самосознанием [3;45]. Отсутствие возможностей самореализоваться в организации, невостребованный профессиональный рост, неопределенные жизненные цели зачастую приводят к увольнению сотрудника. Решением этих проблем может стать выделение целей компании в проекты, создание проектных групп и включение в них тех сотрудников, чей профессиональный и личный рост может быть там реализован. Каждый сотрудник является активным участником разработки плана действий. Еще одной из возможных причин потери интереса к работе может быть эмоциональная истощенность сотрудника. Отпуск или кратковременный отдых сможет возобновить его работоспособность. Еще одним часто встречающимся фактором демотивации является соотношение сложности задачи и уровня мастерства в данном деле. Если сотрудник может выполнить поставленную перед ним задачу и она не сложная – он расслаблен. Если работник всегда будет делать только то, с чем хорошо справляется, он не будет развиваться, наступит апатия. Именно поэтому сотрудник должен регулярно решать посильные развивающиеся задачи, которые находятся за пределами его компетенций и функций. Для примера - продавец может обучить своих коллег

различным способам установления контакта с покупателями. Если задача достаточно сложная, а уровень мастерства, компетенции недостаточно высок для ее выполнения, то возникает беспокойство и нарастает напряжение. Если тому же продавцу поручить открытие нового магазина – скорее всего желаемый результат не будет достигнут. Да, у этого продавца высокий уровень мастерства, но только в сфере продаж, для успешного выполнения этой задачи – открыть новый магазин – у него нет достаточного уровня знаний. Оптимальное соотношение это нормальный уровень компетенции (умею делать) и высокий уровень сложности.

Для того, чтобы сотрудники могли работать как можно лучше, они должны: знать цели, ценности и перспективы компании; знать, что они должны делать и почему; понимать цели выполняемой ими работы и конечный результат их усилий; знать, как их личные усилия согласуются с деятельностью всей организации; понимать, на что тратятся средства организации. Основными инструментами информирования являются всевозможные оперативные совещания в рабочих группах, "пятиминутки".

Подводя итог, можно сказать, что демотивация – это актуальная проблема и с ней нужно грамотно бороться. В основе процесса демотивации лежит потеря интереса к результату рабочего процесса у сотрудников предприятия. В качестве антисостояния демотивации рассматривается вовлеченность сотрудника. Для руководителей одно из главных правил обращать внимание на внутренние мотивы и потребности сотрудника с первых дней его работы, стараться организовывать его деятельность так, чтобы не терялась его заинтересованность к работе. Влияние на внутреннюю мотивацию сотрудников для своей выгоды недопустимо. Когда руководитель внимателен к своим подчиненным, развивает и поощряет их интерес, тогда и сотрудники работают с полной отдачей. Основное, что формирует вовлеченность сотрудника в работу – это способность влиять на работу, понимание и принятие ценности своих целей и задач.

УДК 378.22:330.342

КЛОЧКО О.В., к.психол.н.  
м. Вінниця

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Дослідження проблем професійної підготовки менеджерів обумовлено сучасними трансформаціями у суспільстві необхідністю визначити теоретичні,

змістові, організаційні засади забезпечення якісної професійної підготовки майбутніх менеджерів відповідно до положень Болонського процесу, з'ясування можливості застосування перспективного вітчизняного та європейського досвіду з метою вирішення актуальних проблем підготовки менеджерів в Україні.

Наукові ідеї управління ефективністю людських ресурсів, окремого працівника, були започатковані у періоді з кінця XIX ст. по першу половину XX ст. На структурну організацію професійної підготовки менеджерів у різних країнах здійснювали вплив соціально-економічні, історичні умови розвитку. У цих умовах відокремились два основні підходи до управління закладами вищої освіти – централізований і децентралізований.

Отже, протягом часу управлінська освіта суттєво змінилась. У період з кінця XIX ст. по першу половину XX ст. освітній процес будувався на ідеях раціоналізму в управлінні та когнітивному підході в освіті. Зміст професійної підготовки менеджерів був представлений як набір знань про наукову організацію праці менеджера, здійснення раціонального управління, розрахунку норм витрат робочого часу працівників. З 60-х років XX ст. започаткована критеріальна концепція у постановці мети та оцінюванні результатів навчання. Освітній процес набуває "технологічних" рис із чітко визначеним діапазоном результатів навчання за рахунок виконання репродуктивних шаблонних завдань. Вплив вчень представників технологічного підходу Б. Блума, Б. Скіннера, Р. Тайлера та ін. продукували соціально-інженерну концепцію у педагогічному процесі, основними положеннями якої є чітке формулювання мети, жорстке управління процесом навчання, застосування компонент системного підходу. Недосконалим елементом у такому підході було переважне застосування репродуктивного підходу у навчанні. На цьому етапі у практику ВНЗ було введено тестову форму оцінювання знань. Стандартизовані тести GMAT (Graduate Management Admission Test) не потребували спеціальних знань і застосовувались з метою перевірки здібностей майбутніх менеджерів з математики, аналітичні і вербальні здібності. Тести перевірки рівня засвоєння знань з англійської мови двох видів: WST (Writing Skills Test) та TOEFL (Test of English as a Foreign Language) для іноземних громадян.

У 70-тих роках зароджуються компетентнісний підхід у професійній підготовці фахівців. Компетентність працівника оцінюється за рівнем здатності виконувати професійні функції та оволодінням набором компетенцій – професійно-особистісних якостей, які є необхідними для виконання професійних функцій на конкретному робочому місці [2, с. 18]. Важливими для менеджера є уміння впливати на людей для досягнення встановлених цілей, уміння приймати рішення, виконувати управлінську роль залежно від займаної посади, вміння створювати "інноваційну

атмосферу" в колективі і ін. перевагами компетентнісного підходу є зосередження не тільки на засвоєнні визначеного набору знань, а й на формування професійних якостей і поведінки. Завдяки компетентнісній моделі освіти, у процес навчання впроваджуються дослідницький, проектний, творчий підходи, змінюються складові та методика формування змісту менеджерської освіти, коригується система оцінювання результатів навчання.

Елементи компетентнісного підходу в Україні застосовувались з метою організації навчальної діяльності, управління якістю навчання та професійної підготовки. Він охарактеризований у працях Л. Дибкової, М. Євтуха і інших. У системі менеджерської освіти компетентнісний підхід є одним з напрямків оновлення змісту.

У Великій Британії компетентнісний підхід почав застосовуватись у середині 2000-х років. Значимою частиною набуття освіти вважалось володіння ключовими компетентностями. Кваліфікація фахівця засвідчується у "національній кваліфікаційній рамці", у якій вказуються знання і уміння з отриманої спеціальності, якими він повинен володіти, також зазначається заклад навчання (університет, факультет, спеціалізація) та умови навчання (схеми навчання, оплата, пільги, гранти). Рівень набуття знань, умінь та навичок можуть бути перевірені у процесі навчання, прийомі на роботу, визначення відповідності посади. Основними компетенціями, якими повинен володіти випускник є комунікаційні (обчислювальні навички, робота з інформаційними технологіями) та базові компетенції широкого профілю (робота в групі, вміння ухвалювати рішення тощо) [2, с. 20]. Визначальним є достатній рівень знань, умінь та навичок випускника. На відміну від української системи освіти, у Великій Британії стандарт освіти є орієнтовним, а не обов'язковим мінімальним рівнем. Студентові на вибір пропонується оволодіти усіма або декількома рівнями компетентностей. Тому перевагою Британської моделі освіти є варіативний підхід до встановлення ієрархії рівнів компетентностей.

У компетентнісній моделі, яку визнають учені США, виділяють три базові компоненти: знання, вміння, цінності. У своїх працях професор Дж. Стретч виділив категорії знань, вмінь і цінностей [1]. У процесі набуття знань, основою яких є функції забезпечення процесу мислення, студент засвоює компетенції, які забезпечують професійну діяльність. За Дж. Стретчем знання типу опис актуально і універсально дозволяють описувати оточуючий світ і внутрішній світ людини; знання категорії пояснення є більш високим теоретичним рівнем; синтезоване та систематизоване знання дозволяє поєднувати знання; знання типу прогноз є апріорними по відношенню до знань-інтервенції; знання-інтервенція спрямовані на отримання позитивного результату у процесі пізнання; категорія контролюючих знань дозволяє

здійснювати управління процесом пізнання. Дж. Стретч виділяє основні класи умінь: критично мислити; мислити системно; творчо підходити до справи; розпізнавати нове; здійснювати новий підхід до звичного; кооперативні; фасилітаторські; працювати в команді; лідерські; правильно здійснити усвідомлений вибір; цінувати різноманітність; рахуватись з поглядами інших; виявляти можливості працівників; досягати здійснення максимального внеску у загальну справу від членів колективу. Також вченим були сформовані основні групи цінностей: особисті; самоповаги; групові; суспільні; навчання протягом життя.

У вчених колах США дискусії щодо професійної підготовки менеджера, призводять до висновку, що освіта менеджера має зосереджуватись на майбутніх фахівцях, які повинні мати досвід роботи зі спеціальності, бути високо інтелектуальним, мати лідерські здібності. Бізнес-школи США здійснюють акцент на наукових основах, дослідженнях, урахуваннях потреб ринку праці, розвитку креативності у підходах до управління у різних організаціях. Тому у США існує думка, що для роботи менеджером потрібно мати рівень магістра, оскільки робота менеджером потребує високого рівня освіти, знань та навичок. Програми бізнес-освіти США пропонують різні рівні освіти та широкий вибір кваліфікацій, орієнтовані на спеціалізацію за напрямками майбутньої діяльності, задоволення потреб майбутніх фахівців з досвідом роботи та молоде покоління без досвіду роботи.

Освітня діяльність вищих навчальних закладів США, Канади, Великої Британії спрямована на ефективний розвиток усіх складових методичної системи професійної підготовки менеджерів. Проаналізувавши програми підготовки менеджерів цих країн, спостерігаємо широкий вибір курсів (бізнесу, менеджменту) і поєднань дисциплін. Зокрема, поєднання курсів першого рівня вищої освіти "к бізнес-навчання, бізнес-управління, менеджмент, спеціалізовані курси з бізнесу та менеджменту (наприклад, менеджмент людськими ресурсами, маркетинг, менеджмент у галузі туризму, готельний менеджмент, менеджмент дозвілля тощо); також є курси, які поєднують бізнес і менеджмент з іншими науками (мовними, психологією, бухгалтерською справою і ін.) [19, с. 20].

У Великій Британії і США, Канаді відповідність сучасним вимогам підготовки менеджерів забезпечується трансформацією методів, форм навчання з метою більшої інтерактивної взаємодії учасників освітнього процесу; впровадження партисипативних методик навчання задля реалізації взаємодії із викладачами та міжособистісної взаємодії, що дозволить на більш високому рівні формувати професійні вміння, поведінкові стереотипи, відповідні реакції на професійні ситуації.

Приймаючи до уваги досвід закордонних колег, з точки зору компетентнісного підходу, вважаємо, що професійна підготовка майбутніх менеджерів повин-

на забезпечувати на досвід управлінської роботи, володіння знаннями суміжних галузей знань, високу інтелектуальність майбутнього фахівця, його організаційні та лідерські здібності. Компоненти методичної системи професійної підготовки майбутніх менеджерів повинні формуватись з урахуванням напрямів майбутньої діяльності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Грейсон Д.К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Д.К. Грейсон, К. О'Делл; пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
2. Ельбрехт О.М. Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великої Британії, Канади, США: автореферат дисертації доктора педагогічних наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Ольга Михайлівна Ельбрехт: "Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова". – Київ, 2010.

#### УДК 174.4:334

КОВШУН Я.

*Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.*

м. Київ

### ОСОБЛИВОСТІ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ У СФЕРІ БІЗНЕСУ

Спілкування є однією з найважливіших духовних потреб особистості як суспільної істоти. Тяга людини до спілкування зумовлена суспільним способом її існування та необхідністю взаємодії у процесі діяльності. Будь-яка суспільна діяльність, і в першу чергу трудова, не може здійснюватися успішно, якщо між тими, хто її виконує, не будуть налагоджені відповідні контакти та не буде існувати взаєморозуміння. Сьогодні більш конкретно мова піде про ділове спілкування, а точніше, про етику ділового спілкування. У своїй тезі я спробую доступно пояснити те, що вона собою являє, "з чим її їдять" і для чого вона взагалі потрібна, адже на сьогодні це питання є досить актуальним, особливо серед молодих людей, які після закінчення вищих навчальних закладів потрапляють на поприще сірих трудових буднів, де задля успішного кар'єрного зросту мають гідно себе подати в колі старших, більш досвідчених колег. Ще з найсвітліших наших часів, днів, проведених за шкільною партою, ми знаємо, що етика це наука, яка вивчає мораль, а мораль, у свою чергу – певні норми та правила, які регулюють поведінку людей у соціумі. Поширивши це визначення на область підприємств, документації та "білих комерців", можна стверджувати, що ділова етика це сукупність принципів службової діяльності, форма службового спілкування, яка допомагає орієнтуватися в стандартних ситуаціях [3;45].

По суті своїй, це система ідеалів, канонів та правил, на які має опиратись будь-яка ділова людина,

аби досягти успіху у своїй справі. В першу чергу, це стосується, як я раніше сказала, життя в колективі, адже без регламентованих норм роботи відносини перетворюються в хаотичний обмін інформацією, що впливає на найголовніше в професійній сфері – результат. Всі засоби спілкування поділяються на вербальні та невербальні. Будь-який етимологічний словник вам скаже, що в перекладі з латини "verbalis" означає "словесний". За допомогою Шерлоківських дедуктивних методів доходимо до висновку, що існує усне та, протилежне йому, не словесне спілкування. Слово є одним з найпотужніших засобів впливу на людей, в особливості – на колег та підлеглих. Ті, хто вмів доносити свої ідеї до інших – як правило, люди успішні. До таких прислуховуються, з таких постійно хочуть брати приклад. Не дарма вмінню говорити покоління надавали не-аби-яке значення ще з часів Античності. Тому спеціаліст будь-якого рівня обов'язково має оволодіти цим умінням, якщо бачить у відображенні свого дзеркала лідера та успішну особистість.

В діловій риторичі ключовими є такі фактори як: доступність, асоціативність, сенсорність, експресивність та інтенсивність. Доступність говорить сама за себе: це виваженість змісту промови, врахування рівня освіти слухачів, їхнього соціального положення, виробничого досвіду. В якому з трильйона паралельних Всесвітів працівники СТО будуть поважати шефа, який постійно говорить про свій когнітивний дисонанс, який виникає в наслідок того, як він бачить, що підлегли, працюючи на найпрестижнішій в Запоріжжі станції технічного обслуговування та обслуговуючи не менш престижні BMW та Porsche, приїжджають на роботу на старенькому москвичеві або ж взагалі приходять пішки? Асоціативність означає спонукання до співпереживань та роздумів, які досягаються шляхом звернення до раціональної та ірраціональної пам'яті слухачів. Робиться це за допомогою таких інструментів як музики, відеофільми, вірші і т.д.

Сенсорність передбачає використання кольорів, звуків, малюнків, схем. Чим різноманітніше їх використання, тим ефективніший процес засвоєння інформації [2;25]. Експресивність – емоційна напруженість мови, виразність міміки, жестів. Все це посилює процес сприйняття мови.

Інтенсивність характеризується темпом подачі інформації. Варто враховувати темперамент людей.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Веснин В.Р. Менеджмент персонала. – М.: "Элит-2000", 2003. – 304 с.
2. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2008. – 435 с.

**УДК 336.711:336.767**

КУКУРУДЗА А.О.,  
ЩЕРБИНА Н.С.

Наук. керівник БОРОВИК П.М., к.е.н.  
м. Умань

**ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ  
ДОХІДНОСТІ БІЗНЕСУ**

Фінансовий стан підприємства є чи не найважливішою характеристикою його господарської діяльності. Він визначає конкурентоздатність продукції підприємства і його бізнес-потенціал, та виступає гарантом ефективної реалізації економічних інтересів будь-яких учасників фінансових відносин. Саме аналіз фінансового стану підприємства з використанням як статистичних даних і показників його діяльності так і вивчення маркетингових позицій такого суб'єкта, дослідження резервів нарощування його виробничого потенціалу, можливостей розширення асортименту продукції, тощо є основою сучасного фінансового менеджменту.

Важливим напрямом покращення фінансового стану підприємства є прогнозування. Оперування різночасними даними та інформацією про можливі зміни фінансового стану дають змогу керівництву активно впливати на поліпшення результатів господарської і фінансової діяльності. Прогнози на майбутнє важливі також для акціонерів, що вклали кошти у статутний капітал підприємства, держателів облігацій, які випускає підприємство.

З метою поліпшення фінансового стану, підвищення ліквідності та платоспроможності, підприємству необхідно, враховуючи специфіку галузі та конкретні умови діяльності, розробити та здійснити комплекс заходів, спрямованих на досягнення прибутковості. Адже можливості оптимізації оборотного капіталу, скорочення капітальних вкладень, відстрочки платежів, тощо рано чи пізно вичерпаються. І лише стабільно зростаючий та достатньо високий рівень рентабельності надає підприємству реальні можливості по зміцненню свого фінансового становища та впевненого розвитку.

До конкретних заходів покращення фінансового стану можна віднести збільшення виручки від реалізації продукції, проведення реструктуризації активів, рефінансування дебіторської заборгованості; зниження собівартості продукції, та скорочення розмірів витрат, що покриваються за рахунок прибутку. Вдосконалення фінансового стану підприємства можливе шляхом підвищення результативності розміщення та використання ресурсів підприємства.

В той же час, необхідно зазначити, що більшість вітчизняних підприємств нині не мають змоги ефективно управляти своїм фінансовим станом. Причиною цього, в більшості випадків, є не фінансова криза, чи недосконале податкове законодавство, а від-

сутність на таких підприємствах служби фінансового менеджменту. Звичайно, фінансовий директор та обліково-економічна служба будь-якого суб'єкта підприємницької діяльності намагаються забезпечити його ефективне функціонування. В той же час, вони фізично не мають можливості розробляти стратегічні завдання і тактичні кроки, які дозволили б забезпечити фінансову стабільність їх підприємству та конкурентні переваги його продукції на ринку. Тому, як засвідчили результати дослідження, створення служби фінансового менеджменту на будь-якому підприємстві нині є об'єктивною необхідністю.

Пропонована служба, крім фінансового директора, бухгалтерії та планово-економічного відділу повинна включати відділи контролінгу та фінансового контролю.

Варто зазначити, що в більшості сучасних підприємств давно функціонують більшість підрозділів, які на нашу думку, повинні включатись до служби фінансового менеджменту на підприємстві. В той же час, в переважній більшості вітчизняних підприємств перелічені підрозділи не об'єднані в єдину службу фінансового менеджменту та в них відсутні відділи контролінгу, що, як показали результати дослідження, не дозволяє належним чином координувати діяльність всіх підрозділів підприємства з метою недопущення кризових явищ та кризових ситуацій, а також ефективного управління його фінансовим станом.

Як засвідчує світова практика управління бізнесом, запровадження служби фінансового менеджменту поряд з іншими заходами дозволить в майбутньому будь-якому підприємству стабільно розвиватись та нарощувати свій потенціал, завойовувати ринки збуту та збільшувати обсяги реалізації продукції.

**УДК 316.455**

ЛАВРЕНЮК А.  
м. Ніжин

**УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ  
В ОРГАНІЗАЦІЇ**

В даний час проблема конфліктів виступає об'єктом підвищеної уваги в різних галузях наукового знання. Конфлікти в організації мають свою специфіку, яка проявляється в причинах, динаміці, видах конфліктів, а також способи їх дозволу. Недозволені організаційні конфлікти можуть серйозно ускладнити роботу колективу організації, можуть перешкоджати досягненню цілей і завдань роботи підприємства. Тому важливо знати, яка специфіка конфліктів, що належать до сфери виробництва, і які шляхи раціонального вирішення конфліктів.

Враховуючи складність управління конфліктними ситуаціями на виробництві, в кожному конкретному

випадку методи вирішення конфліктів повинні визначитися в індивідуальному порядку. Разом з тим, існують і загальні методологічні підходи.

Можна виділити ряд ефективних структурних методів розв'язання конфлікту. Роз'яснення вимог до роботи. Одним з кращих методів управління, що запобігає дисфункціональним конфліктам, – роз'яснення того, які результати очікуються від кожного співробітника і підрозділу. Тут повинні бути згадані такі параметри як рівень результатів, який повинен бути досягнутий, хто надає і хто одержує різноманітну інформацію, система повноважень і відповідальності, а також чітко визначені політика, процедури і правила. Причому, керівник усвідомлює всі ці питання не для себе, а з тим, щоб його підлеглі добре зрозуміли, чого чекають від них і в якій ситуації.

Координаційні і інтеграційні механізми. Ще один метод управління конфліктною ситуацією – це застосування координаційного механізму. Один з найпоширеніших механізмів – ланцюг команд. Як відзначав Вебер і представники адміністративної школи, встановлення ієрархії повноважень упорядковує взаємодію людей, прийняття рішень та інформаційні потоки всередині організації. Якщо два або більше підлеглих мають розбіжності по якомусь питанню, конфлікту можна уникнути, звернувшись до їх загального начальника, пропонуючи йому прийняти рішення. Принцип єдиноначальності полегшує використання ієрархії для управління конфліктною ситуацією, бо підлеглий прекрасно знає, чим рішенням він повинен підкорятися.

В управлінні конфліктною ситуацією дуже корисні засоби інтеграції, такі як управлінська ієрархія, використання служб, які здійснюють зв'язок між функціями, міжфункціональні групи, цільові групи і межотделские наради.

Загальноорганізаційна комплексні цілі. Встановлення загальноорганізаційних комплексних цілей – ще один структурний метод управління структурною ситуацією. Ефективне здійснення цих цілей вимагає спільного зусилля двох чи більше співробітників, груп або відділів. Ідея, яка закладена в ці вищі цілі – направити зусилля всіх учасників на досягнення загальної мети.

Наприклад, якщо три зміни виробничого відділу конфліктують між собою, варто сформулювати цілі для свого відділу, а не для кожної зміни окремо. Аналогічним чином, встановлення чітко сформульованих цілей для всієї організації в цілому також буде сприяти тому, що керівники відділів будуть приймати рішення, що сприяють всієї організації, а не тільки їх власній функціональній області. Виклад вищих принципів (цінностей) організації розкриває зміст комплексних цілей. Компанія намагається зменшити можливості конфлікту, викладаючи загальноорганізаційні комплексні цілі, щоб домогтися більшої злагодженості і діяльності всього персоналу.

Структура системи винагород. Винагороди можна використовувати як метод управління конфліктною ситуацією, роблячи вплив на поведінку людей, щоб уникнути дисфункціональних наслідків. Люди, які вносять свій внесок у досягнення загальноорганізаційних комплексних цілей, допомагають іншим групам організації і намагаються підійти до вирішення проблеми комплексно, повинні винагороджуватися вдячністю, премією, визнанням чи підвищенням по службі. Не менш важливо, щоб система винагород не заохочувала неконструктивну поведінку окремих осіб або груп.

Систематичне скоординоване використання системи винагород і заохочень тих, хто сприяє здійсненню загальної мети, допомагаючи людям зрозуміти, як їм слід поводитись в конфліктній ситуації, щоб це відповідало бажанням керівництва.

Керівник може використовувати також такі інструменти (стилі) вирішення конфліктів:

Ухилення. Цей стиль характеризується тим, що людина намагається піти від конфлікту. Один із способів вирішення конфлікту – це не потрапляти в ситуації, що провокують виникнення протиріч, не вступати в обговорення питань, розбіжностями. Тоді не доведеться приходити в збуджений стан, нехай навіть і займаючись рішенням проблеми.

Згладжування. Цей стиль характеризується поведінкою, яка диктується переконанням, що не варто сердитися, тому що "ми всі – одна щаслива команда, і не слід розгойдувати човен".

Примушення. У рамках цього стилю превалюють спроби змусити прийняти свою точку зору за всяку ціну. Конфлікт можна взяти під контроль, показавши, що володієш найсильнішою владою, пригнічуючи свого супротивника, вириваючи в нього поступку по праву начальника. Цей стиль примуса може бути ефективним в ситуаціях, де керівник має значну владу над підлеглими. Недолік цього стилю полягає в тому, що він пригнічує ініціативу підлеглих, створює велику вірогідність того, що будуть враховані не всі важливі чинники, оскільки представлена лише одна точка зору. Він може викликати обурення, особливо у більш молодого і більш освіченого персоналу.

Компроміс. Цей стиль характеризується прийняттям точки зору іншої сторони, але лише до певної міри. Здатність до компромісу високо цінується в управлінських ситуаціях, тому що це зводить до мінімуму недобррозумілість і часто дає можливість швидко розв'язати конфлікт до задоволення обох сторін. Однак, використання компромісу на ранній стадії конфлікту, що виник по важливому рішенню може перешкодити діагнозу проблеми і скоротити час пошуку альтернативи. Такий компроміс означає згоду тільки щоб уникнути сварки, навіть якщо при цьому відбувається відмова від розсудливих дій. Такий компроміс – це задоволеність тим, що доступно, а не наполегливий пошук того, що є логічним у світлі наявних фактів і даних.

Рішення проблеми. Даний стиль – визнання розходження в думках і готовність ознайомитися з іншими точками зору, щоб зрозуміти причини конфлікту і знайти курс дій, прийнятний для всіх сторін. Той, хто користується таким стилем не намагається домогтися своєї мети за рахунок інших, а скоріше шукає найкращий варіант вирішення конфліктної ситуації. Розбіжність у поглядах розглядається як неминучий результат того, що у розумних людей є свої уявлення про те, що правильно, а що ні. Емоції можна усунути лише шляхом прямих діалогів з особою, відмінний від вашого погляд. Глибокий аналіз і вирішення конфлікту можливі, тільки для цього потрібна зрілість і мислительство роботи з людьми ... Така конструктивність у вирішенні конфлікту (шляхом вирішення проблеми) сприяє створенню атмосфери ширості, настільки необхідної для успіху особистості і компанії в цілому.

Таким чином, в складних ситуаціях, де різноманітність підходів і точна інформація є істотною для прийняття здорового рішення, появу конфліктуючих думок треба навіть заохочувати і управляти ситуацією, використовуючи стиль рішення проблеми.

УДК 159.923:658

МИХАЛЕНКО А.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.

м. Київ

## КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИЙ

Многим из нас общение с людьми дается нелегко. Почему одни могут выступать перед огромной аудиторией, а другие с трудом поддерживают даже обычную бытовую беседу? Можно ли научиться общаться с людьми или это дар, доступный лишь избранным? Что мешает нам говорить легко и свободно и почему это умение так важно? Общение с людьми нам необходимо каждый день. Многие предполагают, что обладать хорошими навыками при общении должен только тот человек, который этим зарабатывает т.е. ведет бизнес, имеет непосредственную активную связь с аудиторией. Это мнение ошибочное и оно может дорого обойтись.

Благодаря таким умениям как умное выражение своих мыслей и умение слушать – человек может достичь не только успехов в карьере, но и в личной жизни. Большинство бытовых ссор, да и не только бытовых, берут начало с того факта, что люди, попросту, не умеют договариваться и выслушивать друг друга. Общение нельзя рассматривать только как обмен устной информацией. Так как помимо содержания Ваших слов, предложений, рассказов, Вы предоставляете собеседнику (собственно, как и он Вам), набор

различных посторонних данных. К ним относятся Ваша мимика, жесты, манера разговора, движения глаз и тела, темп речи. Именно по этим признакам, эксперты анализируют человека. Если немного углубиться в историю, мы увидим что благодаря умению правильно преподнести свои мысли и идеи – можно многого достичь. Почти все выдающиеся исторические личности были превосходными ораторами. И они покорили свои вершины с помощью общения. Застенчивость, страх сказать глупость или быть неправильно понятым, боязнь высказывать свое мнение, низкая самооценка и даже проблемы с дикцией – в основе всех этих проблем лежит психология. Нередко их корни уходят в далекое прошлое – в детство. Став взрослыми, мы забываем те неприятные моменты, которые заронили в нас семя неуверенности, однако они продолжают влиять на наше поведение. Раздраженное “Не говори ерунды!” от родителей, мучительные выступления у доски в классе, насмешки сверстников – все это во взрослой жизни оборачивается серьезными коммуникационными сложностями.

Важность общения подчеркивается несколькими факторами, которые необходимо учитывать:

### 1. Наблюдательность.

Для того что бы понять как вести беседу, мы должны внимательно изучить собеседника. У кого-то на такое уходит много времени, у кого-то мало. В этом деле – все решает практика. Благодаря некоторым знаниям о Вашем собеседнике, Вы можете обратить разговор в свою сторону и задать ему тон. Есть несколько “общепринятых” фактов о людях. Все любят когда о них спрашивают, только проявите искренний интерес к увлечениям, вкусам или даже к цвету их обуви – как они сразу станут добрее и уступчивей.

### 2. Широкий спектр Ваших познаний.

Естественно, что после слов “Ой, да я в этом направлении не силен...”, никто и не захочет поддерживать беседу. Не нужно быть во всем специалистом чтобы уметь поддержать разговор на любую тему. Например, если речь пошла о деталях и запчастях автомобиля – Вы не обязаны знать все их названия, достаточно лишь знать одну из них и рассказать немного о ней. Чем больше Ваш уровень эрудиции – тем спокойнее Вы будете общаться. Процесс **общения** похож на дорогу с двусторонним движением, где необходимо соблюдать правила. Навыки и правила эффективного общения усваиваются точно так же, как и любые другие навыки и правила. Бизнес существует благодаря принятию важных и своевременных решений во время взаимодействия между людьми. Благополучие бизнеса зависит от качества взаимодействия – умения вести **переговоры**. Наука о ведении переговоров и воздействии на партнеров в своём развитии прошла два этапа: первый – это подчинение власти, второй – это навыки настойчивости.

Сегодняшний темп жизни предлагает третий, более тонкий этап – *уважение модели мира другого че-*

ловека. Без терпения, понимания, честности все попытки повлиять на ход переговоров будут расцениваться как прямое манипулирование, что в конечном итоге сделает процесс переговоров безрезультативным. Проведение переговоров состоит из нескольких этапов:

1. *Первый этап* заключается в контроле поведения и эмоций. Если оппонент бросается в атаку или отвечает отказом, не нужно ввязываться в словесную перепалку или переходить в контрнаступление. Для начала хорошо будет выучить тактику оппонента, поддержать его игру чем выиграть для себя необходимое время для определения собственных приоритетов. Вместо эмоциональной перепалки необходимо сфокусироваться на желаемой цели и путях её достижения.

2. *На следующем этапе* необходимо создать благоприятный климат для общения – рассеять гнев, страх, неуверенность и подозрительность оппонента. Оппонент, скорее всего, ждёт атаки или сопротивления на свои предложения, поэтому хорошо будет поступить наоборот – признать его доводы и т.д. Можно также апеллировать к компетентности и авторитету оппонента, тем самым абсолютно его разоружив.

3. *Следующий этап* состоит в изменении правил игры. Вместо того, чтобы активно отвергать взгляды оппонента необходимо обратить внимание на проблему взаимного удовлетворения интересов. Тут хорошо подойдут вопросы типа "Почему Вы хотите именно этого?" или "А что, если нам...?" или "Что бы Вы делали, оказавшись на моем месте?". Не пытайтесь отстаивать свою позицию, попробуйте отклонить его атаку, обойти проблему с другой стороны, измените игру. [3;45]

4. *На этом этапе*, как правило, все участники переговоров уже готовы к самим переговорам. Но тут существует соблазн, спутать все карты и настоять на своём, но такое поведение лишь вызовет ненужное сопротивление со стороны оппонента. На этапе переговоров хорошо будет определить и удовлетворить неучтённые интересы оппонента, его общечеловеческие потребности. Помочь оппоненту сохранить лицо и аккуратно подвести его желаемый исход переговоров.

5. *В переговорах главное не стараться поставить оппонента на колени!* На этом можно апеллировать к силе и прибегнуть к угрозам, но подобный стиль общения, как правило, оборачивается рождением новых проблем и может завести переговоры в тупик. В такой ситуации лучше всего проявлять самообладание и акцентировать внимание на взаимноудовлетворяющем обе стороны результате. Применяйте силу, чтобы наставить оппонента на путь, а не поставить на колени. [3;76]

Эти этапы в своей последовательности ведут к трансформации переговоров от конфронтации до совместного поиска решений. Хотя стоит помнить о

том, что ни один из этапов не гарантирует абсолютного успеха, лишь использование стратегии прорыва в переговорах даст возможность добиться желаемого результата.

Стратегия прорыва контринтуитивна и использует действия, прямо противоположные тем, которые в сложных ситуациях напрашиваются сами собой. В этой стратегии применяется контрнажим – агрессивное давящее, манипулятивное общение. Суть этой стратегии заключается в непрямом воздействии на сопротивление оппонента. Искусство переговоров прорыва – это искусство разрешить другому человеку делать, по-твоему.

Существует 6 довольно известных правил, скорее, советов для того как расположить человека к себе и как сделать общение более продуктивным и комфортным [2;45]. Человек, который не интересуется своими собратьями, испытывает самые большие трудности в жизни и причиняет самый большой вред окружающим. Прежде, чем приступить к обсуждению интересующих вас проблем, бывает полезно поговорить о тех предметах, которые волнуют вашего собеседника. Он станет расположен к вам и скорее решит ваши вопросы. Эту мысль удачно выразил римский поэт Публий Сир: "Мы интересуемся другими людьми тогда, когда они интересуются нами".

Древние китайцы говорили: "Человек без улыбки на лице не должен открывать магазин". Американцы полагают, что умение улыбаться тесно связано с умением управлять собственным настроением. Усилим воли человек может управлять своими действиями, что отражается на его настроении [1;5]. "Вы должны испытывать радость, общаясь с людьми, если хотите, чтобы люди испытывали радость от общения с вами".

Люди придают поразительно большое значение собственному имени. Каждого человека больше интересует его собственное имя, чем любые другие имена во всем мире, вместе взятые. Запомнив это имя и непринужденно употребляя его, вы делаете человеку тонкий и весьма эффективный комплимент. Если вы забудете имя человека, неправильно его произнесете или напишете, то поставите себя в весьма невыгодное положение. Внушить человеку сознание собственной значимости – это верный способ завоевать его расположение. Один из первых уроков, который усваивает каждый политический деятель США, заключается в следующем: "Вспомнить имя избирателя – это государственная мудрость. Забыть его – значит обречь себя на забвение". При деловых контактах способность запомнить имена имеет такое же значение. [3;57]

Проявляя искреннюю заинтересованность к высказываниям, проблемам делового партнера, можно пробудить его симпатию к вам. Такое проявление внимания – один из величайших комплиментов для любого человека. Немногие люди могут устоять перед скрытой лестью восторженного внимания. Мно-

гим собеседникам не удастся произвести благоприятное впечатление потому, что они не умеют внимательно слушать. Они настолько озабочены тем, что собираются сами сказать, что ни к чему не прислушиваются. Хорошим ораторам большинство людей предпочитают хороших слушателей, но умение слушать, видимо, встречается гораздо реже, чем любое другое качество. Дружелюбный, сочувственно настроенный слушатель вызывает симпатии любого собеседника. Если человек говорит только о себе, то он только о себе и думает. Такой человек не интересен другим. Умение задавать вопросы, на которые вашему деловому партнеру будет интересно отвечать, можно считать большим и полезным искусством. Поощряя собеседника к рассказу о себе, о своих достижениях можно завоевать его расположение.[3;78]

К каждой деловой встрече необходимо основательно готовиться. Читая деловую прессу, расспрашивая общих знакомых, необходимо определить те вопросы, которые больше всего интересуют вашего будущего собеседника. Затем необходимо пополнить собственные знания по этим вопросам.

Самый верный путь к сердцу человека – это беседа с ним о том, что он ценит превыше всего. Такой подход непременно облегчит налаживание деловых контактов.

Д. Карнеги возводит шестое правило в важнейший закон человеческого поведения. Следуя ему, человек ограждает себя от многих бед, приобретает множество друзей и чувство морального удовлетворения. Как только этот закон нарушается, человек встречается с трудностями.

Глубочайшим свойством людей можно считать страстное стремление быть оцененными по достоинству. В Библии сказано: "Во всем, как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними". Человеку не нужна дешевая, неискренняя лесть, но он страстно желает реальной оценки своих достоинств. Важно следовать этому золотому правилу и давать другим то, что мы хотели бы получить от них.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Высоцкий А. Как привлечь в компанию лучших из лучших? // Кадровик. – 2006. – № 2. – С. 52-55.
2. Гаевська О. Сходження до корпоративної культури // Віче. – 2006. – №3/4. – С.52-54.
3. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказать влияние на других – М.: ИНФРА-М, 2012. – 278 с.

#### УДК331.103.15

МОНСТОВИЧ-АРТЕМ'ЄВА П.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.

м. Київ

### ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА РІЗНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Інструментарій системи оцінки персоналу сформувався під впливом потреб вирішення практичних завдань виробничо-управлінської діяльності на основі певних методів. Методи оцінки персоналу мають відповідати структурі підприємства, характеру діяльності персоналу, цілям оцінки, бути простими і зрозумілими; включати 5–6 показників, поєднувати письмові та усні завдання.

Методи оцінки діляться на:

- Традиційні.
- Нетрадиційні.

Перші сфокусовані на окремого працівника і ґрунтуються на суб'єктивній оцінці керівника або колеги. Традиційні методи ефективні у великих ієрархічних організаціях, які працюють в умовах досить стабільного зовнішнього середовища. Їхніми недоліками є те, що оцінка дається окремому працівнику без врахування цілей організації, ґрунтується на оцінці керівника, при повному ігноруванні думки колег по роботі, підлеглих, клієнтів і т. д.; орієнтується на минуле (досягнені результати) і не враховуються довготермінові перспективи розвитку організації і працівника. Нетрадиційні методи – розглядають робочу групу (підрозділ, бригаду, колектив) і ставлять акцент на оцінку працівника його колегами і здатність працювати в групі; оцінка окремого працівника і робочої групи проводиться з урахуванням результатів всієї організації, і до уваги береться не тільки успішне виконання сьогоденних функцій, а й здібності до професійного розвитку й освоєння нових професій і знань. Нетрадиційні методи почали застосовуватись 15 років тому, але вже зараз виступають як "стандартні" методи оцінки в багатьох фірмах світу [ 1, с. 77-80].

В літературних джерелах виділяють цілу систему методів, основними з яких є:

**Метод стандартних оцінок** – суть його полягає в тому, що керівник заповнює спеціальну форму, характеризуючи кожен аспект роботи працівника. Це простий і доступний метод, але оцінка має суб'єктивний характер; письмовий відгук керівника у вільній чи встановленій формі; ранжування працівників на основі попарних зрівнянь у межах групи; оцінку відхилення від середнього значення сукупних трудових якостей по групах працівників; оцінка поведінки в критичних умовах; графічне вираження оцінок;

**Метод алфавітно-числової оцінки** (оцінка особистих якостей). Основу алфавітно-числової оцінки персоналу складає шкала. Відповідно до неї зіставля-

ються трудові досягнення й особисті якості працівника. При проведенні даної оцінки необхідно визначити, які фактори трудової діяльності і поведінки потрібно оцінити. Далі необхідно визначити стандарти, згідно з якими будуть вимірюватися ці факти, установити методи їх виміру. Результати оцінки при цьому значною мірою визначаються відношенням керівників до підлеглих, яких атестують. Уданий час застосовують системи з досить доцільною шкалою оцінок з різними рівнями і підрівнями. Наприклад, деякі американські підприємства використовують систему із семи рівнів оцінок, кожний з них диференційований з урахуванням трьох факторів:

**А** – оцінка працівника методом порівняння його діяльності з обов'язками відповідно до посадової інструкції;

**В** – оцінка того, в якій мірі працівнику потрібна допомога і контроль з боку безпосереднього керівника для виконання ним своїх службових обов'язків;

**С** – оцінка професійного досвіду працівника, який він використовує при виконанні виробничих завдань.

**Оцінка за результатами.** Цей метод оцінки персоналу розглядається як комунікаційний механізм, за допомогою якого керівник і підлеглий зацікавлені в досягненні виробничих результатів і рівня винагород, що задовольняють обидві сторони. Керівник виконує роль консультанта, а не оцінювача, зосереджуючи увагу не тільки на результатах, що досягнені, але й на розвитку здібностей, підвищенні кваліфікації, зацікавленості працівника. При даній оцінці активну участь беруть і самі робітники. Тут часто обговорюються результати трудової діяльності, не виставляючи оцінок. Наголос робиться на спільному вирішенні проблем, завдань, а зарплата розглядається окремо.

**Метод вимушеного вибору** – експерти вибирають із набору одну характеристику, яка найбільше підходить даному працівнику (наприклад досвід роботи, уміння планувати, організувати особисту праню, спостережливість).

**Метод опису** – передбачає послідовну ґрунтовну характеристику переваг і недоліків працівника і може комбінуватися з методом вимушеного вибору.

**Метод вирішальної ситуації** використовується для оцінки виконавців, ґрунтується на описі "правильної" і "неправильної" поведінки працівника в певних ситуаціях, ці описи служать ніби еталоном для зіставлення поведінки працівника, якого оцінюють.

**Метод оцінки за шкалою.** Для цього будується шкала від мінімального до максимального значення з певним інтервалом. Наприклад, знання оцінюються максимально в 10 балів за такою шкалою: 1, 2, 4, 6, 8, 10.

**Метод оцінки на основі детального опису особистості** – даються формулювання характеристик, і для оцінки працівника потрібно вибрати найбільш відповідну до нього.

**Оцінка методом комітетів** – робота людини обговорюється в групі. Складається список дій, які

оцінюються як позитивно, так і негативно, на основі зіставлення якого з вимогами до працівника або посади робиться висновок з врахуванням "ціни" досягнень [ 2, с. 230-238].

Таким чином, на підприємствах використовується дуже багато різних методів оцінки персоналу. Але для кожної організації є свій найкращий метод, завдяки якому вони підбирають персонал на роботу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Басаков М.И. Управление персоналом/ М.И. Басаков. Изд. 3-е. испр. И доп. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 160 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом/ Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. – К., Кондор. – 2003. – 296 с.

УДК 005:331.108

МОРГУН К.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.

м. Київ

### ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ УКРАИНЫ

Подбор персонала – это одна из основных обязанностей HR-менеджеров. Правильный выбор может помочь в увеличении производительности, прибыли и повышении "боевого духа" сотрудников на предприятии, фирме.

Неправильный выбор обычно сказывается на большой текучке персонала или недостаточной компетенции сотрудников. Если же выбрать не того человека, то придется снова тратить деньги на подбор новых людей. Это может существенно увеличить расходы любой организации. Процесс приема на работу не сводится к собеседованию со всеми соискателями и выбором из них наиболее подходящего. Это сложное дело и интервью – только одно из его составляющих. Начать надо с подробного описания вакансии, на которую ищут человека. Если нет подходящих описаний, нужно самим составить список обязанностей и требований, связанных с ней.

Очень важно понимать, в чем заключается работа. Когда вы выбираете, задача – не только личные качества человека, который пришел на интервью, но степень его соответствия вакансии. Хорошо составленные описания помогут правильно подбирать подходящие кандидатуры.

Подходящего человека можно найти через знакомых, Интернет, направления других компаний, объявления, кадровые и рекрутинговые агентства. В зависимости от размеров вашей компании и от ее нужд можно выбрать тот или иной вид поиска.

Для многих лучшим способом найти новых сотрудников являются рекомендации. Это гарантия

того, что вы найдете человека с опытом работы без больших затрат. Тем не менее, самым популярным способом поиска кандидатов остаются объявления. Чтобы не пришлось просматривать сотни резюме, пишите понятные и конкретные объявления о вакансиях. Это не только “отсеет” лишних людей, но и существенно облегчит вашу работу.

После подбора резюме, нужно сопоставить их с описанием вакансии, чтобы опять же “отсеять” лишних людей. Просмотрите понравившиеся резюме еще раз. При необходимости советуют делать пометки.

Очень хорошо приготовить вопросы, которые планируется задавать кандидатам, заранее. Задавайте вопросы, соответствующие специфике работы, чтобы проверить наличие у соискателей специальных знаний. Старайтесь не говорить с соискателями о таких вещах как раса, возраст, социальный статус, религиозные взгляды, национальность и т. д. Можете показаться невежливым. Уделяйте особое внимание личным качествам кандидата, его опыту, способностям и будущим планам. Практически все кандидаты знакомы с типичными вопросами, которые задаются на интервью: Почему вы ушли с последней работы? Почему вам интересна эта работа? Чем вы будете заниматься через 5 лет? В чем ваши сильные и слабые стороны? Что вам больше всего нравилось на вашей последней работе? А что больше всего не нравилось?

Безусловно, данные вопросы очень хорошие, но необходимо подумать о вопросах, к которым кандидаты не готовы. Например, такие: Расскажите о вашем лучшем начальнике. Почему вы считаете его лучшим? Расскажите о вашем худшем начальнике. Почему вы считаете его худшим? Как вы подходите к решению проблем? Опишите какой-нибудь конфликт на работе и как вы разрешили его. Что бы мог сделать ваш предыдущий работодатель, чтобы быть более успешным? Какие навыки вы хотели бы обрести в следующем году?

Для проведения интервью(собеседования) необходимо найти тихое, уединенное место. Так же требуется выделить время, когда вас не будут отвлекать. Если же вы отвлекаетесь, вы можете показаться кандидату невоспитанными. К тому же это помешает вам сосредоточиться.

Чтобы сложилось более правильное впечатление о кандидате, необходимо отсутствие всяких помех и близкий контакт. Во время интервью кандидат может нервничать или ощущать дискомфорт. Задача со стороны работодателя помочь ему чувствовать себя свободно. Для этого вы должны встретить его, представиться, предложить чай или кофе, быть вежливым, и в целом быть очень гостеприимным.

Хорошая атмосфера на интервью поможет: получить более адекватную информацию о кандидате; получить более естественные ответы; оставить хорошее впечатление об организации; привлечь большее количество перспективных сотрудников.

Хотя все кажется и так понятным, нужно еще раз вспомнить о целях интервью. Не вдаваясь в детали, вкратце расскажите о вакансии и так же о том, как вы будете проводить интервью. Будет ли оно “отсеивающим”? Будет ли с кандидатом беседовать кто-то еще? Будет ли повторное интервью?

Также скажите кандидату о предполагаемой длительности интервью и убедитесь, что это не повлияет на его собственные планы.

Сразу же скажите ему, что все записи в трудовой книжке будут проверены. Также узнайте, можно ли связаться с его последними работодателями.

Вы должны использовать правильную методику и задавать разумные вопросы, чтобы получить необходимую для принятия правильного решения информацию. Для этого необходимо следить за ходом интервью, не отвлекаться на второстепенные вопросы. Если нужно, поглядывайте в список подготовленных вопросов. Не совершайте обычную для интервьюеров ошибку: не стоит говорить слишком много. Больше слушайте. Постарайтесь, чтобы говорил в основном кандидат.

Узнайте как можно больше о компетентности кандидата (опыте, образовании, способностях), о его отношении к работе (энтузиазме, предпочтениях, целях), о социальных ценностях (личных качествах, характере). Будьте готовы к паузам. Короткие паузы могут предоставить дополнительную информацию о кандидате. Слишком длинные паузы могут быть странными.

Главная цель собрать информацию о кандидате, которая связана с работой. Для этого необходимо очень внимательно слушать, что он говорит. Если вы уделите все внимание собеседнику, он будет чувствовать себя более уверенно в общении с вами [1; 34].

Следует записывать некоторые важные моменты. Можно использовать такие записи при более тщательном рассмотрении кандидатов после интервью. Вы также можете записать вопросы, которые возникли во время интервью.

Заранее скажите собеседнику, что вы собираетесь делать записи. Следует писать быстро и кратко, чтобы не отвлекать кандидата. Позвольте ему задать вопросы о работе или компании [3;56].

Толковые вопросы могут дать вам большее понимание особенностей его мышления. Будьте готовы отвечать на сложные вопросы, например: Каким образом поощряется безупречная работа? Какова система ценностей и этикет компании? Какие возможности карьерного роста есть в компании? Насколько стабильно положение компании на рынке?”

Подробный рассказ о вакансии лучше оставить на конец интервью. Тогда же лучше поговорить и о культуре компании, о взаимодействии сотрудников и требованиях к ним. Если сказать об этом ранее, это поможет кандидату подбирать подходящие ответы на ваши вопросы [2:11].

Говорите о компании и вакансии правду. Если есть какие-то отрицательные моменты, говорите о них. Потенциальные сотрудники должны хорошо представлять, с чем они имеют дело и что они могут ожидать от будущей работы.

Обговорите зарплату, расписание и льготы, предоставляемые компанией. Расскажите о следующем этапе процесса приема на работу. Закончите, поблагодарив кандидата за его внимание к компании.

Выделите некоторое время после интервью, чтобы собраться с мыслями и оценить кандидата. Для этого, возможно, придется обратиться к записям, которые делались во время интервью.

Старайтесь не относиться к кандидату предвзято. Сосредоточьтесь на существенных для данной вакансии требованиях. Основываясь на прошлом опыте кандидата, оцените, насколько хорошо он подходит для настоящей работы. Будьте готовы аргументировать вашу оценку. [4;58]

Существует три самых важных вопроса, которые нужно помнить, чтобы подобрать правильного сотрудника: Справится ли кандидат с работой? Хочет ли он работать? Насколько гибок будет кандидат, когда он начнет работать?

Подбор лучших сотрудников может быть решающим фактором для продолжения эффективной работы компании.

Сотрудники – это гарантия успеха компании, которое нужно усердно искать и всячески оберегать.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Гаудж П. Дослідження мотивації персоналу: Визначення та підвищення рівня лояльності співробітників методом консультування / Пер. з англ., За наук. ред. канд. економ. наук І.В.Тараненко. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2008. – 272 с.
2. Ефективність сучасного менеджменту та управління персоналом організації. Збірник наукових праць. – Харків: ХІБМ, 2006. – 303 с.
3. Єлісеєва О.К. Методи та моделі в управлінні персоналом: Монографія / – О.К. Єлісеєва, О.О. Третьяк, В.В. Узунов; Під ред. д.е.н., проф. В.М. Узунова, к.т.н. О.К. Єлісеєвої. – Дніпропетровськ: "ІМА-прес", 2006. – 188 с.

УДК 331.101.38

МОШКОВСКАЯ А.А.

Научн. руководитель: Игнатенко О.В., к.психол.н.  
г. Киев

### СУЩНОСТЬ И ВИДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Стимулирование труда – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материаль-

ная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции [1].

1) Экономическая функция выражается в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции.

2) Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный климат в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта [2].

3) Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме этого формирование потребностей, а в итоге и развитие личности предопределяются формированием и стимулированием труда в обществе.

Стимул часто характеризуется как воздействие на работника извне (со стороны) с целью побуждения его к эффективной деятельности. В стимуле заложен определенный дуализм. Дуализм стимула состоит в том, что с одной стороны, с позиций администрации предприятия, он является инструментом достижения цели (повышения производительности труда работников, качества выполняемой ими работы и др.), с другой стороны, с позиций работника, стимул является возможностью получения дополнительных благ (позитивный стимул) или возможность их утраты (негативный стимул) [3].

В связи с этим можно выделить позитивное стимулирование (возможность обладания чем-либо, достижения чего-нибудь) и негативное стимулирование (возможность утраты какого-либо предмета потребности).

Когда стимулы проходят через психику и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника.

Мотивы – это осознанные стимулы. Стимул и мотив не всегда согласуются между собой, но между ними нет "китайской стены". Это две стороны, две системы воздействия на работника, побуждения его к определенным действиям. Поэтому стимулирующее воздействие на персонал направлено преимущественно на активизацию функционирования работников предприятия, а мотивирующее воздействие на активизацию профессионально-личностного развития работников. На практике необходимо применение механизмов сочетания мотивов и стимулов труда.

Стимулы могут быть материальными и нематериальными [3].

К первой группе относятся денежные (зароботная плата, премии и т.д.) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.).

Ко второй группе стимулов можно отнести: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации). Существуют определенные требования к организации стимулирования труда. Это комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность [1].

1) Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия.

2) Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Известно, что подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны существенно отличаться. Различными должны быть и подходы к квалифицированным и молодым работникам.

3) Гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе [2].

Стимулирование по В. Антонову базируется на определенных принципах.

1) Доступность. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными и демократичными.

2) Ощутимость. Существует некий порог ответственности стимула, который существенно различается в разных коллективах. Это необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.

3) Постепенность. Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать, однако резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника.

4) Сочетание моральных и материальных стимулов. И те, и другие факторы одинаково сильны по своему воздействию. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Поэтому необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника [2].

5) Сочетание стимулов и антистимулов. Необходимо их разумное сочетание. В экономически развитых странах преобладает переход от антистимулов (страх перед потерей работы, голодом, штрафы) к стимулам. Это зависит от традиций сложившихся в обществе, коллективе, взглядов, нравов.

### Формы стимулирования персонала

К формам стимулирования относятся материальное вознаграждение и дополнительные стимулы.

Зароботная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Это вершина айсберга системы стимулирования персонала компании, но при этом зароботная плата в большинстве случаев не превышает 70% дохода работника. Среди форм материального стимулирования кроме зароботной платы можно отнести бонусы. Бонусы заменяют во многих случаях тринадцатую зарплату. Бонусам предшествует оценка или аттестация персонала. В некоторых организациях бонусы, составляют 20% дохода сотрудника в год. Возрастает значение таких стимулов, как участие в прибылях и в акционерном капитале.

Нематериальные стимулы также приобретают значение не только потому, что ведут к социальной гармонии, но и предоставляют возможность ухода от налогов. К нематериальным стимулам относятся такие основные формы, как

- оплата транспортных расходов;
- скидки на покупку товаров фирмы;
- медицинское обслуживание;
- страхование жизни;
- оплата временной нетрудоспособности;
- отпуск;
- пенсии и некоторые другие. [1]

Обратная связь обеспечивает получение работниками информации о качестве выполняемой ими работы. Эффективность обратной связи зависит от целостности работы. Гораздо легче обеспечить обратную связь по результатам “законченной работы”, чем на отдельном ее фрагменте.

Расширяя фронт каждой работы, чтобы работник отвечал за несколько взаимосвязанных операций, мы повышаем автономию. В то же время это увеличивает целостность работы, а значит, обеспечивает быструю и эффективную обратную связь. При этом работник интенсивно использует самопроверку, т.е. личную обратную связь. У него появляется возможность обнаруживать недостатки самому, что воспринимается гораздо легче, чем если бы ему кто-то другой указал на эту ошибку.

Важность обратной связи очевидна. Люди должны знать, насколько хорошо они выполняют свою работу. Наилучшая обратная связь имеет место тогда, когда работники сами контролируют качество собственной работы [3].

Резюмируя, все вышесказанное необходимо отметить, что работа, удовлетворяющая всем описанным факторам, внутренне мотивирует работников, обеспечивает хорошее качество выполненного задания, доставляет удовлетворение. Она создает ощущение личного вклада в выпускаемую продукцию или оказываемые услуги, дает работникам чувство

сопричастности. Только такая работа дает возможность человеку самовыражаться.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Антонов В., Серебрякова Г. Теоретические основы управления организацией. // Маркетинг-2012 - № 5 (126). – С.106-123.
2. Акопян А. Человеческий капитал.//Маркетинг.-2012.- №2 (123) - с. 21-33.
3. Антонов В., Серебрякова Г. Организационные изменения.//Маркетинг. – 2013. – №3. – С.111-125.

#### УДК 005:331.101.3

НИМЕНКО А.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.  
м. Київ

### АНАЛИЗ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Мотивация – совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированную на достижение определенных целей. Потребности – внутреннее состояние человека, отражающее физиологический и психологический дефицит чего-либо. Мотив – то, что вызывает определенные действия человека [1;44].

Стимул – выполняет роль рычагов воздействия или носителей (раздражения), вызывающих действие определенных мотивов.

Существует ряд мотивационного процесса:

- Возникновение потребностей.
- Поиск путей устранения потребностей .
- Определение направления действия.
- Осуществления действия.
- Осуществления действия за получение вознаграждения.
- Устранение потребностей.

Базой для многих современных теорий мотивации являются исследования американского психолога Абрахама Маслоу (1908–1970), предположил, что человек мотивируется удовлетворением серии потребностей, выстроенных в иерархическую пирамиду – пирамиду ценностей Маслоу.

Основные идеи теории Маслоу :

- Неудовлетворенные потребности побуждают человека к действиям, удовлетворенные – немотивируют людей;
- Чем более высокое место занимают потребности в иерархии, тем для меньшего числа людей они становятся мотиваторами поведения.

Так же его недостатки :

- Игнорирование индивидуальных особенностей людей и влияния ситуационных факторов;
- Предположения о возможности перехода от одного уровня потребностей к другому только в направлении снизу вверх;
- Утверждение что удовлетворенность верхней группы ослабляет воздействие на мотивацию.

Теория ERG Альдерфера. Альдерфер, как и Маслоу, рассматривает так же потребности, но считает возможным переход от 1 уровня к другому в любом направлении. В его теории существует три группы потребностей : существовании, связи и роста. Процесс удовлетворения потребностей – движение вверх по уровням потребностей. Процесс фрустрации – поражение в стремлении удовлетворить потребность.

Концепция мотивации Д. Мак-Клелланда (теория приобретенных потребностей):

- потребность в успехе (стремление человека достигать поставленные цели более эффективнее, чем прежде);
- потребность в причастности;
- потребность в причастности (установление хороших отношений с окружающими, получение от них поддержки);
- потребность во власти: стремятся к власти ради властвования,
- стремятся к власти ради решения групповых задач.

Теория двух факторов Герцберга

На поведение людей влияет как удовлетворенность, так и неудовлетворенность потребностей. Руководитель должен сначала снять у работников неудовлетворенность, а потом добиваться удовлетворенности.

Группы потребностей мотивирующие (в успехе, признании) и гигиенические (с условием труда).

Теория ожидания В. Врума. Он считал, что помимо осознанных потребностей, человеком движет надежда на справедливое вознаграждение. Валентность степень привлекательности и приоритетности для человека достижения целей. Ожидание представление людей о том, в какой мере их действия приведут к необходимому результату.



Составляющие успешной мотивации, основанной на теории ожиданий

- Ценное вознаграждения.
- Четкая постановка задачи.
- Наличие необходимых условий труда.
- Одно связность между результатом и вознаграждением.
- Обеспечение обратной связи между руководителем и подчиненными.

Теория справедливости Дж. Адамса

Положительную роль составляют:

- открытые обсуждения спорных вопросов;
- исключение тайны в отношении величины вознаграждения;
- создание благоприятного морально-психологического климата.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Менеджмент персоналу. / В. М. Даниук, В. М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Даниока, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. Петюх В. М. Управління персоналом. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.
3. Управление персоналом /под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Е-ремина.– 2-е изд., перераб. и доп.– М: ЮНИТИ, 2002. –386с.
4. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация – 2-е изд., перераб. и доп./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.– М.: "Экзамен", 2005. – 416с.

#### УДК 331.108.2

ПОЛЕШКО Л.В.

м. Ніжин

### ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Соціально-економічна ситуація, що склалася в Україні в результаті економічних та політичних реформ, характеризується спадом виробництва в багатьох галузях промисловості, зубожінням значної частини населення, втратою ідеалів та порушенням морального устрою суспільства. На думку вчених, треба чітко розрізняти питання про необхідність економічної реформи, її логіки й етапів з одного боку, та питання про стратегію і тактику її здійснення з іншого. Без кардинального перетворення сформованої системи соціально-економічного устрою Україна не може стати великою державою.

Вивчення досвіду економічно розвинених країн показує, що своїми успіхами вони багато в чому завдячують системі управління персоналом, виробництвом та обміном матеріальних благ, що дістала назву менеджменту.

Успіхи чи невдачі ринкових перетворень в економіці України багато в чому будуть залежати від лю-

дей, які здійснюватимуть ці перетворення та керуватимуть цими процесами. Йдеться про підготовку нової генерації фахівців та керівників, здатних організувати виробництво і управління за законами ринку.

У практиці управління персоналом в останні роки чітко прослідковується переплітання американської та японської моделей. В цьому проявляється процес інтернаціоналізації сучасного менеджменту. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації, як системи – не тільки функціонуючої, але й такої, що розвивається, на основі яких сформувався новий підхід у кадровому менеджменті – управлінні людськими ресурсами.

В сучасній теорії і практиці управління персоналом на фірмах індустріально-розвинутих країн домінують два діаметрально протилежних підходи – американський і японський.

Американська модель передбачає початкове визначення професійно-кваліфікаційної моделі "посади" і "підтягування" до найбільш відповідних працівників за схемою "посада-працівник". Особливостями системи управління в американських фірмах є наступне: персонал розглядається як основне джерело підвищення ефективності виробництва; йому надається певна автономія; підбір здійснюється за такими критеріями, як освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі; орієнтація на вузьку спеціалізацію менеджерів, інженерів, вчених.

Американські менеджери традиційно орієнтовані на індивідуальні цінності і результати. Вся управлінська діяльність в американських компаніях ґрунтується на механізмі індивідуальної відповідності, оцінці індивідуальних результатів, розробки кількісних виражень цілей, які мають короткотерміновий характер. Управлінські рішення, як правило, приймають конкретні особи і несуть відповідальність за їх реалізацію.

Характерними умовами праці є:

- зменшення обсягів роботи в центральних службах і скорочення адміністративного апарату;
- більш широкий перелік професій і посадових інструкцій;
- перехід на гнучкі форми оплати праці;
- об'єднання інженерів, вчених і виробничників у наскрізні колективи – проектно-цільові групи.

В американських фірмах застосовуються чотири форми залучення персоналу до управління:

1) участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні виробничого цеху чи іншого такого ж підрозділу;

2) створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів;

3) запровадження системи участі персоналу в одержаному прибутку;

4) участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій.

Зокрема, майже 25% американських фірм з кількістю працівників понад 500 осіб мають в організаційній структурі управління ради робітників чи спільні комітети робітників та адміністрації.

Особливість функціонування японської системи полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури і гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів функціонує в межах існуючих організаційних рамок.

Японська модель передбачає початкове вивчення сильних і слабких сторін особистості працівника і підбір для нього відповідного робочого місця (система "працівник – посада").

Японській моделі характерна орієнтація на:

- довгу перспективу роботи на одному підприємстві;
- якість освіти й особистий потенціал робітника;
- оплата праці визначається комплексно, з врахуванням віку, стажу роботи, освіти та здібностей до виконання поставленого завдання;
- участь працівників у профспілках, що створюються в межах організації, а не галузі.

Основна причина успіхів японської економіки криється в методах управління. Використовуються головним чином дві групи методів: "канбан" ("точно вчасно") і "комплексне управління якістю" ("нуль дефектів"), відповідно до яких і будується робота з персоналом, ведуться його виховання, добір і формування резерву.

На відміну від методів, застосовуваних американськими фірмами (ефективні системи заробітної плати, аналіз організації праці і робочих місць, атестація службовців), японські корпорації в більшому ступені використовують відданість компанії, що служить. Досягається це шляхом ототожнення інтересів службовців з інтересами корпорацій, що створює здорову моральну обстановку в колективах і дозволяє підвищити ефективність їхньої роботи. Крім того, значне місце приділяється системі довічного наймання робітників та службовців, системі обліку виробничого стажу і зв'язаної з нею заробітній платі, активному спілкуванню і заохоченню часток і прямих зв'язків, просуванню і ротатції кадрів, опору на навчання працівників. Ключовою ідеєю системи є повага до людей.

Отже, управління персоналом – це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні і використанні персоналу.

Дослідивши зарубіжний досвід управління персоналу фірми, можна зробити наступні висновки: найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тоб-

то їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності; капітал вкладається не тільки в технологію, але і в кадри, координація активності співробітників забезпечується через взаєморозуміння і засоби комунікації; необхідне спільне рішення проблем колективом; набір і адаптація нових працівників має велике значення, оскільки саме на цьому етапі формується їх кадровий потенціал.

Усе викладене переконує в тому, що закордонний досвід управління трудовими ресурсами вартий широкого практичного застосування відповідно до реальних соціально-економічних умов в Україні. Слід зважити й на те, що в Україні склалися певні традиції, власний позитивний досвід управління трудовими ресурсами, який не можна ігнорувати. Тому найприйнятнішим у сфері управління трудовими ресурсами є поєднання українського та закордонного досвіду.

Отже для того, щоб створити дієву систему менеджменту на підприємстві, розробити власну фірмову філософію управління персоналом, слід виходити з досвіду провідних світових компаній, а крім того – накопичувати власний досвід роботи з українськими працівниками.

#### УДК 338.24:338.48

САВЧУК Г.

*Наук. керівник: Вишневецька Н.М.*

м. Житомир

### НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасна концепція управління туристичним підприємством передбачає виділення з більшого числа функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадровою складовою організації – персоналом підприємства. Вкладення в людські ресурси і кадрову роботу стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання туристичної фірми. Управління людьми має велике значення для всіх організацій. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своїх цілей і вижити.

В сучасних економічних умовах в Україні персонал розглядається як основний стратегічний ресурс підприємства, оскільки людський фактор стає найважливішим фактором і необхідною умовою підприємницької діяльності, фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств. У першу чергу це пов'язано з тим, що повністю вичерпали себе старі, адміністративні форми управління персоналом, і це вимагає необхідності пошуку нових прийомів і методів роботи з кадрами. По-друге, спостерігається процес загострення конкуренції на ринку

праці, що викликає необхідність кваліфікованих та конкурентоспроможних працівників.

Складовою частиною менеджменту туристичного підприємства є управління персоналу. Менеджмент персоналу передбачає свідоме регулювання діяльності трудового колективу, а саме: форм його організації, характеру взаємовідносин між його членами, формування психологічного клімату, управління конфліктами, мотивації дій тощо.

Персонал в індустрії туризму є найважливішою складовою частиною кінцевого продукту, одним з основних ресурсів конкурентних переваг організації, і отже, якість обслуговування в туристичних організаціях залежить від майстерності і свідомості менеджерів. Задоволення клієнта в сфері обслуговування досягається ввічливістю персоналу та його чуйністю.

Таким чином, ефективне управління людьми перетворюється в одну з найважливіших функцій туристичної організації – у функцію управління персоналом.

Мета управління персоналом в туристичній фірмі полягає в тому, щоб мотивувати працівників для надання клієнтам якісного обслуговування. Здійснити це неможливо без відповідної координації дій персоналу, мотивації і формування корпоративної культури, що підвищує лояльність споживачів до туристичної організації [1].

Рейнжиніринг в умовах кризи ставить перед роботодавцем питання: як зберегти фірму та при цьому мінімізувати ресурси. Оскільки значна частина витрат припадає на персонал, більшість вирішують або оптимізувати чисельність співробітників, або знизити витрати на їх утримання.

По відношенню до персоналу компанії використовують сьогодні такі засоби: призупинка набору, перегляд змісту посад, пропозиції співробітникам обіймати відразу дві посади без підвищення винагороди або працювати неповний робочий день.

На нашу думку, на туристичних підприємствах потрібно системно проводити оцінку персоналу, щоб виявити співробітників, які повинні бути скорочені як неефективні, та ключових фахівців, яких необхідно зберегти; запроваджувати механізми оптимізації організаційної структури, що дозволить виявити небажані або дублюючі посади (функції), більш ефективно делегувати та перерозподіляти обов'язки і упорядковувати систему підпорядкування в організації.

Керівники вимушені досконало вивчати фактичний стан трудового колективу підприємства шляхом послідовного й організаційного вивчення функціональних обов'язків своїх працівників. Для цих цілей можуть залучатися не лише відповідні кадрові підрозділи самого підприємства, а й інші організації, які спеціалізуються на цій формі діяльності [2].

Для підбору кандидатур на різні рівні управлінської структури використовуються різні методи. Для найму молодшого обслуговуючого персоналу використовується такий традиційний метод, як оголошення. Приносить користь також допомога громадських

агентств з працевлаштування та сприяння професійно-технічних шкіл і коледжів.

На посади, що відносяться до категорії старшого обслуговуючого персоналу, працівники прибувають після закінчення спеціальних навчальних програм у вищих школах, технікумах та коледжах. Але і в цьому випадку публікації оголошень й участь громадських рад з працевлаштування можуть бути досить корисними.

Для прийняття на роботу на посади керівників допомога бюро працевлаштування, мабуть, не принесе користі: особисте знайомство чи цілеспрямовані бесіди з уже відомими кандидатами – це ті способи, до яких частіше всього звертаються адміністрації, залучаючи на підприємство необхідного фахівця.

У туристичній індустрії вагоме значення мають особисті бесіди з претендентами. Бажано, щоб добре продуманий та організований процес бесіди проходив у відповідній послідовності, що дає перевірені позитивні результати. Добре також мати перелік питань, які повинні обговорюватись з претендентами. Це дозволяє не пропустити під час бесіди щось важливе.

Одним з найважливіших факторів успіху будь-якої організації у туристичній індустрії є мотивація до праці і пов'язаний з цим стан моралі у виробничих відносинах.

Незважаючи на те, що якість сервісу є значною мірою суб'єктивною, а його оцінка проводиться з точки зору ряду критеріїв якості в розумінні туриста, зрозуміло, що незадоволення клієнта обслуговуванням у туристичній фірмі залежить від самого обслуговування.

Дослідження показують, що головною причиною того, чи скористається клієнт послугами підприємствами ще раз, є добре чи погане обслуговування, надане йому раніше. Вперше клієнта можна залучити рекламою, сучасним інтер'єром чи різноманітним переліком послуг. Але вдруге він приходить завдяки професійній роботі персоналу і високій якості обслуговування. Високий рівень мотивації для якісної роботи є, таким чином, бажаним не лише з організаційної точки зору, а в зв'язку з прямим і очевидним впливом на клієнтів та на їхнє сприйняття якісного обслуговування [3].

Крім вище наведеного, одним із основних напрямів підвищення ефективності менеджменту персоналу є виявлення у працівників найкращих рис. Це досягається шляхом забезпечення отримання задоволення персоналу від виконуваної роботи, оплати і умов праці.

Окрім цього, власники і менеджери туристичного підприємства повинні випереджати очікування своїх працівників, пропонуючи їм самореалізацію, постійну самоосвіту, визнання та винагороду і т. д.

Отже, туризм є специфічною формою діяльності людей, якою обов'язково потрібно управляти.

Добре підібраний трудовий колектив туристичної компанії повинен представляти команду однодумців і

партнерів, здатних усвідомлювати і реалізовувати задуми керівництва.

Результат діяльності та престижність туристичної компанії залежить від ефективного управління персоналом. Оскільки саме від професійності працівників організації, їхнього рівня обслуговування залежить збільшення клієнтської бази і відповідно рівень прибутку даної організації.

Обґрунтовані практичні аспекти щодо впливу управління персоналом на якість послуг туристичних фірм можуть бути використані для правильного підбору кадрів та при формуванні трудового колективу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Базаров Т. Ю., Сремін Б. Л., Аксьонова й ін. Управління персоналом / Під ред. Базарова Т. Ю. – М.: Академія, 2015. – 216 с.
2. Бородін В. А. Процедура оцінки й аналізу діяльності персоналу приватного підприємства // Довідник з управління персоналом. – 2012. – № 9. – 65 с.
3. Веснін В. Р. Практичний менеджмент персоналу. Допомога з кадрової роботи. – М.: Юрист, 2014. – 244 с.

УДК 005:339.146

СІРИКА А., ЧЕРНЕГА А.,

Наук. керівник: Полешко Л.В.

м. Ніжин

### МАРКЕТИНГОВЕ СЕРЕДОВИЩЕ КОМПАНІЇ

Серед понять, що стали ознакою сучасного бізнесу, особливе місце займає маркетинг. Саме слово "маркетинг" з'явилося у Сполучених Штатах Америки в процесі пошуку місцевими фермерами ринку збуту для своєї продукції. Хронологія розвитку маркетингу свідчить про те, що його перші елементи (ціна, збут, реклама) з'явилися ще в середині XVII сторіччя. В цей час одним з членів сім'ї Міцзуї в Токіо був відкритий магазин, прообраз сучасного універмагу. З ім'ям С.Маккорміка (1809-1884) пов'язують створення основних інструментів маркетингу (організація сервісної політики, принципи визначення цін, дослідження та аналіз ринку). А запропонована Д.Маккарті модель "чотирьох Р" – товар (product), ціна (price), збут (place), просування (promotion) – знаменує початок теоретичних досліджень у сфері маркетингу. Бурхливий розвиток маркетингу припадає на 50-60-ті роки XX сторіччя.

Сьогодні за принципами маркетингу організовано управління більшістю фірм США, Європи, Японії.

Зазвичай маркетингове середовище компанії розділяють на дві своєрідні окружності, на дві сфери (рис. 1). Та окружність, що знаходить-

ся ближче до організації, має назву мікросередовища. Мікросередовище – це сукупність суб'єктів, що формують поточне, найближче оточення організації, прямо або непрямо впливають на його ринкову діяльність. Наприклад, для студента суб'єктами його навчального мікросередовища будуть колеги з академічної групи, викладачі, що проводять заняття з цією групою, можливо деканат факультету. А ректорат, і тим більше Міністерство освіти і науки України, – це вже більш віддалені суб'єкти, з ними в абсолютній більшості студентів немає регулярних поточних відносин. Тому ці структури не можна віднести до мікросередовища.

При вивченні макросередовища особливу увагу треба звернути на зміни, які в ньому відбуваються. У сучасній Європі основними динамічними змінами є:

- зростаюча конкуренція;
- спільні вимоги і правила;
- нижчі затрати виробництва в країнах середньої і східної Європи;
- вищі соціальні затрати;
- вищі витрати, пов'язані з охороною середовища;
- інвестиції в країни східної і центральної Європи;
- загальноєвропейська мережа дистрибуції;
- зміни в матеріальному забезпеченні населення;
- розвиток спільних підприємств та альянсів;
- злиття і купівля фірм;
- нові види попиту.

Мікросередовище можна трактувати як сукупність чинників, які мають безпосереднє відношення до фірми, формуючи тим самим результати її діяльності. Зважаючи на достатню загальну оцінку мікросередовища в літературі з маркетингу, автори вважали за доцільне звернути увагу на особливості його в народногосподарському комплексі, де подібні дослідження відсутні.

У підсумку наголосимо, що маркетинг – це діяльність, що пов'язана з вивченням споживачів та інших ринкових факторів, а також розробкою й реалізацією відповідних заходів, що сприяють досягненню ринкових цілей організації.



Рис. 1. Сфери маркетингового середовища

УДК 339.924:379.85

СКОРОХОД Т.

Наук. керівник: Халімовська І.В.

м. Житомир

## ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ У XXI СТОЛІТТІ

Наслідки глобалізації відчувають на собі всі сфери суспільного життя людини – економіка, політика, соціальна сфера, культура. Це проявляється, насамперед, у зростанні інформаційних потоків, міжнародних комунікацій, упровадження нових загальних правил поведінки, укорінення нових комунікаційних механізмів та інструментів (інтернет, стільникові телефони, інформаційні мережі). Активізувались процеси переміщення людей; збільшилась кількість туристів, люди стали більше подорожувати та обмінюватись досвідом. Не є винятком і сфера туризму.

У процесі сучасної глобалізації туристичний ринок наслідують тенденції розвитку інших секторів світової економіки та перетворюється з ринку продавців на ринок споживачів туристичних продуктів. Ще донедавна туристичний продукт орієнтувався на масовий туризм, а сучасний – не лише на диверсифікацію, а й на відповідність тенденціям розвитку світових туристичних потреб. Сьогодні спостерігається збільшення попиту на індивідуальний та спеціалізований туристичний продукт. Це вимагає постійних активних дій з боку країн, що розвивають туризм, спрямованих на виділення пріоритетних видів туристичного продукту і створення умов для досягнення прийнятної співвідношення їх ціни і якості.

Світові туристичні потоки, за офіційними даними Всесвітньої туристичної організації, щороку збільшуються та простежується їх безперервний ріст: з 25 млн. у 1950 р. до 278 млн. в 1980 р., 528 млн. в 1995 р. та 1087 млн. до 2013 р. [1].

За довгостроковими прогнозами Всесвітньої туристичної організації, очікується збільшення кількості подорожуючих людей у всьому світі на 3,3% щороку і до 2030 р. цей показник досягне 1,8 млрд. осіб.

У світі спостерігається тенденція перевищення темпів зростання кількості подорожуючих в сусідні країни або країни найближчих регіонів над числом подорожуючих в далекі країни. Деякі експерти зв'язують це з постійною загрозою тероризму у світі, інші – зі збільшенням кількості туристичних поїздок в рік у зв'язку із розподілом щорічних відпусток на частини.

В Україні події 2014 року фактично зупинили ряд туристичних потоків у такий регіон, як Автономна Республіка Крим, зменшилися усі туристичні потоки і в інших регіонах України. Події, пов'язані із проведенням антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей, та нестабільність, яка поширюється з цих регіонів на інші південно-східні області, утримує

населення від поїздок. У той же час, у зв'язку з можливим скасуванням візового режиму для українців, для в'їзду до країн ЄС відбудеться додаткове переорієнтування українських туристів на європейські країни.

За останні чотири роки, що передували сучасній кризовій ситуації, в українському туризмі сформувалася позитивна тенденція росту. За даними Державної служби статистики у 2010 р. Україну відвідали 21,2 млн. іноземних туристів, у 2011 р. – 21,4 млн., у 2012 р. – 23,0 млн., а у 2013 р. – 24,7 млн. (туристичний потік у порівнянні із 2010 р. збільшився на 3,5 млн. осіб).

За даними Всесвітньої туристичної організації (UNWTO), в 2013 році Україна увійшла до десятка країн із зростанням витрат громадян на міжнародний туризм. Уперше 2 українські міста і Крим зайняли перші позиції в рейтингах місць, які провідні експерти пропонували відвідати. Київ – на 1-м місці в Європі і 3-м у світі (портал TripAdvisor). Львів – 2-е місце в Європі (рейтинг видання Lonely Planet "кращих міст для уїкенду в Європі"). Крим, за версією журналу National Geographic, зайняв 1-е місце у світі в рейтингу "20 місць, які потрібно побачити в 2013 році".

З 2010-2013 рр. середньорічний показник іноземних туристів, що відвідували Україну, становив 23 млн. чол. Щоправда, у 2014 р. спостерігається зниження кількості іноземних громадян, що відвідали Україну у порівнянні з попереднім роком на 12,0 млн. осіб.

За досліджуваний період кількість громадян України, які виїжджали за кордон представлена на рис. 1.

Аналізуючи рис. 1, спостерігаємо позитивну тенденцію збільшення кількості подорожуючих громадян до 2013 р., переломним став 2014 р. Літній сезон 2014 р. "провалився" в цілому, потік подорожуючих українців зменшився на 1,4 млн. осіб в порівнянні з 2013 роком. Багато українців відклали відпочинок у зв'язку зі складною ситуацією в країні і лавиноподібним стрибком валют, адже турпослуги не є предметом першої необхідності.

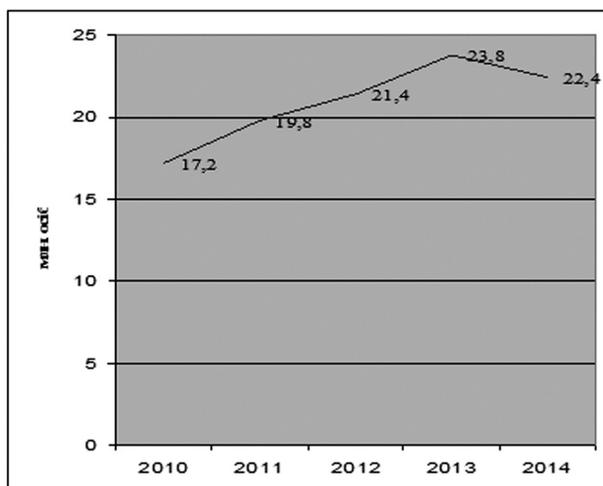


Рис. 1. Кількість громадян України, які виїжджали за кордон, млн. осіб

Сподіваємося, що з нормалізацією політичної та воєнної ситуації в Україні кількість подорожуючих зміниться на краще. Адже є приклади країн (Ізраїль, Чорногорія, Румунія, Грузія та ін.), де відродження цієї галузі розпочалось під час військових дій чи після них.

Таким чином, глобалізаційні процеси, які характеризуються інтенсифікацією потоків послуг, капіталу, інформації і технологій, стимулюють також посилення туристичних потоків. Глобалізація має довготривалий характер, а її рушійною силою є, перш за все, революція у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, лібералізація ринків і загострення міжнародної конкуренції. Туризм, як об'єктивне глобальне явище, і в нашій країні повинен стати одним із ключових пріоритетів економічного розвитку, особливо з урахуванням поточної кризи.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Звіт Всесвітньої Туристичної Організації – 2014 (Tourism Highlights – 2014). – 16 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://infotour.in.ua/WTO\\_highlights\\_2014.pdf](http://infotour.in.ua/WTO_highlights_2014.pdf)
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

УДК: 331.101.3

ХОЦЕВИЧ М.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к.психол.н.  
м. Київ

### ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ

Обов'язковим фактором ефективної і продуктивної роботи людини є її мотивація. Це внутрішня потреба, до самореалізації та досягненні якихось висот під впливом інтересів індивіда. Один з видів реалізації може стати трудова діяльність людини. Мотивація – це бажання людини виконувати певну роботу, зумовлене тим, що це задовольняє ту чи іншу її потребу [1, с. 15].

Актуальність даної проблеми є дуже важливим, адже її вирішення допоможе підтримувати і збільшувати мотивацію працівників, що призведе до збільшення ефективності роботи і до успіху даної компанії. Адже якщо у нас і є справжні професіонали свого діла, це не означає що їм не потрібна мотивація, персонал завжди потрібно мотивувати в якій би сфері вони не працювали. На даний час це є однією з центральних проблем, адже поведінка та ефективність працівника на пряму залежить від його рівня мотивації. І це є одним з головних завдань керівництва, стежити за досягненням цілей організації, що повинно підкріплюватися мотиваційними діями та цілями.

У сучасних умовах проблемою мотивації є неадекватність мотивації на підприємствах, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на удосконалення мотивації персоналу, а також те, що на підприємствах

не приділяють належної уваги мотивації. Проблеми дієвого і результативного мотивування також завжди виникали у процесі зародження та формування менеджменту як науки. Спочатку йшлося більше про матеріальні та організаційні аспекти спонукання. На сучасному етапі все більше акцентується на соціально-психологічних аспектах мотивації, що створюють умови для досягнення високих результатів виробничо-господарської діяльності з мінімальними затратами [3].

Проблема створення стратегії мотивації працівників в тому, що у кожної людини свої потреби і це необхідно ставити на один з найперших планів. Потрібно визначити потреби і мотиви працівників. Це можна зробити за допомогою різних методів дослідження (метод опитування, спостереження, дискусії, інтерв'ю).

Одне з найголовніших пунктів що до правильного мотивування працівника є наявність індивідуального підходу, що буде стосуватися усіх працівників групи, а не тільки якихось певних її членів. Тобто до індивідуального підходу, потрібно ще приєднати колективну мотивацію. Тобто потрібно правильно мотивувати працюючі групи, які будуть заточені на результат і працювати як єдиний організм. Адже є те що їх об'єднує – робота, яку вони виконують в компанії, спільні цілі. Тому потрібно подивитись на загальний клімат в компанії, на їх потреби і зробити так, що би клімат в групі, компанії був, хороший і працюючі групи були згуртованими і самі відносини колег були хорошими. Успішне виявлення та задоволення цих потреб для працівників є основою для успішної праці та пізніше ефективної мотивації.

Можна виділити такі форми мотивування:

– загальна матеріальна;

Очевидним є зв'язок між структурою доходів працюючих та спонуканням їх до праці. Аналізуючи цей зв'язок, маємо звернути увагу на наступне. Серед багатьох форм існування необхідного продукту провідне місце посідає заробітна плата, через яку пов'язується розмір необхідного продукту, що надходить у розпорядження працівника, з його працею. Практика господарювання країн з різним економічним устроєм переконливо свідчить, що чим більше необхідного продукту розподіляється поза механізмом виплати заробітної плати, тобто чим менший обсяг необхідних для життя потреб задовольняється за рахунок трудового внеску, тим (за інших однакових умов) нижча роль заробітної плати як чинника-стимулятора. Зазначимо, що країни з розвинутою ринковою економікою постійно відслідковують частку заробітної плати у сукупних доходах населення і проводять політику, спрямовану на підтримання її на достатньо високому рівні [2, с. 134-135].

Методів мотивації по В.П. Сладкевич можна класифікувати по об'єктах мотивації, потреба, спрямованості в роботі:

- об'єкти мотивації вони спрямовані на конкретний колектив;
- від стимулів виділяють економічні методи (заробітна плата, премії, матеріальна допомога,

позики, участь у прибутку, грошові винагороди) та неекономічні методи (похвала, схвалення, підтримка, осуд, визнання заслуг, повагу і довіру).

- за потребами (Маслоу) потрібно спочатку задовольнити фізіологічні потреби підлеглих;
- в залежності від спрямованості дій працівників (згідно теорії підкріплення) розглядаються: методи позитивного підкріплення (заохочуються дії, що мають позитивну спрямованість); негативного підкріплення (заохочується відсутність дій з негативною спрямованістю); гасіння дій (відсутність підкріплення негативних і позитивних дій); покарання (припинення негативних дій) [5].

Розглядаючи мотивацію і стимулювання персоналу, О. В. Крушельницька виділяє три групи методів: адміністративні (метод батога), економічні (метод пряника) і соціально-психологічні. До останніх вона відносить особистий приклад, соціальний захист, встановлення моральних санкцій і заохочень [4].

- нематеріальне стимулювання;
- змішане стимулювання;

Матеріальна мотивація.

Прагнення людини до достатку, якогось певного рівня життя. Матеріальна мотивація трудової діяльності є заробітна плата. Матеріальну мотивацію трудової діяльності працівників потрібно розглядати з боку:

- рівня заробітної плати та її динаміки в компанії;
- провести зв'язок залежності між рівнем заробітної плати від кількості виконаної роботи, її якості та результат в цілому;
- від доходу працівника;
- та інших матеріальних доходів.

Нематеріальна мотивація. Підвищення трудової активності зв'язано з гуманізацією праці. Це означає:

- покращити умови місця праці, краще пристосувати для працівників;
- створення сприятливих умов праці;
- задіяти працівників у вирішенні питань що до якихось працюючих моментів.

Таким чином, виходить що у кожної людини є свій рівень мотивації, що зумовлена тим чи іншим фактором, на даний час на зниження ефективності роботи в компаніях є: незадоволеність роботою, маленька заробітна плата, працівник не бачить можливості розвитку та інші.

На даний момент потрібно враховувати всі фактори, щоб робота підприємства була успішною. Одним з факторів, які мають проблеми є мотивація працівників компанії. При формуванні оптимальної системи мотивації керівникам необхідно необхідно дізнатися, основні базові потреби своїх підлеглих. Мотивація персоналу складається з різних складових але головна її ціль це спонукання до ефективної роботи. Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації її працівників. Важливу роль у процесі моти-

вації належить потребам людини: матеріальних, трудових і статусних. Тому і мотивацію правомірно розподіляти на матеріальну, трудову і статусну. В компаніях, зараз моніторять мотивацію, інтереси, сам процес і вже на основі цього розробляють систему. І вже використовують її у робочому процесі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг П. Практика управління человеческими ресурсами / П. Армстронг.-М.: Питер, 2012.- 848 с.
2. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Економічні науки. – 2013. – № 7. – С. 46–49.
3. Шапиро С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. – М.: Гросс Медиа, 2010. – С. 224.

#### УДК 339.138

ШЕВЧУК А.

*Наук. керівник: Кулагіна О.Ю.*

м. Житомир

### БАГАТОРІВНЕВИЙ МАРКЕТИНГ: АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Кризове становище національної економіки України відображається на всіх сферах господарювання, що викликає необхідність ґрунтовного аналізу кожної з них та пошуку ефективних методів забезпечення подальшого розвитку. За часи незалежності в Україні стрімко розвивалися ринкові відносини, часто стихійно, без належного контролю, що призводить до занепаду та застійних явищ в досить перспективних сферах господарювання, або ж недоотримання державою, галузями, окремими підприємствами тих благ які б могли стати підґрунтям для подальшого успішного розвитку країни.

Говорячи про такий вид господарської діяльності як роздрібна торгівля, хотілося б звернути увагу на багаторівневий маркетинг (MLM), який є однією з форм організації підприємницької діяльності, заснованих на застосуванні методу прямих продажів. Часто багаторівневий маркетинг прирівнюють до так званих "пірамід", але науковцями було доведено що це твердження є хибним. На відміну від незаконних пірамідних структур, у MLM джерелом доходу є викуплена і реалізована дистрибуторською організацією продукція, а не внески учасників. Тобто MLM – це легальна система, в якій, крім руху фінансів, обов'язково присутнє просування продукції (товарів чи послуг) на ринок. Друга відмінність MLM від "піраміди" полягає в тому, що в багаторівневому маркетингу відбувається добір, навчання і надання допомоги у веденні бізнесу одними учасниками системи іншим [2].

Ще одною основою для розмежування сутності пірамідальних структур та MLM-компаній стало ство-

рення Всесвітньої федерації асоціацій прямих продажів в 1978 році, яка розробила та ухвалила Кодекс професійної етики компаній, які працюють в сфері прямих продажів. До основних положень цього кодексу, обов'язкових для всіх компаній – членів ВФАПП, входять:

- недопустимість нечесних, обманних і таких, що вводять в оману, методів продажу;
- надання продавцем повної та достовірної інформації про компанію, товар і його вартість, мету звернення до покупця;
- повний і точний опис та демонстрація товару;
- право на повернення продукції на умовах замінити або грошової компенсації.

Тож, багаторівневий (мережевий) маркетинг, MLM (від англ. multilevel marketing) – спосіб реалізації товарів і послуг, при якому дистриб'ютори одержують дохід як від власних продажів, так і від продажів прямо або побічно залучених ними дистриб'юторів [1].

В Україні діяльність MLM-компаній не є врегульованою, натомість в таких країнах як США, Канада, Японія, Німеччина, Великобританія та багатьох інших багаторівневий маркетинг легалізовано, і сумарно такі компанії MLM досягли обороту понад 100 млрд. доларів на рік.

Серед найбільших компаній які працюють на основі багаторівневого маркетингу на українському ринку можна виділити "Ейвон Україна", "Оріфлейм Україна", "Мері Кей Україна" й "Амвей Україна". На їхню частку припадає 88% обороту й 94% дистриб'юторів галузі прямих продажів. У 2011 році до УАПП приєдналися ще три компанії – "Тербалайф Україна", "Ну Скін Ентерпрайзес Україна" і "Таїтган Ноні Інтернешнл".

В 2014 році, основними групами товарів, які поширюються методом прямих продажів на українському ринку у відсотковому співвідношенні є:

- одяг та аксесуари – 6%;
- косметика – 67%;
- книги, іграшки – 1%;
- товари категорії Wellness – 12%;
- господарчі товари – 12%;
- інше – 2%.

За період 2005-2009 років, на основі статистичних даних представлених на сайті Української асоціації прямих продажів, науковці відмітили активний розвиток галузі прямих продажів. Зростання обсягу продажів у гривні в 2009 році пов'язане з різким зростанням курсу долара, тому що більша частина товарів, реалізованих компаніями мережевого маркетингу, імпортується. Падіння обсягу реалізації в доларовому еквіваленті відповідає загальним кризовим тенденціям 2009 року: скорочення вільних коштів у населення в цілому й дистриб'юторів зокрема скорочує платоспроможний попит.

За даними УАПП обсяги продажів компаній-членів УАПП у 2010 зросли на 7% і склали майже 4,5 мільярда гривень. За перше півріччя 2013 обороти компаній Української асоціації прямого продажу зросли на 1,29% у порівнянні з аналогічним періодом 2012 р. і досягли 2 мільярдів 119 мільйонів гривень (без ПДВ).

При цьому, випереджаючими темпами (порівняно зі зростанням індустрії) збільшилися виплати консультантам за просування товарів. Більшість компаній стали інвестувати більше коштів у заохочення незалежних підприємців, які співпрацюють з компаніями прямого продажу. З початку 2013 року, дистриб'юторам було виплачено в якості винагороди майже 390 мільйонів гривень, що на 8,63% більше, ніж за перше півріччя 2012.

Особливо динамічно розвивається продаж товарів по догляду за помешканням (побутова хімія та засоби для чищення). У другому кварталі 2013 року їх зростання склало 15,03% порівняно з аналогічним періодом 2012 року і досягло 96 мільйонів гривень (з квітня по червень).

Бурхливими темпами розвивається також сектор товарів для здоров'я (дієтичні добавки, продукти харчування та напої для здорового способу життя, спортивне харчування та ін.) Зростання продажу у цій категорії в другому кварталі 2013 року склало 9,55%, досягнувши 102 мільйонів гривень (з квітня по червень).

Зростання в категоріях "догляд за помешканням" і "товари для здоров'я" показує, що прямий продаж підходить не тільки для реалізації косметичних засобів (традиційних для дистриб'юторів товарів в Україні). Загалом тенденція очевидна – розширюється асортимент товарів і послуг, які поширюються шляхом прямого продажу. До них додаються продукти харчування, сучасна техніка, освітні та фінансові послуги. Крім того, традиційна торгівля все частіше переймає у прямого продажу ефективні методи мотивації продавців і презентації товарів.

В першому кварталі 2015 року також було відмічено зростання ринку прямих продажів майже на 37%.

Попри все вищесказане, Всесвітньою федерацією асоціацій прямих продажів було зафіксовано середньорічних темп росту прямих продажів в Україні за 2011–2014 роки в розмірі – 1,9%, що не є позитивним явищем.

Отже, можна зробити висновок про те, що прямий продаж в Україні розвивається, та потребує подальших досліджень та постійного моніторингу всіх процесів, що протікають в даній сфері господарювання для подолання проблем та перешкод на шляху розвитку індустрії багаторівневого маркетингу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Keep W. Marketing Fraud: AN Approach for D If ferentiating Multi Level Marketing from Pyramid Schemes / William W. Keep, Peter J. Vander Nat//Journal of Public Policy and Marketing – 2002. – Vol. 1. – P. 139-151
2. Маланчук Т. В. Мережевий маркетинг як форма організації ринку: проблеми легалізації в Україні. Електронний ресурс – [Режим доступу]: [http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K\\_CPD/Malanchuk\\_003.pdf](http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_CPD/Malanchuk_003.pdf)
3. Офіційний сайт Всесвітньої федерації асоціацій прямих продажів. Електронний ресурс – [Режим доступу]: [http://www.wfda.org/press/index.cfm?fa=show\\_release&Document\\_id=814](http://www.wfda.org/press/index.cfm?fa=show_release&Document_id=814)
4. Офіційний сайт Української асоціації прямого продажу. Електронний ресурс – [Режим доступу]: <http://www.udsa.org.ua/ukr/news?page=116&lang=9&pg1=6>

## ПСИХОЛОГІЯ: ПРАКТИЧНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

УДК 159.923.3

АНТІПОВ О.

м. Запоріжжя

### ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ

Професійне становлення фахівця в сучасній психологічній науці досліджується різними вченими. В країнах Європи і США виникли психологічні теорії професійного розвитку фахівців. Їх засновниками є С. Фельдман, Т. Ференс, Дж. Стоунер, Е. Уоррен та ін. В Україні дані питання та питання ефективності управління розглядаються в працях С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Г.О. Бала, Н.Є Завадської та інших авторів.

У ході сучасних українських досліджень було визначено, що процес професійного становлення особистості охоплює великий проміжок часу – від формування інтересів у ранньому дитинстві до зацікавленості певною професією в шкільні роки і остаточного вибору своєї професії та визначення своїх подальших дій щодо професійного розвитку і професійного становлення. Професійний розвиток – це розвиток як позитивних рис і професійно важливих якостей фахівця, що дозволяють ефективно виконувати певну діяльність, так і виникнення негативних тенденцій, які зумовлюють професійну деформацію особистості. Слід зазначити, що професійне становлення супроводжується професійними кризами, які відповідають певним віковим періодам. Під кризою розуміються труднощі професіоналізації особистості, суперечливість професійного життя і кар’єри. Кризи професійного становлення – нетривалі за часом періоди (до одного року) кардинальної перебудови особистості, зміна вектору її професійного розвитку, зміна напрямків кар’єри. Ці кризи, як правило, проходять без чітко виражених змін у професійній поведінці. Перебудова змістовних структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція індивідуально-професійної позиції зумовлюють зміну засобів виконання діяльності, призводять до зміни взаємин з оточуючими, а в окремих випадках – до зміни професії.

Сучасний професіонал, в результаті власного розвитку, усвідомлює що першочергове значення в його прагненні до професійного самовдосконалення займає формування мотиваційної сфери і визначення провідних мотивів праці. Також слід наголосити, що вивчення професійного становлення неможливо без

вивчення мотиваційної сфери професійної діяльності особистості.

Особлива увага в процесі професійного становлення фахівця займає поняття професійної кризи. Професійна криза може ініціюватися змінами життєдіяльності (зміна місця проживання; перерва в роботі, пов’язана з доглядом за малолітніми дітьми; “службовий роман” тощо). Кризові явища нерідко супроводжуються нечітким усвідомленням недостатнього рівня своєї компетентності і професійної безпорадності. Іноді бувають кризові явища за умов вищого рівня професійної компетентності, ніж потрібно для виконання нормативної роботи. Як наслідок, виникає стан професійної апатії й пасивності, що призводить до більш гострого кризового явища – синдрому професійного вигорання.

Кризові явища супроводжуються нечітким усвідомленням недостатнього рівня компетентності та професійною безпорадністю. Іноді спостерігаються кризові явища при рівні професійної компетентності більш високому, ніж потрібно для виконання нормативної роботи. Як наслідок, виникає стан професійної апатії та пасивності. Однак, джерелом і рушійною силою розвитку процесу професійного становлення особистості на різних стадіях є протиріччя.

Таким чином, кожній стадії професійного становлення особистості притаманні специфічні протиріччя, що визначають характерні для неї особливості динаміки професійного становлення, а також психологічні механізми зміни етапів. Йдеться про протиріччя між “Я – професіонал” та реальною професійною діяльністю. Це може викликати таке явище як внутрішньоособистісний конфлікт.

УДК: 331.108.38

БЕЛАН А.

Наук. керівник: Ієнатенко О.В., к.психол.н.

м. Київ

### ПРОФЕСІОНАЛЬНА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛА

В умовах функціонування ринку труда зростає роль адаптації. При цьому необхідно вивчати досвід зарубіжних фірм, які надають підвищене увагу адаптації молодих працівників. Данна категорія персоналу потребує особливої турботи з боку адміністрації організацій.

Чаще всего профессиональная адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда. Однако адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью. Она предусматривает также приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон.

Информационное обеспечение процесса адаптации заключается в сборе и оценке показателей ее уровня и длительности. Сбор и обработку информации рекомендуется проводить в рамках процедуры текущей деловой оценки персонала. Для отечественных организаций главная проблема информационного обеспечения адаптации состоит в необходимости накопления нормативных показателей уровня и длительности адаптации.

Для руководителя информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции.

Форма адаптации персонала:

Социальная адаптация – это процесс вживания индивида в социальную среду и превращение ее в сферу его деятельности

Производственная адаптация – процесс включения работника в новую для него производственную сферу, усвоения им производственных условий, норм трудовой деятельности, установления и расширения взаимосвязей между работником и производственной средой.

Профессиональная адаптация характеризуется дополнительным освоением возможностей, знаний и навыков, а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе.

Психофизиологическая адаптация – приспособление к новым физическим и психическим нагрузкам, физиологическим условиям труда.

Социально-психологическая адаптация – одновременно с освоением условия труда работник вступает в процесс социально-психологической адаптации к коллективу организации.

Организационная адаптация – сотрудник знакомится с особенностями организационного механизма управления предприятием, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре. При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в производственном процессе.

Экономическая адаптация. Каждая профессия отличается особыми способами материального стимулирования, а заработная плата связана с его условиями и организацией. Объектом экономической адаптации является уровень заработной платы и, что стало актуальным в последнее время, своевременность ее выплаты.

Виды адаптации персонала

Первичная адаптация – приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, в данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений).

Вторичная адаптация – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе в ранг руководителя).

Адаптационный период можно условно разбить на три стадии:

**Стадия ознакомления:** На этой стадии новый специалист узнает цели и задачи организации, микроклимат среды, сопоставляет их со своими целями, ожиданиями и представлениями о данной организации. По окончании этой стадии работник должен четко представлять – подходит ему данная организация и рабочее место или он ошибся.

Администрация в свою очередь проводит следующую работу по отношению к новому сотруднику: окончательно подтверждает правильность решения о зачислении сотрудника в штат;

обеспечивает скорейший переход специалиста в режим полноценного исполнения возложенных на него функций;

выявляет потенциальные возможности работника; окончательно определяет профессиональные категории нового сотрудника и последующего индивидуального развития в процессе дальнейшей работы.

Все вышеназванные вопросы должны быть разрешены во время испытательного срока или стажировки нового сотрудника.

Период адаптации сотрудника может охватывать период от одного месяца до одного года. Конкретная его продолжительность прямо зависит от помощи, которую ему оказывают непосредственный руководитель, служба персонала, коллеги и подчиненные. В этот период новичок должен "вписаться" в коллектив.

**Стадия ассимиляции.** В этот период работник проходит этап полного приспособления, полностью справляется со своими должностными обязанностями, может сам намечать дальнейшие целевые установки, становится полноправным членом коллектива.

Проанализировав всё выше сказанное, необходимо отметить, что адаптация является одной из составляющих HR-стратегии каждой компании или предприятия. От грамотной организации процесса адаптации зависит качество работы сотрудника, его мотивация в работе и вовлеченность.

УДК 316.613:519.923.2

БЕЛОЗУБ К.  
м. Запоріжжя**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ  
ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ  
ДЕЛІНКВЕТНОЇ ПОВЕДІНКИ  
НЕПОВНОЛІТНІХ**

Проблема подолання бездоглядності та правопорушень серед неповнолітніх визнана одним з найпріоритетніших напрямів діяльності Української держави й суспільства. Водночас слід зауважити, що політика держави, зокрема з питань соціально правового захисту дітей, формується передусім на законодавчому рівні. Що ж до самого законодавчого процесу, то необхідно зазначити, що в його основу покладено головні ціннісні орієнтири побудови в Україні цивілізованого, демократичного і правового суспільства, в якому дитина та пріоритетність її інтересів визнаються найвищою цінністю.

Під час розробки нормативно-правової бази боротьби з правопорушеннями неповнолітніх у сучасній Українській державі активно використовуються також міжнародні правові документи, що стосуються правосуддя та забезпечення прав дитини. Ці документи можна умовно поділити на документи загального характеру (котрі стосуються загальних принципів захисту прав дитини й повинні застосовуватися в усьому світі) і документи регіонального характеру (які стосуються тих чи інших конкретних регіонів з відносно однорідною культурою).

Існують відповідні міжнародні документи, що розглядають загальні проблеми кримінального судочинства і прав людини, та документи, спеціально присвячені правосуддю стосовно дітей і неповнолітніх. Так, Організація Об'єднаних Націй (ООН) прийняла чотири документи, безпосередньо присвячені правам дитини і принципам правосуддя стосовно неповнолітніх: "Конвенцію ООН про права дитини", 1989 рік; "Стандартні мінімальні правила щодо здійснення правочину стосовно неповнолітніх", 1985 рік; "Керівні принципи для попередження злочинності серед неповнолітніх", 1990 рік; "Правила ООН щодо захисту неповнолітніх, позбавлених волі", 1990 рік. "Стандартні мінімальні правила ООН щодо здійснення правочину стосовно неповнолітніх" ("Пекінські правила") були затверджені Генеральною Асамблеєю резолюцією 40/33 від 29 листопада 1985 року за рекомендацією сьомого Конгресу Організації Об'єднаних Націй.

Особливу категорію закладів системи освіти України становлять заклади соціальної реабілітації, в яких утримуються діти, котрі скоїли правопорушення (злочини), але ще не досягли віку, коли настає кримінальна відповідальність за них. Недоліки й колізії в системі законодавства призвели до ігнорування таких закладів як ефективного інструменту перевиховання

дітей правопорушників, а поінформованість суспільства загалом та педагогічної спільноти зокрема щодо особливостей діяльності закладів соціальної реабілітації є мінімальною. Ці та інші причини викликали необхідність перегляду і трансформації функцій указаних закладів, визначення перспектив розбудови їх мережі, пошуку ефективних моделей діяльності спеціалістів, проведення наукових досліджень.

Кризовий стан суспільства спричиняє розширення кола категорій дітей, котрі стають клієнтами системи перевиховання. Якщо до останнього часу йшлося здебільшого про дітей, які перебувають у конфлікті із законом, то нині вже слід говорити про дітей у контакті із законом (це діти, які не скоїли злочину, однак перебувають у ситуації підвищеного ризику й за певних умов можуть скоїти правопорушення). Діти правопорушники мають індивідуальні особливості, які повинні враховуватися при обранні стратегії індивідуально виховної та психологічної роботи з такими дітьми.

УДК 159.952:159.922.736.3

БОГДАН А.

*Наук. керівник: Шкрєбтієнко Л.П.*

м. Київ

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ УВАГИ  
ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ**

Успішність в оволодінні тією чи іншою діяльністю залежить від уваги дитини. Вона завжди включена у діяльність, є найважливішою умовою її продуктивності і виступає у єдності з пізнавальними психічними процесами та емоційно-вольовою сферою.

Л.С. Виготський зазначав, що розвиток уваги дитини відбувається, в середовищі, що складається з двоякого роду стимулів. З одного боку, речі, предмети і явища привертають увагу дитини в силу притаманних їм властивостей, з іншого – відповідні стимулюючі фактори, а саме слова, спрямовують увагу дитини [1].

У дошкільників переважає мимовільна увага, дитина ще не може керувати своєю увагою і часто опиняється в полоні зовнішніх вражень. Виявляється це у швидкому відволіканні, неможливості зосередитися на чомусь одному, частій зміні діяльності. Увагу дитини третього року життя привертає все більше коло об'єктів, а особливо дії з ними, а в кінці першого року життя – мова людини. Проте обсяг та стійкість уваги в цей період невеликі. Увагу дитини відволікає кожний новий, яскравий об'єкт. Ця її особливість дає змогу дорослим легко відвертати увагу від небажаних дій та об'єктів.

У чотирирічній дитини підвищується стійкість мимовільної уваги, збільшується її обсяг. Стійкість уваги

характеризується часом, протягом якого дитина може бути зайнята певною діяльністю. Якщо в дитини трьох років вона триває в середньому 25 хвилин, то в чотири роки – 50 хвилин. Дитина може впродовж цього часу гратися, не припиняючи гри.

У дитини п'ятого року життя відчутно зростає стійкість уваги. Проте цей процес перебуває в прямій залежності від особливостей розвитку нервової системи дитини. Підвищена збудливість, знижена працездатність у поєднанні з кисневим голодом різко знижують стійкість уваги.

Увага в старшому дошкільному віці набуває довільного характеру, завдяки чому дитина вже здатна підпорядковувати свою увагу вимогам дорослого, зосереджуватися. Але ще досить довго сильною залишається мимовільна увага дітей, а тривала довільна увага, що весь час супроводжується вольовими зусиллями, викликає втому. Труднощі ці зумовлюються недостатньою зрілістю їх нервової системи: у дітей все ще спостерігається перевага процесів збудження над процесами гальмування. Уважність дошкільників розвивається в процесі їх ігрової діяльності, завдяки пошуковим спостереженням і посиленому інтересу до того, над чим вони працюють.

Довільну увагу слід розвивати поступово, в міру розвитку окремих її властивостей, таких як обсяг, концентрація, розподіл, переключення, стійкість.

*Обсяг уваги* визначається кількістю однорідних предметів, котрі охоплює свідомість дитини. У старшому дошкільному віці розширюється обсяг уваги, завдяки чому дитина одночасно сприймає не один предмет, як у 3–4 роки, а значно більше – 4–5 предметів, виділяючи при цьому їх деталі.

*Концентрація уваги* – це інтенсивність зосередженості на одному чи кількох об'єктах.

*Розподіл уваги* – можливість концентруватися не на одному, а на двох чи більшій кількості різних об'єктів. Значною мірою він залежить від ступеня оволодіння видами діяльності, для виконання яких потрібен. Чим значущіша для дітей ця дія, чим частіше вони її виконують, ти легше поєднують з іншими діями. [2, с.230]

*Переключення уваги* означає можливість свідомого й осмисленого переміщення уваги з одного об'єкта на інший. Переключення уваги дає змогу дитині швидко орієнтуватися у навколишньому світі, приступати до виконання нових завдань.

*Стійкість уваги* визначається часом, протягом якого зберігається її концентрація. Стійкість уваги залежить від цілої низки умов; особливостей завдання, ступеня його складності, зрозумілості, інтересу до нього дитини й сформованості її вольових якостей.

У житті і діяльності дитини увага виконує різноманітні функції: активізує потрібні і гальмує непотрібні на певний момент психічні і фізіологічні процеси; сприяє відбору інформації відповідно до потреб дитини; забезпечує вибірку, короткочасну або тривалу

зосередженість на одному об'єкті або виді діяльності. З нею пов'язані спрямованість і вибірковість пізнавальних процесів, точність і деталізація сприймання, міцність і вибірковість пам'яті, спрямованість і продуктивність мислительної діяльності [2, с.223].

Отже, аналізуючи вищезазначене можемо виокремити такі особливості розвитку уваги дітей дошкільного віку:

слабкий розподіл уваги (неможливість одночасно виконувати два або більше видів діяльності), невеликий обсяг уваги (неспроможність утримувати багато об'єктів за короткий проміжок часу);

піддатливість зовнішнім впливам, навіть незначний сторонній подразник відволікає увагу дитини від діяльності;

нетривала зосередженість, схильність до значних коливань; протягом короткого часу діти неодноразово переходять від одного виду діяльності до іншого, по кілька разів змінюють свій задум;

залежність від виду занять: 4-річні діти здатні 20 і більше хвилин уважно слухати цікаву казку чи дивитися мультфільми; однак вони будуть відволікатися від нецікавих занять через 5 хв. після їх початку;

неспроможність переключення на власний розсуд з одного об'єкта на інший за відсутності довільної психічної регуляції;

залежність від віку дітей; чим молодші діти, тим менше вони можуть зосередитися на словах дорослого, оскільки їхню увагу більше привертають яскраві, привабливі предмети. У середньому і старшому дошкільному віці слова дорослого набувають значно важливішого значення для дитини, вона вже самоініціативно спрямовує на них свою думку.

УДК 005:65.014:658.1

БОРИСОВА В.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В.

м. Київ

## ПСИХОЛОГІЯ КОНФЛІКТІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Кожен колектив складається із працівників, які значною мірою відрізняються один від одного (вік, освіта, стаж роботи, професійний і життєвий досвід). Крім того, це різниця у цілях і завданнях, які люди перед собою ставлять, у способах їх досягнення, а також відмінність у функціях і обов'язках. Потрібно брати до уваги рольові та статусні відмінності. Водночас це широкий спектр різноманітних особистих особистостей, відмінність у цінностях, установах, поглядах на проблеми, які виникають у процесі роботи. Ці відмінності у колективах зумовлюють виникнення конфліктних ситуацій та конфліктів.

Отже, конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій або поглядів опонентів чи суб'єктів взаємодії. Поряд із таким визначенням конфлікту постають також і інші наукові визначення, що більш точно передають зміст цього поняття. З позиції психології конфлікти – це природні закономірності процеси в життєдіяльності людей і організацій, які є неминучими умовами їх розвитку. Звичайно, тут ідеться про конструктивні конфлікти на відміну від деструктивних, котрі гальмують розвиток. Конструктивні – це такі конфлікти, які пов'язані із суперечністю, розбіжністю і боротьбою з принципово значущих проблем життя організації. Вони можуть бути джерелом розвитку колективу на шляху до нових цілей і здебільшого супроводжуються формуванням нових норм і цінностей. Організаційний конфлікт виникає:

- По-перше, якщо працівник з якихось причин не виконує, ігнорує вимоги, які ставить до нього організація (порушує дисципліну, неякісно виконує свої обов'язки тощо);
- По-друге, якщо вимоги, котрі ставлять перед працівником, нечіткі, неконкретні, суперечливі (низька якість посадових інструкцій, непродуманий розподіл посадових обов'язків, недостатнє організаційне забезпечення та ін.) Також виконання функцій контролю, ревізії, нормування, оцінення часто "втягує" працівників у конфліктні ситуації. Це не означає, звичайно, що завжди виконання цих функцій призводить до конфлікту. Конфлікт виникає тільки у тих випадках, коли немає організаційного і психологічного забезпечення виконання цих функцій.

Кожен конфлікт, незалежно від причин його виникнення, має таку структуру:

- Сторони (учасники) конфлікту;
- Причини конфліктів, несумісність цінностей і намірів сторін;
- Поведінка, спрямована на руйнування намірів іншої сторони;
- Застосування сили з метою вплинути на поведінку іншої сторони в потрібному напрямі.

У динаміці конфлікту здебільшого виділяють такі етапи.

Перша стадія – виникнення об'єктивної конфліктної ситуації. Сутність цієї стадії в організації може мати багато різновидів. Наприклад, якщо двоє або декілька співробітників прагнуть до однієї мети, а об'єктивно досягати її може тільки один з них (одна вакансія, одна квартира тощо.) цю стадію називають ще стадією потенційного конфлікту, бо реальним конфліктом він стає після усвідомлення учасниками об'єктивної ситуації.

Друга стадія – це усвідомлення ситуації як конфліктної хоча б одним з її учасників. Наслідки цього:

- перехід до конфліктної поведінки;
- намагання відвернути конфлікт або пошук шляхів вирішення конфліктної ситуації з боку

безпосередніх учасників чи осіб зі складу керівництва підрозділу, в якому передбачається конфлікт.

Третя стадія розвитку конфлікту – це перехід до конфліктної поведінки.

Конфліктна поведінка – це реальні дії сторін, спрямовані на те, щоб прямо або опосередковано блокувати досягнення протидіючою стороною своїх цілей, водночас – активно реалізувати власні наміри.

Четверта стадія розвитку конфлікту – конфлікти можуть мати різноманітне вирішення залежно від таких умов:

- предметного змісту;
- наявності об'єктивних можливостей для його вирішення;
- учасників і умов перебігу конфлікту;
- від ділових і особистісних рис осіб, до обов'язків яких належить пошук шляхів вирішення конфлікту.

Діапазон вирішення конфлікту або варіанти вирішення можна описати так:

- Цілковите припинення конфронтації через взаємне примирення сторін (складність такого вирішення – у пошуку об'єктивної основи примирення).
  - Компроміс, що ґрунтується на частковому задоволенні домагань обох сторін, необхідності взаємних поступок. Цей вихід приводить до взаємного виграшу, характерного для ситуації на зразок "угода".
  - Вирішення конфлікту на принциповій, діловій основі:

- конструктивно – через задоволення об'єктивних вимог, претензій сторін, що конфліктують;
- деструктивно – виявленням необґрунтованості претензій, профілактичної і виховної роботи, а також через покарання учасників конфлікту.

- Організаційне (механічне) припинення конфлікту – розформування підрозділу, якщо вирішити конфлікт іншими способами неможливо; звільнення одного з учасників конфлікту (однієї зі сторін) з організації; переведення одного (найчастіше лідера) або декількох членів конфліктної сторони в іншій або інші підрозділи певної організації.

Таким чином, коли ви прагнете досягнути компромісного рішення з кимось, вам потрібно розпочати із з'ясування інтересів і бажань обох сторін.

УДК: 376.1:159.922.73

БОРИСОВА В.

Наук. керівник: Шкрібтієнко Л.П.

м. Київ

## ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД У ВИХОВАННІ ПІДЛІТКІВ ТА СТАРШОКЛАСНИКІВ

Виховання особистості у підлітковому віці зумовлюється якісно новою соціальною ситуацією розвитку. Нове становище підлітка у суспільстві, ускладнення навчальної діяльності, підвищення вимог до нього, а також його участь у різних видах групової діяльності, інші виники зумовлюють специфічні особливості розвитку особистості. Зокрема, у підлітка виникає суперечність між його прагненнями, подолання якої стає рушійною силою розвитку та виховання. Врахування цієї суперечності у виховній роботі має особливо важливе значення. Тенденція до дорослості і самостійності, попри її суперечливий характер, є важливим явищем в особистісному розвитку підлітка. Вона пов'язана з його переорієнтацією з норм поведінки та цінностей, характерних для дітей, на норми та цінності дорослих.

Підтримуючи прагнення підлітків до дорослості і самостійності, вихователь створює можливості для становлення соціально цінної спрямованості їх активності. Така підтримка виражається у довірі до можливостей підлітка, у нових способах і формах взаємодії з ним, у відкритті можливостей для прояву ініціативи, самостійності, творчості, відповідальності. Це надзвичайно важливо для розвитку самосвідомості підлітків, впевненості у власних силах, вимогливості до себе, самокритичності, відповідальності, вольових якостей, здатності до саморегулювання поведінки.

Повноцінне виховання потребує індивідуального підходу, побудови виховної системи з урахуванням перспектив найближчого розвитку кожної дитини. В індивідуальному підході до дитини у процесі виховання поєднуються психологічний і педагогічний аспекти. Психологічний аспект індивідуального підходу полягає у виявленні неповторності учня, визначенні його ставлення до інших і себе, особливостей суб'єктивного сприймання зовнішніх впливів і реагування на них. Педагогічний аспект індивідуального підходу полягає у доборі таких засобів і форм впливу на школяра, які найбільше відповідають його психологічним особливостям, психічним станам і переживанням на певний момент і забезпечують виховний ефект.

Для ефективного здійснення виховної діяльності педагог повинен глибоко знати особистість вихованця. З цього приводу К.Ушинський писав, що вихователь повинен прагнути пізнати людину такою, якою вона є насправді, з усіма її слабостями та в усій її величч, з усіма її буденними, дрібними потребами, з усіма її великими духовними запитами. Вихователь повинен знати людину у сім'ї, у суспільстві, серед народу, серед людства та наодинці зі своєю совістю,

він повинен знати спонукальні причини діянь, історію розвитку всякої пристрасті і всякого характеру. Тільки тоді він зможе почерпнути у самій природі людини засоби виховного впливу.

Індивідуальний підхід у вихованні означає виявлення загальної спрямованості особистості вихованця, його нахилів, змісту основних інтересів, переживань, можливостей, особливостей самосвідомості. Врахування цього допомагає вихователю підтримувати і стимулювати прогресивний розвиток особистості. Однією з вимог індивідуального підходу є диференціація методів і форм виховного впливу на учня, реакція якого на засоби і форми цього впливу залежить від його волі, темпераменту, характеру. Наприклад, заохочення як засіб стимуляції потрібно застосовувати до кожного учня, але насамперед до нерішучих, байдужих. На самовпевненого учня похвала може вплинути негативно (спонукати до самозаспокоєння, зазнайства), а на скромного – позитивно (додавати впевненості в собі). Одним з важливих аспектів індивідуального підходу є врахування особливостей самосвідомості, темпераменту школяра, психічних станів, настрою, фізичного самопочуття, працездатності тощо. При цьому бажано дбати про органічне поєднання впливів педагога на учня з впливами на нього класу, референтної групи, інших ровесників і дорослих.

Реалізація індивідуального підходу у вихованні пов'язана із визнанням права дитини бути собою, індивідуальністю, мати свою позицію щодо конкретних явищ, ситуацій, проблем тощо. В індивідуальності фіксуються неповторність, автономність, суверенність індивіда.

Визнання вихователем індивідуальності дитини повинно поєднуватися із сприйняттям її як суб'єкта виховання, відкриттям перспектив її особистісного розвитку. Дружні стосунки вихователя з вихованцями складаються саме на основі врахування їхніх індивідуальних особливостей, спрямованості особистості. У реальних умовах індивідуальність дитини проявляється в індивідуально неповторних прийомах, способах оволодіння суспільними цінностями та нормами. Часто педагог нездатний спокійно сприймати те, що вихованець як індивідуальність не відповідає його професійним та особистісним очікуванням. Це породжує у педагога внутрішній конфлікт, прагнення придушити індивідуальність дитини.

Отже, вихователь має добре знати особливості особистісного розвитку дитини, враховуючи актуальний рівень сформованості у неї здатності до розмірковування на моральні теми, вибір дитиною особистої позиції, аналіз емоційних переживань, добирати засоби, форми впливу, які найкраще відповідають психологічним особливостям дітей.

Таким чином, стереотипне ставлення до дитини, знижує ефективність розвивальних впливів виховної діяльності, оскільки не враховує психічних змін, які відбуваються з нею щомиті під дією всіх соціальних впливів.

УДК 316.614:316.344

ВАЛІДУДА О.

*Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.*

м. Київ

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ СВІТОГЛЯДУ ЛЮДИНИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Світогляд – це ядро, стрижень свідомості та само-свідомості особистості. Воно виступає як більш-менш цілісне розуміння людьми миру і самих себе, свого місця в світі. Світогляд як система включає в себе ряд компонентів. Насамперед, це знання, що відображають прагнення до об’єктивного осягнення світу, і цінності, що втілюють різні аспекти ставлення людини до світу відповідно його інтересам, цілям, потребам [1;56].

Сучасна людина має більший, ніж попередники, ідейний простір для осмислення себе, своїх можливостей, для з’ясування цілей власної життєвої стратегії, ціннісних та моральних настанов. Розвиток інформаційних комунікаційних технологій збільшили джерела отримання інформації про навколишній світ, принципи облаштування різноманітних соціокультурних систем, шляхи їх вдосконалення, про зміст повсякденного життя людей в різних суспільствах. Розширення меж свободи, впровадження демократичних процедур та створення інституцій громадянського суспільства спонукали сучасну людину також до творчості в світоглядних пошуках. В той же час світові світоглядні комплекси виступають підґрунтям або мейнстримом в пошуках сучасною людиною ідейних настанов своєї світоглядної карти.

Слід зазначити, що світогляд людини – це сукупність уявлень людини про світ, про себе, про свої відносини зі світом, про місце людини в ньому та її життєву мету й призначення. Світогляд є формою самовизначення людини, він включає в себе та систематизує перелік таких інтелектуальних утворень як цінності, знання, бажання, погляди, принципи, життєві орієнтири тощо. Світоглядні пошуки сприяють самоутвердженню особистості в соціальному просторі, надають певного сенсу її життєдіяльності. Світогляд не носить постійний характер, а трансформується разом з розвитком людини та суспільства через постійну зміну об’єктивних умов її життєдіяльності і освоєння людиною нових соціальних можливостей та ролей. Тому світоглядні пошуки супроводжують людину все життя. На світогляд людини впливають такі чинники як обставини життя; індивідуальний досвід людини; конкретна ситуація, що передує світоглядному вибору; зміст і форми виховання, механізми соціалізації; сила правових та соціальних норм, звичаїв, глобалізаційних та регіональних, локальних настанов; досягнення науки, релігія, а також існуючий устрій суспільства; соціальні лідери, “ку-

мири”; приклад досягнутих соціального успіху популярних осіб; пропаганда, реклама і агітація у засобах масової інформації; мережева, “форумна” та “блогерна” активність в Інтернеті, використання людиною нових комунікаційних засобів. [2;45]

Отже, світогляд – це своєрідна інтегративна цілісність знання і цінностей, розуму і чуття, інтелекту і дії, критичного сумніву і свідомої переконаності. Спільне функціонування названих елементів і створює ту цілісну систему духовного світу людини, яка спонукає її до практичної дії, до певного способу життя та думки. Функціонування світогляду повинно: а) забезпечити ефективність пізнавально-орієнтаційної діяльності людини і б) бути духовним спонукачем у її соціально-практичній діяльності. Таким чином, світогляд виконує дві взаємопов’язані функції: пізнавально-орієнтаційну (яка забезпечується світоглядними знаннями і оцінками) та соціально-практичну (яка ґрунтується на світоглядних переконаннях і принципах діяльності).

Світогляд у цілому постає загальнолюдським явищем, тобто він є притаманним кожній людині в її нормальному стані. Але саме загальнолюдський характер світогляду зумовлює його надзвичайно велику різноманітність, адже люди дуже по-різному уявляли і уявляють собі світ і себе в ньому. Коли б ми поставили перед собою завдання перелічити основні види світогляду, нам, напевно, знадобилося б багато часу. Отже, виникає потреба в класифікації світогляду [3;56].

Існує кілька критеріїв класифікації світогляду. За критерієм загальності можна вирізнити такі світогляди: індивідуальний, груповий (професійний, національний, класовий), загальнолюдський та ін. Проте як особистістю, так і без особистостей не може існувати жодна світоглядна система. За ступенем історичного розвитку виокремлюють античний, середньовічний і т.д. світогляди, а за ступенем теоретичної “зрілості” – життєво-практичний і теоретичний. Світоглядні пошуки сучасної людини більш спрямовано на консерватизм у світорозумінні, а модерністське більш налаштовано на змінність, плінність в розумінні світу, бо й він сам знаходиться у стану постійної мінливості і змін. Незважаючи на універсалізацію та уніфікацію світу національно-етнічний світоглядний комплекс є домінуючим на сьогодні. Цьому сприяє сучасна економіка та масштабні міграційні потоки, які зробили сучасну робочу силу в етнокультурному та релігійному аспекті мобільною і різнобарвною. Переміщення робітників, потоків грошей, ідей, знань в епоху глобалізації з неминучістю викликає світоглядне змагання, запозичення ідей та цінностей, колажність світоглядних систем, посилюється рух до індивідуальної автономії в реалізації життєвої стратегії. Особливо це проявляється в умовах загострення кризових явищ в суспільстві, невиконання владою чи певною політичною партією соціальних проєктів та планів щодо реформування суспільства. Потрясіння, що обумовила світова фінансово-економічна криза, викликало у сучасної людини бажання існувати в іншому, більш

безпечному режимі, звідси – прагнення до "соціального самобудування", певне відокремлення і відчуження від загально прийнятих світоглядних настанов, особливо в ієрархії ціннісних орієнтацій, намагання у власному житті покладатися насамперед на свої власні сили і здоровий глузд.

Тенденціями розвитку світоглядних орієнтацій сучасної людини є рух до інформаційного ускладнення, змістовної наповненості, естетичної вишуканості. Якщо раніше формування світоглядних орієнтацій здійснювалося, головним чином, в сім'ї, навчальних закладах, оточенням, то на сучасному етапі все більш ефективним для поширення світоглядних ідей є використання новітніх комунікаційних технологій та можливостей соціальних мереж, особливо це актуально для молоді та інтелектуалів. Зазначимо, що світоглядні пошуки сучасної людини базуються на різноманітних ідейних засадах, які відрізняються субстанціональним підґрунтям, ієрархією цінностей, стратегіями активності і стилем життєдіяльності індивідів. Фактом соціального розвитку людства стає "світоглядна пастишність", різновекторність, креативність, світоглядних пошуків сучасної людини.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Вілков В. Людина і світ. – К.: FEMINA.2012- 173 с.
2. Особа і суспільство. – К.: Ірпінь, 2007.- 349 с.
3. Щекин Г.В. Теория социального управления: Монография. – К.: МАУП, 1996. – 408 с.

УДК 159.972:364.048.6

ВАРЧЕНКО І.

Наук. керівник: Шкрібтієнко Л.П.

м. Київ

### ПОСТТРАВМАТИЧНИЙ СИНДРОМ УЧАСНИКІВ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ

Моральні потрясіння та тяжкі переживання призводили до розвитку різних психічних розладів. Вперше психологічні зміни у людей, які пережили ту чи іншу екстримальну ситуацію, були описані Да Коста в 1871 р. у солдатів під час Громадянської війни в Америці і були названі "синдром солдатського серця". У 1941 р. А. Кардинер назвав це явище "хронічним військовим неврозом" і показав, що військовий невроз має як фізіологічну, так і психологічну природу. Іншими словами, кризові ситуації в житті людини виступають як один з детермінантів виникнення психічної травми. Особливу увагу слід звернути саме на вплив військових конфліктів на особистість, оскільки він має деструктивний характер. Саме тому, військовослужбовців, що приймали участь у бойових діях, відносять до групи осіб з підвищеним ризиком розвитку психогенних порушень [1,с.67].

Про вплив війни на психіку солдата фахівці заговорили після військових дій США у В'єтнамі – виник так званий "в'єтнамський синдром". За даними медичного обстеження ветеранів війни у В'єтнамі, в 1988 році у 30,6% американців спостерігався посттравматичний стресовий розлад, у 22,5% – частковий. У 55,8% осіб, які мають посттравматичний синдром, були виявлені прикордонні нервово-психічні розлади, ймовірність опинитися безробітним у них в 5 разів більша, порівняно з іншими, розлучення були у 70%, ізоляція від людей – у 47,3%, вираження ворожості – у 40%, потрапили до в'язниці або були заарештовані – 50% [1].

Посттравматичний стресовий розлад накладає істотний відбиток на психіку військовослужбовця, що призводить до вкорочення життєвої перспективи, зумовлює постійну активізацію бойового стресу. Враховуючи події, які відбуваються на Сході України, посттравматичні стресові розлади є актуальною проблемою і потребують наукових досліджень.

Протягом останніх декількох десятиліть спостерігається активне вивчення проблеми посттравматичного синдрому, однак інформація про переживання людей, які підлягли його впливу, фіксується впродовж століть. Відомо, що військовий стрес має хронічну причину та тенденцію до поступового погіршення з часом. Тобто, головною особливістю посттравматичного синдрому є не тільки зникання з часом, але й набування більш вираженого характеру.

Ситуація бойових дій призводить до виражених змін функціонального стану психічної діяльності. У військовослужбовців в умовах бойових дій розвиваються психічні розлади, які визначають збірним терміном "посттравматичний стресовий розлад". У сучасних реаліях та подіях, які відбуваються на Сході України, кожен другий борець страждає від невротичних психічних розладів, пов'язаних зі стресом; ці порушення вже описують як "Донецький синдром". Якщо дотримуватися наукової термінології, то посттравматичний синдром – відстрочена реакція організму на травматичний стрес, яка здатна викликати ряд психічних і поведінкових порушень.

Зазвичай, виділяють два типи причин бойового посттравматичного синдрому:

психотравма, яка викликала помітні стресові зміни психічного та фізичного стану та наявні порушення поведінки (агресія, панічне бігство, або "занурення" у власний внутрішній світ тощо).

нездатність до реадaptaції у мирному житті.

До основних симптомів синдрому ПТСР відносяться: порушення сну; патологічні спогади (нав'язливі повернення); нездатність згадати – амнезія на деякі події (уникнення); надчутливість (підвищена пильність); надзбудження (неадекватна надмобілізація). До вторинних симптомів ПТСР відносять: депресію, тривогу, імпульсивну поведінку, алкоголізм, соматичні проблеми, порушення "Его"-функціонування тощо.

Розлад проявляється повторюваним і нав'язливим відтворенням у свідомості психотравмуючої події (у випадку бійців – жахів війни). При цьому пережитий стрес часто є надзвичайно інтенсивним переживанням і іноді навіть викликає думки про суїцид з метою припинити напад. Часом трапляється, що військовий не здатний відтворити в пам'яті психотравмуючу подію в подробицях. Має місце також постійна пильність і стан постійного очікування загрози. Стан часто ускладнюється іншими розладами і захворюваннями (в основному з боку нервової, серцево-судинної, травної та ендокринної систем).

"Спусковим гачком" є подія, що викликає напад у хворого розладом. Найчастіше "спусковий гачок" – частина травмуючого переживання – плач, шум машини, постріли, зображення, текст, відео схожої події. Хворі зазвичай усіма силами уникають зустрічей зі "спусковим гачком", прагнучи уникнути нового нападу.

Участь у бойових діях впливає на свідомість людини, піддаючи її серйозним якісним змінам. Перебування в екстремальних умовах характеризується впливом на психіку людини стрес-факторів підвищеної інтенсивності. Тривалість їхнього впливу, а також психотравмуючий характер можуть сприяти виникненню змін у психічній діяльності, які знижують ефективність життєдіяльності вже в мирних умовах. При цьому розширюється й коло жертв, до числа яких потрапляють не лише безпосередні учасники подій, але й їхні родичі. Статистичні дані показують, що на кожного загиблого на війні військовослужбовця припадає один випадок самогубства ветеранів у період після проходження військової служби.

Повертаючись до звичайного життя після впливу екстремальних умов, військовослужбовці ніяк не можуть адаптуватися до мирних умов. Свідченням того, що колишні учасники воєнних дій зазнають труднощів процесу адаптації до умов цивільного життя, є їхнє конфліктне поведіння у соціальному середовищі: нездатність прийняти нові "правила гри", небажання йти на компроміси, спроби вирішити суперечки мирного часу звичними силовими методами. Тому не дивним виявляється той факт, що серед колишніх учасників бойових дій досить поширені різні форми девіантної поведінки.

Нажаль, вироблені стереотипи поведінки в умовах бойових дій так глибоко вкорінюються в психіці, що продовжують потім визначати поведінку і в мирному житті багато наступних років.

Отже, проблема посттравматичного синдрому учасників військових дій залишається на сьогодні досить актуальною та недостатньо дослідженою. Слід пам'ятати, що наслідки воєнних дій на Сході України з усією очевидністю показують, наскільки учасникам бойових дій важлива допомога, оскільки головним психотравмуючим впливом бойової обстановки є тривале перебування в умовах психоемоційного

стресу. У будь-яку мить бойові стреси можуть нагадати про себе різними проявами. Дуже часто самі учасники АТО не помічають у себе розладів психіки. Але якщо їм вчасно не допомогти, то війна для них не закінчиться ніколи.

## УДК 159.922.766

ГАРМАШ І.  
м. Запоріжжя

### ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З ПЕДАГОГІЧНО ЗАНЕДБАНИМИ ДІТЬМИ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Психологія навчально-виховної роботи із педагогічно занедбаними дітьми молодшого шкільного віку стає визначальною тенденцією розвитку освіти в Україні. Школа освоює нові механізми захисту дитини, здатність прийти їй на допомогу в критичних ситуаціях. Це актуалізовано у Постанові Верховної Ради України "Про дитячу безпритульність та шляхи подолання цього явища", Законах України "Про охорону дитинства", "Про соціальну роботу з дітьми та молоддю", та ін.

З огляду на недосконалість традиційного підходу до організації роботи із занедбаними дітьми молодшого шкільного віку в закладах освіти, проблема розробки системи психолого-педагогічного захисту набуває неабиякої актуальності. Усе це зумовило нас класифікувати дидактично-психологічні принципи роботи з такою категорією дітей.

При роботі з педагогічно-занедбаними дітьми молодшого шкільного віку ми дотримувалися таких дидактично-психологічних принципів подолання педагогічної занедбаності.

Гуманістичні принципи: принцип довіри; принцип допомоги школярам в формулюванні цілей і задач уроку; принцип внутрішньої мотивації до навчання; принцип різнобічного досвіду; принцип емоційного настрою групи; принцип активності; принцип відкритості; принцип емпатійності; принцип самопізнання.

Принцип соціально-економічних умов стану держави.

Принцип динаміки розвитку школяра або біопсихологічний принцип.

Принцип рівня нервово-психічного здоров'я та соціально-педагогічної запущеності.

Принцип психологічної готовності (неготовності) до шкільного навчання.

Дидактично-психологічні принципи: – принцип доступності; – принцип свідомості; – принцип науковості; – принцип наочності; – принцип предметності; – принцип розвивального навчання (Л.В. Зан-

ков); – принцип мотивації до навчання; – принцип змісту навчання; – принцип особистості педагога; – принцип "учень-об'єкт"; – принцип способу набуття знань на практиці; – принцип індивідуальності; – принцип повноцінного сприйняття самого себе (Я-концепція); – принцип оцінки знань.

Принцип адаптованості (не адаптованості) навчання до психологічних, фізіологічних та індивідуальних особливостей учнів: – принцип ефективного (неефективного) "використання мозку"; – принцип заглиблення; – фізична гіподинамія; – принцип "розмовляти – слухати"; – принцип задоволення потреб учнів в активній творчій діяльності (принцип "активної педагогіки").

Принцип всебічного розвитку особистості.

Принцип поетапного формування розумових дій.

Таким чином, педагогічна занедбаність виникає там, де не створюються умови для повноцінного розвитку та індивідуалізації кожної особистості молодшого школяра: оточуюче середовище, а це перш за все, батьки і вчителі, які в значній мірі, впливають на рівень навчання, успішності учнів, на формування особистості дитини як суб'єкта навчально-виховного процесу. Важливо допомагати кожному реалізувати себе в різних видах діяльності, враховуючи вище зазначені принципи та психологічні особливості кожного учня.

В ході дослідження проблеми педагогічної занедбаності ми дійшли до наступного висновку: ця проблема є досить поширеним явищем початкової школи. Для її успішного вирішення слід враховувати дані дидактики, психології, практики шкільного навчання та виховання. Отже, усю сутність педагогічної занедбаності слід розглядати в єдності всіх педагогічних та психологічних принципів.

УДК159.922.2

ДЕМ'ЯНЕНКО М.

Наук. керівник: Шкрібтієнко Л.П.

м. Київ

## ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН ДІТЕЙ І БАТЬКІВ У СІМ'Ї

На сучасному етапі розвитку нашої держави особливої актуальності набуває проблема соціальних відносин в сім'ї. Проблема відносин приваблює багатьох дослідників, психологів, педагогів, соціологів і т. д. Соціалізація – це формування людської особистості на основі виховання та навчання, суспільного та власного досвіду, що перетворює людину на члена суспільства. Соціальне розглядається як взаємодія і відносини індивідів та груп між собою, з приводу формування, встановлення, а також розподілу і перерозподілу відповідних статусних місць у суспільстві.

Саме ці відносини орієнтовані на інших і містять інтереси, цілі тощо, які неможливо ні реалізувати, ні розшифрувати без взаємодії індивідів і груп з іншими.

Соціальні відносини – це відносини між окремими людьми або групою людей, що встановлюються в процесі їхньої спільної практичної та духовної діяльності, які розкривають зв'язки між суспільними групами або індивідами, що є представниками цих груп.

Головною ознакою соціальних відносин є стійке встановлення взаємозв'язків між групами людей, що дозволяють реалізовувати свої соціальні ролі і статуси членам суспільства. Прикладом цього можуть стати взаємовідносини з членами родини та колегами по роботі, спілкування з друзями та викладачами тощо.

Отже, стосовно самих індивідів соціальні відносини можуть мати як індивідуально-конкретне, так і суспільно-узагальнене буття, що урізноманітнює їх існування та вияву. Створюючи середовище для об'єктивного виявлення особливостей їх поведінки, манер, рис характеру та емоційно-вольової сфери. Саме в таких контактах розкривається справжня значущість людини для людини.

Однією з важливих духовних потреб людини як суспільної істоти – є спілкування. Спілкування розглядається як зв'язки і взаємовпливи, що встановлюються між людьми в процесі спільної діяльності. Ці зв'язки, формують в ній духовний світ, поведінку і взаємовідносини з людьми. Регулятором цих зв'язків є соціальні норми, що виробляються в соціальних групах або в суспільстві в цілому. Починаючи спілкуватися, потрібно пам'ятати, що позиція іншої людини відрізняється від вашої. Таким чином, вона має інші життєві цінності, інші індивідуальні якості, інший досвід і нарешті, право "бути самою собою". Тому, взаємодія навіть з близькими людьми, є подоланням розбіжностей. І вагоме значення для спілкування має середовище, в якому проходить ситуація взаємодії.

Кожна особистість живе в соціумі, суспільстві. Але перша і найважливіша ланка людського існування – це сім'я. Сім'я – це мала соціальна група, взаємовідносини, яких пов'язані шлюбними або родинними стосунками. Велике значення для особистості має також засвоєння правових і моральних норм, що регулюють відносини у сім'ї, роль чоловіка і жінки, батька і матері. Наслідком засвоєння цих норм є розвиток почуття обов'язку, але разом з волею і любов'ю спонукає батьків неухильно виконувати свої обов'язки. Кожен член сім'ї, перебуваючи у постійній взаємодії з іншими її членами, відіграє в ній певну роль, дбає про задоволення тих чи інших потреб кожного і всієї родини в цілому, а також інтересів суспільства.

Сімейне життя для особистості це можливість для особистісного зростання та щастя, що одночасно пред'являє до нього низку вимог. У сім'ї людина розкривається і здатна не приховувати роздратування, поганого настрою, вона відверта зі своїми близькими і схильна до сповіді. Тому у сім'ї задовольняються

важливіші особистісні потреби. Саме тут особистість набуває необхідних соціальних навичок, отримує психологічну підтримку, яка виникає під час контакту із зовнішнім світом.

У сім'ї дитина в перше пізнає почуття ревності, набуває досвіду подолання непорозумінь, вчиться виконувати не лише приємні для себе, але й необхідні для інших справи. Тому саме відношення батьків до дітей має певні особливості, які істотно впливають у подальшому на становлення особистісного розвитку дитини. Саме в родині, формуються основи характеру особистості, її ставлення до праці, найважливіші моральні, ідейні і культурні цінності.

На перших стадіях життєвого шляху дитина перебуває переважно в зоні батьківського впливу. Оскільки одним із головних факторів у вихованні дітей є любов, духовна близькість і спілкування з батьками. З дитинства та шкільних років, дитина відчуває потребу в спілкуванні, вона будує відповідні соціальні відносини. Для того, щоб позитивно впливати на дітей батькам потрібно мати спокій і витримку, педагогічний такт, а головне, – любов до дітей. Оскільки вплив любові на дитину не можуть заповнити жодні педагогічні заходи.

Таким чином, уміння правильно побудувати розмову з маленьким членом родини, в подальшому полегшить взаєморозуміння батьків і дітей в будь-яких життєвих ситуаціях, з якими доводиться стикатися щодня.

Через виховання, а саме на прикладах батьків дитина пізнає світ, переймає цінності, формується її ставлення та поведінка. Тому, сила виховного впливу сім'ї полягає в тому, що батьки формують духовні потреби дитини, починаючи з перших років її життя. А формування потреб здійснюється через вплив на емоційну сферу дитини. Так, позитивне емоційне ставлення батьків до дитини, схвалення та заохочення її власної активності, в подальшому виявлять певні нахили та здібності, які неухильно ведуть до підвищення емоційно-ціннісного ставлення дитини до себе. Підтримання самоповаги, який сформувався таким чином під впливом сім'ї, стає однією з провідних соціальних потреб дитини.

Спілкуючись з дорослими і однолітками дитина засвоює еталони соціальних норм поведінки. В певних життєвих ситуаціях дитина зіштовхується з необхідністю підпорядковувати свою поведінку моральним нормам і вимогам. Тому важливим моментом в моральному розвитку дитини стає знання норм спілкування і розуміння їх цінності й необхідності.

Спілкування дітей в дошкільному віці показує їхню причетність до соціальних ролей чоловіків і жінок. В іграх і в практиці реального спілкування діти засвоюють не тільки соціальні ролі, але і способи спілкування чоловіків і жінок, хлопчиків і дівчаток.

У дошкільному віці, коли дитина найбільшою мірою сприймає виховні впливи, саме сім'я стає пер-

шою об'єднуючою ланкою між дитиною і суспільством, саме вона формує власний спосіб життя, мікрокультуру, основою якої є цінності й елементи культури суспільства. У цьому віці вони найбільш сприйнятливі до навчання, засвоюють установки, уміння, стереотипи в сфері спілкування. Саме у дошкільному віці дитина інтенсивно оволодіває мовою як засобом спілкування: за допомогою мови вона вчиться розповідати про значущі для неї події, будувати з людьми стосунки, ділитися своїми враженнями, дізнається від батьків, що до людей слід звертатися по імені, вчиться вітатися з людьми, дякувати за увагу.

За період дошкільного дитинства дитина проходить великий шлях в оволодінні соціальним простором з його системою нормативної поведінки в міжособистісних стосунках з дорослими і дітьми. Вона засвоює правила взаємодії з людьми і в сприятливих для себе умовах може діяти відповідно за цими правилами.

---

#### УДК 159.922.2:159.942

ДУБРАВСЬКА Н.М., к.психол.н.  
м. Житомир

### ДИТЯЧІ СТРАХИ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЕКСКУРС

Дослідження феномена страху безпосередньо пов'язане з вивченням проблеми емоцій. Деякі аспекти емоційних проявів особистості, що так чи інакше пов'язані з виникненням страхів, досліджувалися у працях Л.Н. Аболіна, П.К. Анохіна, А.М. Ананьєва, Г.М. Бреслава, В.К. Вілюнаса, Б.І. Додонова, О.В. Запорожця, К. Ізарда, С. П. Ільїна та ін.

Страх – це емоційно насичене відчуття неспокою, що виникає у відповідь на реальну чи уявну загрозу для життя та благополуччя. Упродовж життя ми часто зустрічаємося з емоціями страху, які засновані на інстинкті самозбереження і мають захисний характер [5, с. 344]. Почуття страху не можна розглядати у відриві від особистості. Воно тісно пов'язане із свідомістю, підсвідомістю і самосвідомістю людини, з її почуттями, волею, темпераментом і характером. Почуття страху має зв'язок не тільки з почуттями, але й з іншими психічними процесами: мисленням, відчуттям, сприйманням, уявою, увагою, і міра його вираженості залежить від їх розвитку.

Зв'язок страху із самосвідомістю безпосередній: адже емоції страху, гніву тощо виникають у процесі усвідомлення людиною об'єкта, який їх викликав. Для людини характерним є регулювання своєї поведінки, почуттів та інших психічних процесів. Регулювання психічних процесів – це не лише контроль, але й влада над ними, управління ними [6, с. 123].

Залежно від характеру загрози, інтенсивність та специфіка переживання страху коливається в досить

широкому діапазоні відтінків: побоювання, тривога, переляк, жах. Почуття страху, форми його прояву серйозно позначаються і на розвитку характеру людини, сприяючи появі певних рис, частіше негативних: боязкість, боязливість, лякливість, невпевненість у собі. Все це дуже близькі за змістом і за формою прояву явища психічного життя людини, але кожне з них має свої специфічні особливості.

Психологи трактують переляк як загальнолюдський стан, короткочасну реакцію. Боязливості – якість, риса характеру, що спостерігається лише в деяких людей, виникає поступово, під впливом певних зовнішніх та внутрішніх умов і стає стійкою особливістю людини. У боязливості завжди є почуття страху, хоча спрямоване воно не в сучасність, а в майбутнє. Страх – це загальнолюдське почуття. Страх і боязкість переживаються як досить тяжкі і неприємні стани. Різниця між ними полягає в наслідках їх впливу на людину. Якщо страх як почуття інколи приносить користь (застерігає від нещастя, злякався собаки і відскочив від негативного вчинку), тобто забороняє робити те, що осуджується соціумом, то боязкість частіше перешкоджає спілкуванню однієї людини з іншою, заважає розкриттю її здібностей. Боязливості внутрішньо переживається як невпевненість у собі, в своїх силах і можливостях. Боязкість – майже завжди усвідомлена якість, і людина всіляко намагається приховати свій стан, стримати переживання, іноді прагнуть показати те, чого в неї немає насправді: сміливість, розв'язність. Боязкість майже завжди переплітається із замкненістю і невпевненістю в собі: із багатьох поставлених життям завдань людина з такою рисою бере найлегше (хоча воно їй подобається не найбільше). У складних ситуаціях довго вибирає потрібне рішення, залякує себе неуспіхом. Як стверджували Декарт Р., Спіноза, Локк Дж., Рібо Т., Штерн В., із страху походить і сором.

Отже, почуття страху опосередковано сприяє розвитку деяких рис характеру людини. Але цей вплив взаємний, не лише почуття страху впливає на окремі риси характеру, але й від характеру людини залежить її здатність переживати це почуття (як сильно, як довго переживати).

На сучасному етапі у вітчизняній психології емоційний процес визначають як діяльність, спрямовану на оцінювання, одержування інформації про зовнішні та внутрішні подразники під час взаємодії з оточуючим світом. Переживання страху, як емоційний процес, може мати таку структуру:

- 1) емоційне збудження (мобілізація організму);
- 2) знак емоції позитивний, спрямований на поглиблення контакту, чи негативний, спрямований на його усунення, звільнення від нього;
- 3) рівень контролю [6, с. 146].

Страх може переживатися людиною як у формі емоції, так і у формі психічного процесу, а саме, як почуття, у залежності від наявних реальних його характеристик. Якщо страх переживається короткоплинно, поверхово, не стійко, не справляє впливу на

структурні компоненти особистості, протікає епізодично, ситуативно, при наявності конкретної загрози, то це є переживання страху у формі емоції. Страх, як почуття, тобто, у формі психічного процесу, переживається тривалий час, неминуче справляє негативний вплив на структурні компоненти особистості, і має всі психологічні характеристики почуття як психічного процесу [6, с. 163].

Функціонально страх служить як попередження суб'єкта про можливу загрозу, дозволяє зосередити увагу на її джерелі та спонукає шукати шляхи її запобігання.

Появі і закріпленню страхів сприяють такі риси як: тривожність, підозрілість, недовірливість, песимізм, невпевненість у собі, надмірна залежність від інших людей (батьків, вихователів, учителів), хворобливість. Усе це стає підґрунтям для розквіту страхів, які виникли під час екстремальної ситуації.

Джерелом навіяних страхів стають дорослі, які оточують дитину. Вони мимоволі заражають її страхом, емоційно вказуючи на наявність небезпеки: "Не лізь – упадеш", "Не чіпай – укусить", "Не бери – обпечешся", "не будеш слухатися – віддам тебе ...". Поки дитина маленька, їй не зрозуміло, в чому полягає загроза, але вона вже розпізнає сигнал тривоги, і, природно, що у неї виникає реакція страху як регулюючий механізм поведінки. Але якщо залякувати "без потреби", про всяк випадок, то дитина повністю втрачає спонтанність у поведінці та впевненість у собі.

Дуже часто діти бояться чогось не самі по собі, а тому, що цього бояться їхні батьки, бабусі. У більшості випадків така ситуація зустрічається в сім'ях, де в мами чи бабусі спостерігається високий рівень тривожності щодо дитини, особливо, якщо вона – єдина, пізня або не досить здорова [3, с. 26].

Дитячі фантазії, ява також є причиною виникнення страху. У когось ця якість розвинута менше, у когось – більше, однак світ фантазій – це звичне середовище для дошкільнят. І коли цей світ поки що не контрольований, деякі фантазії виходять із-під контролю, й тому – страшними. У будь-якому випадку дитина сама створює свій світ та свої страхи.

Свідомий страх – біологічно виправданий, тому що він, з одного боку, мобілізує додаткові ресурси організму для подолання небезпеки, а з іншого стримує задоволення цікавості дитини, пов'язаної з ризиком для її здоров'я і навіть життя [3, с. 11].

Як стверджує Еберлейн Г., немає жодної хвороби, яка б своїм виникненням не була пов'язана певною мірою зі страхом. При цьому навіть використовується термін "хвороба страху", тобто така, яка полягає в постійному острахові хворого перед чимось. Еберлейн Г. прослідковує різні форми страху і його результати: агресивність, нервовість, розлади сну, мовлення, комунікативних здібностей, а також викликані страхом функціональні розлади діяльності внутрішніх органів. Страх – джерело багатьох, як душевних, так і тілесних хвороб. Особливо шкідлива його дія тоді,

коли він виникає у дитинстві і стає на перешкоді гармонійному розвитку особистості дитини [3, с. 16].

Існує певна вікова закономірність виникнення дитячих страхів, пов'язана з динамікою розвитку пізнавальних можливостей дитини. Страху в дітей можуть розвиватися в будь-якому віці. Еберлейн Г. диференціює вікові страхи – періоди підвищеного прояву страху, які з'являються в конкретних життєвих ситуаціях. Такі страхи часто посилюються через незнання батьками та оточуючими психіки дитини. Наприклад, у дітей трирічного віку – "віку егоцентризму" і пошуку свого "Я" – часто спостерігається підвищена сприйнятливості страхів. Віковий страх залежить від зрілості, освіченості та рівня розвитку дитини. Наприклад, страх темряви, самотності, вигаданих істот дуже рідко зустрічається в дітей між першим і другим роками життя, але поширений у дітей між четвертим і п'ятим роками як наслідок розвитку фантазії, яка збагачує їх уяву можливими (а іноді неможливими) істотами небезпеки. Разом з тим, страх перед незнайомими людьми й предметами зменшується на п'ятому році життя [1].

Існує ряд методів роботи з дитячими страхами:

1. Метод малювання. В малюнках дитина досягає бажаного результату, бореться зі страхами. Вона може навіть інтуїтивно застосовувати творчість, намагаючись пережити страх. Дитина малює "страшну людину", чудовисько, Бабу-Ягу, але вона малює їх кумедними. Малює себе поряд із ними, але себе озброєну, хоробру, відважну та непереможну. І об'єкти страху втрачають загрозливу силу. Малювання на тему "Що мені страшно сниться" або "Чого я боюся" дає можливість відобразити найбільш яскравий страх. Так ми дізнаємося, як він виглядає, як саме лякає й що хоче від дитини, а також, як можна його перемогти в межах цього малюнку: відволікти, переключити на щось інше; захистити себе певними методами; з'ясувати, що він ще любить, крім того, як лякати людей; знайти його "слабкі місця", пожаліти, нагодувати, подружитися з ним. Усе це сприятиме втраті афективно-травмуючого страху в психіці дитини [2, с. 48].

2. За допомогою казкотерапії можна викликати інтенсивний емоційний резонанс у дітей. Потрібно викласти зміст казки так, щоб дитина відчула себе хороброю, сильною і змогла побороти страх. Для цього використовуються казки: вигадані психологом із врахуванням індивідуальних особливостей дитини або підібрані таким чином, щоб створити сприятливі умови для подолання страху. Казка дає можливість відкорегувати значущі емоції, виявити внутрішні конфлікти та труднощі. Під час прослуховування страшних казок, або казок зі "страшними" епізодами дитина вчиться зменшувати інтенсивність своїх страхів, тоді її емоційний світ стає гнучким та насиченим [2, с. 58].

3. Музикотерапія заспокоює, підбадьорює та подавляє негативні емоції. Чітко підібрані музичні твори заспокоюють дитину, розслабляючи та відволікаючи її від страху [2, с. 60].

Танцювальна терапія – метод психотерапії, в якому співвідносяться рухи тіла і вплив музики, які відволікають дитину від страхів, сприяють розумінню мови свого тіла, вмінню корегувати свої почуття та емоції.

4. Системний підхід в арт-терапії дитячих страхів – один із найбільш ефективних методів. Які методи корекції не були б вибрані (один чи декілька), вони принесуть лише користь дитині. Значно легше попередити розвиток патологічних страхів у дитячому віці, ніж лікувати фобії та нав'язливі стани в дорослих [2, с. 68].

5. Ігротерапія. Дитина, беручи активну участь у грі, переступає поріг страху та сором'язливості, отримує "перемогу" й зазнає "поразки". Ігротерапія пробуджує активність дитини, її ініціативу й самостійність, розвиває вміння володіти емоціями та приймати самостійні рішення. Наслідування улюблених героїв під час гри допомагає побороти страх та переляк [2, с. 45]. Для подолання страхів у дитини можна використовувати давно відомі народні ігри: "Піжмурки", "Хованки". Вони допоможуть зняти заторможеність, скутість та страхи, що виникають у дитини в темряві, замкнутому просторі, в новій, неочікуваній ситуації спілкування [2, с. 68].

Отже, приходимо до **висновку**, що:

1. Страх як комплексне утворення включає фізіологічні, поведінкові та когнітивні прояви. Страх може бути визначений як негативний емоційний стан, який пов'язаний із відображенням у свідомості конкретної загрози для життя та благополуччя індивіда, а також проявляється в очікуванні і передбаченні небезпеки.

2. Основними психологічними детермінантами дитячих страхів є індивідуально-особистісні особливості суб'єкта (тривожність, неадекватна занижена самооцінка); вплив значущих дорослих (особливість стилю педагогічного спілкування; дитячо-батьківські відносини у сім'ї); вплив особливостей форм навчання і виховання.

3. Провідними психологічними механізмами та засобами подолання тенденцій дитини до виникнення страхів є формування умінь саморегуляції та комунікативних умінь. Поєднання психокорекційного впливу на індивідуально-особистісні особливості дитини та на соціальні умови її розвитку уможливорює створення оптимальних умов, які б не сприяли виникненню страхів у дітей.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Веленець К. М. Страху в дошкільному віці // Шкільний кур'єр. – 2008. – № 4. – С. 65-66.
2. Захаров А. И. Как помочь нашим детям избавиться от страхов. – Спб.: Гиппократ, 1995. – 104 с.
3. Карпенко Н. Д. Дитячі страхи. – К.: Главник, 2007. – С. 144.
4. Осадько О. Технології психологічного консультування. – К., 2005. – 128 с.
5. Словник практичного психолога / С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1997. – 800 с.
6. Щербатих Ю. Психологія страху. – М.: ЗКСМО-Пресс, 2002. – 340 с.

УДК 159.923.2

ЄВСЄЄВА Л.І.

м. Вінниця

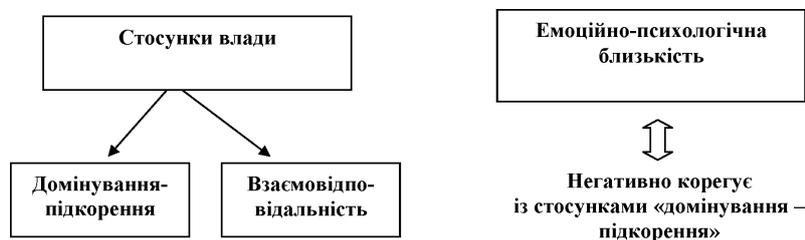
## ПОНЯТТЯ "ПРОБЛЕМИ" СІМ'Ї. СТАБІЛІЗУЮЧИЙ ФАКТОР "ПРОБЛЕМИ" КОМУНІКАЦІЙ СІМ'Ї, МОЖЛИВОСТІ ПСИХОТЕРАПІЇ

У науковій літературі можна знайти чимало різноманітних визначень сім'ї відомих авторів А.І. Антонова, М.Я. Соловйова, А.Г. Харчева. У філософському словнику це поняття визначається так: *сім'я* – вид соціальної спільноти, найважливіша форма організації особистого побуту, заснована на подружній спільці та родинних зв'язках, тобто на багатосторонніх відносинах між чоловіком і жінкою, батьками та дітьми, братами та сестрами та іншими родичами, що живуть разом та ведуть спільне господарство. За Е.Г. Ейдемлером сім'я розглядається як, "інституалізована соціальна група", функція якої полягає у первинній соціалізації дітей, плюс господарсько-економічна, рекреативна, репродуктивна, виховна та інші галузі виховання.

У соціальній психології залежно від позиції суб'єктів спілкування стосунки між ними поділяються на такі:

- *співробітництво* – передбачає взаєморозуміння та підтримку;
- *паритет* – побудовані на взаємовигоді членів союзу;
- *змагання* – прагнення досягти іншого та кращого становища;
- *конкуренція* – це прагнення мати зверхність над іншим;
- *антагонізм* – це різке протиріччя у позиціях.

В.М. Дружинін висовує психологічну модель сім'ї, структура якої поєднується такими стосунками:



Розглянемо питання присутності симптому у сімейній структурі.

Проблемою є те, що з одного боку, розглядається кимось як небажаний стан, котрий вимагає змін, з іншого боку – як щось принципово піддатне змінам.

Під елементами цього визначення розуміють ймовірні шляхи вирішення проблеми:

1. **"Певний стан"** – проблема бачиться різними особами як певний стан, який вибраний (селекціоно-

ваний) з багатьох та поставлений в центр уваги. Ця процедура відбувається багато разів, Учасники процесу описують його, як такий що "залишається без будь-яких змін", і називається – "проблемою".

2. **"Визначається кимось"** – виявляється та описується певний "стан" одним або кільком спостерігачами. Вони або погоджуються з наявністю проблеми, або жорстко сперечаються з цього приводу.

3. **"Небажана, така що потребує змін"** – обов'язково знайдеться хоча б одна особа, яка бачить "стан", як небажаний. Це спонукає або його (описувача проблеми), або інших до внесення змін. Виникає мотивація для створення системи проблеми (система помічників).

4. **"Здатність до змін"** – стан підлягає змін: "учасники", які задіяні у процесі формування проблеми вірять, що як правило, хтось інший міг би покласти край небажаній ситуації. Неспівпадання змісту різних описів частіше за все є складовою самої "проблеми": "Якщо б ти захотів, то зміг би". – "Ні, це вище моїх можливостей".

Взаємодія названих чотирьох чинників означає завершений опис проблеми і є важливою складовою консультативного процесу. Його завдання є виявлення (ідентифікація) людей і комунікацій, задіяних у "проблемній ситуації", та "наживо" або уявно включені в процес проблеми.

Використовуючи системний підхід та різні технології можливо "зрушити систему проблеми".

Ця стратегія може бути успішною при використанні:

- ініціації нових процесів ("нових станів");
- іншої оцінки існуючої проблеми ("позитивна реінтерпретація");
- прийняття до відома неможливості змінити проблему ("акцентуація принципової незмінюваності") з наступним опрацюванням оптимального сприйняття того, що жодним чином не може бути зміненим.

Але використавши ці методи не слід сподіватися, що зміни у "системі проблеми" будуть прийнятні для всіх учасників ситуації. Реакції будуть різні – від відчуття вирішеності проблеми, до відчуття її загострення або ж повної незмінності.

Розглянемо процес проблемоутворення, який проходить в кілька етапів:

1. **Виявлення** – придумування проблеми;
2. **Виникнення комунікаційної системи, детермінованої проблемою.** Ідея розповсюджується між комунікуючими людьми так, що виявлена проблема стає головним змістом спілкування;
3. **Пояснення проблеми.** Шукається, знаходиться і приймається таке пояснення, яке з одного боку є настільки зрозумілим аби всі його змогли прийняти для себе, а з іншого боку – таким, яке б не гарантувало

жодного конкретного вирішення проблем. Наприклад, "минуле, як доля", "звинувачення", "ми всі надто малі і слабкі".

**4. Поведінка спрямована на стабілізацію проблеми.** При тривалих стосунках, спрямованих на стабілізацію проблеми, особливу роль відіграють симетричні і комплементарні відносини, які характеризуються взаємними підсилюваннями і стабілізацією.

У ранніх теоріях систем можна було знайти таке пояснення факту виникнення і збереження проблем, вони є необхідними для утримання існуючого стану рівноваги (гомеостазу) перед загрозою змін, що насуваються з зовнішнього світу, або які переживаються із середини. Розвиток "учасників" системи та прогрес соціального оточення спричиняє циклічність розвитку системи: стабільні фази почергово змінюються на стани "критичного переходу" (це народження дитини, розлучення, смерть партнера, втрата роботи та інше). Вони переживаються як намагання зберегти попередній стан рівноваги. Вперше ідею про корисне або "функціональне" значення "симптомів у сім'ї" сформулював Джексон у 1957 р. з того часу сімейні терапевти висувують різні гіпотези щодо "функції симптому":

- не бажання сім'ї виходити з "психотичної гри" (Палаццолі);
- бажання отримання любові та невіра в її отримання, не сприймання проявів любові;
- підлітки руйнують своє життя у відповідності до страхів батьків, про те що вони стануть більш успішними або батьки, гіперопікаючи дітей, не дають їм шансу дозрівати.

Але симптом не є зафіксованою чи застиглою догмою. – Він показує одночасно, що далі так не можна, але й нове ще також неможливе. Симптоматична поведінка носить також подвійний характер: вона одночасно є і проблемою, і її вирішенням. Вона викликає одне, оберігаючи від іншого (іноді ще більшого у фантазіях та очікуваннях) страждання. Було б великим спрощенням вважати, що поведінкові розлади у дитини зникнуть, як тільки батьки зможуть порозумітись між собою.

Тому, коли консультант пропонує сім'ї нові рамки функціонування, він може висловити свій сумнів, щодо доцільності усунення симптому (проблеми), або попередити сім'ю, що це розхитає рівновагу їх системи.

Значення симптомів, відповідно до ситуації, що зможуть допомогти знайти консультанту рамкові умови 4 позиції (Boeckhorst):

- Симптом вказує на неефективне вирішення проблем;
- Симптом носить захисну функцію, стабілізує стосунки в сім'ї;
- Симптом втілює владу – можливість, не маючи відповідальності, організувати сімейні інтеграції;

- Симптом може вказувати на інші проблеми в сім'ї, або символічно, або метафорично.

Сімейне життя є діалектикою коливань між об'єднанням з іншими та індивідуалізацією. І неможливо розв'язати цю напругу ні рухом до повної індивідуалізації (це призведе лише до ізоляції), ні рухом до повного об'єднання (це призведе тільки до поневолення, до безглуздої психологічної смерті). Мета сімейної терапії – повернути сім'ї відповідальність за процес змін, а не створення змін (продуктувати зміни). Відповідно до цього, зовсім по – різному виглядатимуть інтервенції на вирішення проблеми. Не слід вдаватись до "генерального оздоровлення" соціальної системи, у якій заявлено (виявлено) проблему, бо змінюватись треба не самій системі, а лише комунікаціям навколо проблеми.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Аріст фон Шліппе, Йохен Швайцер. "Системна психотерапія та консультування" -Львів, "Класика психотерапії" 2004.
2. Вітакер К. "Полночные размышления психотерапевта" – СПб, 2001
3. Дружинін В.М. "Психологія сім'ї" – Пітер, 2006
4. Майкл Нікролс, Річард Шварц "Семейная терапия. Концепции и методы" -Москва, 2004.
5. Марк Уорден "Основы семейной психотерапии" – СПб, "Прайм-Еврознак", 2005.
6. Е.Ейдемиллер, В. Юстицкіс "Психологія та психотерапія сім'ї" – СПб, "Пітер", 2002 р.

УДК 159.923.5

КАРЯВКА Д.

м. Запоріжжя

### ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ БАТЬКІВСЬКОЇ ДЕПРИВАЦІЇ НА НЕАДЕКВАТНІСТЬ САМООЦІНКИ ПІДЛІТКА

Актуальність теми нашого дослідження пов'язана з особливостями соціально-економічної ситуації в Україні, коли постійно зростає кількість неповнолітніх без батьків, тобто дітей, які з тих чи інших причин опинилися у депривованому стані, живуть і навчаються у закладах інтернатного типу. Поряд з цим у сучасних умовах відбувається перехід до особистісно-ціннісної моделі освіти, згідно з якою дитини – мета і цінність навчання і виховання, центр. Реалізація такої моделі стикається із значними труднощами у системі інтернатних установ через відсутність піклування про дітей їх батьків.

Особливо негативно впливає на самооцінку, від якої залежить, як людина поводить себе серед інших людей, як ставиться до оточуючих, як ставиться до власних досягнень і невдач, як будує свою діяльність і

оцінює її результати. У сучасній психології, самооцінка – це та оцінка, яку дає собі особистість. Самооцінка тісно пов'язана з вимогами людини, які вона висуває до себе і до оточуючих, порівнюючи себе з ними. На основі цих порівнянь, у людини складається досить стійка думка про себе, про свій інтелект, зовнішність, здібності, здоров'я, соціальний статус у тих мікросередовищах, до яких вона належить. Для депривованих дітей, особливо для підлітків, самооцінка на рівні своїх можливостей є визначальною, бо саме у цей віковий період активно усвідомлюється власна ідентичність незалежно від мінливих умов середовища. Саме самооцінка виступає яскравим показником можливих психологічних проблем окремих учнів і їх взаємин з ровесниками, вчителями, вихователями.

Особлива складність функціонування підлітків за умов відсутності родинно-сімейної взаємодії і тиску різноманітних обмежень є причиною того, що у них формується відчуття соціального аутсайдерства, особистісної непотрібності, самотності та ін. Через це вихованці інтернатних закладів особливо у підлітковий період найчастіше демонструють тривожно-депресивний стан, страждають від нестачі уваги до себе, браку турботи, меншовартості та інших факторів свого розвитку, які виливаються у пасивність і зниження самоактуалізаційних процесів. Неадекватність самооцінки знижує інтерес підлітка до знань, до шкільного життя, а це гальмує процес формування у нього головного шляху до соціального самозахисту – наявності знань і високого рівня вихованості.

Існують і інші чинники, які негативно впливають на адекватність самооцінки підлітків, але і ті, що вище визначені доводять необхідність надавати підвищеної уваги формуванню у підлітків адекватної позитивної самооцінки і для цього мусять бути створені необхідні умови: організаційні, змістові, психологічні, соціально значущі, які б забезпечували нервово-психічну рівноваженість, бажання здобувати знання і уміння, проявляти високу позитивну соціальну активність.

---

УДК 159.955.4

КОРЖ В.

м. Запоріжжя

## ПРОФЕСІЙНА РЕФЛЕКСІЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА

Майстерність фахівця-психолога займає особливе місце серед усіх видів професіоналізму фахівців. Складність феномену породжує численну кількість наукових досліджень. Предметом обговорення даної роботи є культура рефлексії психолога у контексті формування професіоналізму. У прикладній акмеології провідне місце займають дослідження, спрямо-

вані на пошук можливостей підвищення рівня організації рефлексії і культури рефлексії як чинників розвитку професіоналізму особистості. Важлива роль процесів рефлексій в особистісно-професійному розвитку та проблема становлення професіонала і компетентності рефлексії підкреслюється багатьма українськими вченими: С.Д. Максименко, Г.О. Балл, Т.Б. Хомуленко, Н.С. Завадська, В.Й. Бочелюк та іншими. Було показано, що рівень розвитку культури рефлексії безпосередньо характеризує рівень професіоналізму фахівця, тому що між ними існують тісні функціональні зв'язки. Це стало підставою для виявлення акмеологічних детермінант змісту професіоналізму психолога у контексті рефлексії, якими є розуміння психологом об'єктивного змісту системи вимог до професіоналізму його особистості і діяльності; перехід від індивідуального до суб'єктивного характеру саморозвитку; трансформація індивідуально-смыслового розуміння діяльності психолога і відносин до суспільно-культурного; розкриття змісту трансформацій рефлексій в процесі особово-професійного розвитку фахівця з психології.

Розвиток культури рефлексії психолога приводить до активізації інноваційного для рефлексії потенціалу особистості; до переосмислення її професійного досвіду; до підвищення готовності до професійної творчості; до розширення актуального і потенційного станів рефлексії в професійній діяльності.

Все це позитивно впливає на креативність особистості психолога, кількість і якість творчих рішень і як результат – підвищує продуктивність діяльності. Інноваційна діяльність розглядається як необхідна умова професіоналізму психолога, тому що прогрес розвитку неможливий без новаторського пошуку, творення нового, ефективнішого. У акмеологічних дослідженнях виявлені особистісні кореляти новаторства, систематизовано і описано акмеологічні методи і технології інноваційної діяльності фахівця.

Методологічною основою розвитку розвитку культури рефлексії психолога, як і багатьох інших акмеологічних властивостей, є: групові практикуми рефлексій; ігроводелювання; акмеологічні тренінги професійного зростання, постійного роздуму про свою працю, про саму можливість реалізувати кращі свої сили в головній справі життя, що вимагає постійної професійної рефлексії, яка фактично перетворюється для психолога на рефлексію свого життя.

Проблема ускладнюється тим, що відповіді на позначені вище питання кожен фахівець шукає для себе самостійно. Більш того, остаточна відповідь на ці питання взагалі навряд чи можлива: творча людина все життя як би уточнює для себе сенси своєї праці і життя.

Отже, таким чином, визначивши для себе певний сенс в трудовій діяльності, особистість психолога, що поважає себе, прагне знайти цікавіший і особистісно значущий сенс, і у результаті, все життя (зокрема, і професійне життя) перетворюється на безперервний

творчий "пошуковий" процес. Основні сенси стимулювання культури рефлексії психолога, на наш погляд, у розумінні сенсу праці для реалізації можливостей свого особистісного розвитку в професійній діяльності (життєва і особистісна рефлексія), розуміння психологічних особливостей своєї власної праці для її кращої організації (професійна рефлексія), розуміння психологічних проблем в діяльності інших фахівців для кращого надання їх психологічної допомоги (допомога іншим в рефлексії свого професійного, життєвого і особистісного розвитку).

#### УДК 159.922.7

ЛЕЖУХ І.

Наук. керівник: Касярум К.В., к.п.н.

м. Умань

### АГРЕСИВНІСТЬ МОЛОДШОГО ШКОЛЯРА

Проблема агресії та агресивності в усі часи привертала до себе увагу людей. Філософи, політики, вчені не залишали без уваги цю форму людської поведінки, намагаючись зрозуміти причину виникнення агресії у людини. В даний час інтерес до дослідження агресивної поведінки, способів її регулювання та контролю різко зріс.

Агресії саме дітей молодшого шкільного віку визначена істотними проблемами суспільного життя. Зростання агресивних тенденцій в шкільному середовищі відбиває одну з найгостріших соціальних проблем нашого суспільства, де за останні роки різко збільшилися випадки з застосуванням фізичних і емоційних негативних впливів. При цьому тривожить факт збільшення агресії проти особистості, що тягне за собою тяжкі наслідки, як для дитини, яка виявляє агресію, так і для її жертви. Про це засвідчують статистичні дані, що наводяться працівниками різних соціально-психологічних служб, комісій у справах неповнолітніх та центрів суспільних зв'язків МВС. За даними, одержаними цими організаціями, в останні роки значно зросла злочинність серед підлітків і, що особливо тривожно, – дитяча злочинність [1].

Ріст дитячої злочинності, збільшення числа дітей, які проявляють агресію в повсякденному житті, висувають на перший план завдання вивчення психологічних умов, які викликають ці небезпечні явища.

Агресивна поведінка дітей – це не просто тривожне явище, а досить серйозна соціальна, педагогічна та психологічна проблема. І незважаючи на велику кількість експериментальних, емпіричних і теоретичних досліджень стану агресивності, на жаль, цій проблемі не приділяється достатньої уваги в психологічній та педагогічній літературі. Втім, вона є надзвичайно важливою й потребує свого розв'язан-

ня. Адже саме в цей віковий період закладаються основні стереотипи поведінки, відбувається формування особистісних якостей дитини, тому дуже важливо в цей період закласти основи повноцінної психічно здорової особистості.

Розуміння механізму формування агресивних дій у дітей молодшого шкільного віку допомагає не тільки пояснити причини агресивної поведінки підлітків, а й знайти засоби педагогічного та психологічного впливу на дитину, з'ясувати основні напрями психолого-педагогічної корекції та профілактики агресивних проявів у поведінці вже в учнів початкових класів. Тому, я вважаю, що дана тема дипломної роботи є досить актуальною і заслуговує особливої уваги.

Певний внесок у вивчення різних видів і рівнів особистісних змін дітей молодшого шкільного віку та їх особливостей в емоційній сфері зробили як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Цій проблемі присвячені роботи Берковиц А., Бэрон, Боришевський М.Й, Бурлачук Л.Ф, Бехтерева В.М., Вагова Л., Васильєва О.С, Васильєва О.С, Венгер А.Л, Волянська, Н.В., Реан А.А., Румянцева Т.Г., Фурманов І.А. Дроздов О.Ю., Дяченко М.И., Кандыбович Л.А. Запорожец А.В., Кемпбелл Р., Лоренц Конрад, Сельченок К.В., Шульц-Вильд М. та інші.

Деякі вчені стверджували, що грубе ставлення батьків до дітей породжує у них жорстокість. Таким чином, якщо в дітей не сформовані міцні емоційно-особистісні зв'язки в мікросоціумі то, можливо, вони будуть вести себе агресивно, як по відношенню до дорослих, так і по відношенню до однолітків.

Також діти стають агресивними не тільки завдяки реальним подіям, які вони бачать навколо себе, а і завдяки мас-медіа, відеоіграм та навіть мультфільмам.

В даний час практично не викликає сумнівів той факт, що сцени насильства, демонстровані з екранів телевізорів, сприяють підвищенню рівня агресивності глядача, і в першу чергу дітей.

А.Вилкинз вважає, що за кожну годину телевізійного часу на екрані відбувається 9 актів насильства і 21 акт доводиться на кожну годину дитячих мультфільмів. На думку автора, телебачення здійснює свого роду насильство над дітьми і вчить їх агресивної поведінки [2].

У даній роботі були вивчені і проаналізовані основні підходи в психології, з питання вивчення агресивної поведінки у дітей дошкільного віку.

На підставі вивченої літератури, можна прийти до висновку, що хоча думка сучасних представників, вище описаних напрямів, різні в поглядах на сутність і витоки агресивної поведінки, загальним для них є визнання впливу соціальних факторів на становлення агресивної поведінки, а також те, що агресивна поведінка не є неминучим, його можна уникнути або зменшити частоту його прояви.

Становлення агресивної поведінки складний і багатогранний процес, в якому взаємодіють безліч фак-

торів, як біологічних, так і соціальних. Багато психологів вважають агресію вродженою, невід'ємною характеристикою поведінки, але вони ж визнають, що над агресивними проявами можливий контроль пов'язаний з навчанням і вихованням. У вітчизняній психології велике значення надається механізмам соціалізації, формує впливу соціальної ситуації розвитку.

Серед вікових особливостей у розвитку дитини старшого дошкільного віку, що впливають на становлення і закріплення агресивної поведінки, можна виділити наступні. Основні зміни в особистості дитини починаються з середини дошкільного віку, і групуються у сфері соціальних відносин, основною причиною цього є розширення соціальних зв'язків дитини зі світом. Це ставить його перед необхідністю адекватного відображення соціальної сфери.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Класні години з психологом / уклад. О. В. Скворчевська, О. С. Нурсева. – Х.: Вид. група "Основа", 2008. – 240 с.
2. Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: Монографія / За ред. Н. Г. Ничкало. – Тернопіль: ТНПУ, 2006. – 424 с.

#### УДК 331.104.2:331.109

МУЗИКА К.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к.психол.н.

м. Київ

### РОЛЬ ПРИМИРНИХ ПРОЦЕДУР У ВИРІШЕННІ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ

Взаємовідносини між роботодавцем і працівниками завжди мають якийсь елемент конфліктності, тому що їх інтереси ніколи повністю не збігаються. Перший крок до примирення сторін – це початок переговорів, що в деяких країнах, наприклад, у Франції є обов'язковим і передувє усім іншим методам досягнення згоди. Примирення чи примирний розгляд – це розв'язання трудових конфліктів без участі судових органів шляхом примирення сторін, процедура якого встановлюється колективними договорами чи законодавством. Процедура примирення відбувається як без участі, так і за участю посередника, який допомагає "пом'якшити" гострі відносини у взаємостосунках між сторонами, що конфліктують. Більш поширений другий тип цих процедур.

Примирна процедура – це один з етапів урегулювання колективно-трудоного конфлікту. Її структура може бути проаналізована у двох напрямках. По-перше, як сукупність елементів, що входять у структуру конфлікту: сторони конфлікту, предмет конфлікту, ресурсний бік взаємодії (законодавчі акти, правила, тра-

диції хошо). По-друге, як певна послідовність актів взаємодії сторін: початок переговорів, звернення до посередника (чи втручання посередника), дії посередника, завершення переговорів, підписання погоджувального документа.

Повна, тобто та, що має правовий набір необхідних елементів та актів взаємодії, процедура примирення складається з таких елементів: сторін примирення, предмету переговорів, законодавчих актів, правил, традицій і норм, що використовуються у примиренні, та етапів: початку переговорів з примирення, звернення до посередника, переговорів за участю посередника чи спеціальних органів, прийняття рішень про досягнення чи недосягнення згоди.

Залежно від наявності чи відсутності цих елементів та актів взаємодії можна сформулювати певну кількість видів і форм примирних процедур. Проте здоровий глузд підказує, що досить виділити з цієї різноманітності невелику кількість видів, форм і процедур, які використовуються за кордоном і будуть доцільними в Україні.

Насамперед, слід відзначити, що у розвинутих країнах існує тенденція до застосування більш-менш повних процедур, і процес примирення здійснюється на підставі взаємного прагнення сторін використати всі можливості мирного врегулювання конфлікту.

Трудові конфлікти розглядаються в примирній комісії (орган, призначений для прийняття рішення, що задовольнить конфліктуючі сторони) [ 1, с. 184-188]. Комісія створюється за ініціативою однієї зі сторін на виробничому рівні – у триденний термін, на національному рівні – у десятиденний з моменту виникнення колективно-трудоного конфлікту з однакової кількості представників сторін. Фактичне завершення примирної процедури відсутнє, коли немає протоколу про досягнення чи недосягнення згоди сторін, що конфліктують.

Проблема виникнення та розв'язання колективних трудових конфліктів в Україні – проблема не тільки економічна, але й політична. Її використовують у своїх інтересах різні політичні угруповання, що зацікавлені в тому, щоб вона не була розв'язаною, поки вони не захопили всієї влади. Примирні процедури як метод розв'язання колективних трудових конфліктів не можуть бути популярними серед сил, що інспірують трудові конфлікти, та серед мас, в яких ці сили "розпалюють" вогнище конфронтації. Ані соціально-економічна, ані політична, ані культурна атмосфера в Україні не сприяють застосуванню цих процедур.

Є причина, що пов'язана з рівнем розуміння причинно-наслідкових зв'язків у суспільстві, тобто причина інтелектуального характеру. Більшість у суспільстві не розуміє, що вихід з кризи та нормалізація становища у виробництві та на ринку праці неможливі без свідомих зусиль усіх соціальних партнерів. Працівники переконані, що розв'язання цього завдання належить до компетенції одного лише уряду.

З одного боку, така відчуженість позбавляє будь-які рішення уряду широкої соціальної підтримки. З іншого – в уряді з'являється ілюзія, що масам байдужі методи виходу з кризи. Але масам байдужий лише один бік питання, а щодо розподілу наявних ресурсів, частка яких спрямовується на здійснення економічної стабілізації, то маси стосовно них посідають цілком визначену позицію, вважаючи (чому сприяє не в останню чергу активна пропаганда популістів), що всі наявні ресурси повинні бути спрямовані на соціальний захист населення.

Існує багато позицій, щодо яких між соціальними партнерами є постійні або такі, що виникають, розбіжності. Проте, всі ці розбіжності мають одну підставу – відсутність соціальної згоди, згоди щодо основних соціальних цінностей.

Коллективні трудові конфлікти й спрямовані на перерозподіл національного багатства між групами зайнятих. У тих випадках, коли працівникам зрозуміло, що за рахунок тиску на роботодавця можна досягти великих поступок, примирна процедура розглядається ними як різновид стратегії тиску і йдеться її використання, про узгодження списку вимог, які уряд в змозі виконати, тобто по суті – це процедура відступу, здавання позицій однією із сторін, а не компромісу. Тим більш, це не процедура прийняття конструктивної програми виходу з кризової ситуації.

Правовий нігілізм, що укоренився в країні, виявляється і в сфері трудових відносин. Звернення до закону характерне для сторони, яка захищається. Тим же, хто нападає, набагато вигідніше ігнорувати його вимоги. В принципі, яким би досконалим не було законодавство щодо окремих питань, його завжди порушують ті, хто вирішив демонструвати силу.

Незважаючи на таке загальне ставлення до законодавства, є сенс говорити й про фактори, що ускладнюють його застосування в тих випадках, коли особливого опору закону немає. Серед цих факторів привертає до себе увагу слабка інформативна база процесів виникнення, розвитку та розв'язання трудових конфліктів, крім випадків оголошення страйків. Всі інші випадки виникнення колективних трудових конфліктів, навіть спонтанні, призупинення роботи, органами статистики не реєструються, а на підприємствах ретельно приховуються [2, с. 571-578].

Таким чином, примирні процедури у вирішенні трудового конфлікту є дуже важливими, адже якщо не зупинити конфлікти на виробництві чи в компанії, то будь-яка організація може втратити дуже багато коштів або просто розвалитися.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом/ Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. – К., Кондор. – 2003. – 296 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации/ Кибанов А.Я. – 4-е изд., доп. и перераб. – М: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

#### УДК 159.922.2

ОСТАПЧУК Д.

Наук. керівник: Дубравська Н.М., к.психол.н.

м. Житомир

### ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ ТЕЛЕБАЧЕННЯ НА ФІЗИЧНЕ І ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ДИТИНИ

Дослідження останніх років свідчать про негативний вплив телебачення на здоров'я дітей. Найбільше страждають нервова система, зір, слух. Не тільки медики, а й найбільш уважні батьки зауважують, що під впливом видовищ, які дитина щодня переглядає по телевізору, в її поведінці різкіше виявляються агресивність, дратівливість, апатія. Крім того, вона все частіше скаржиться на втому і головний біль.

Зверніть увагу, як маленькі діти реагують на теле-рекламу: де б вони не знаходилися, чим би вони не займалися, але, почувши, що починається рекламний ролик, біжать до телевізора. І в цей час марно намагати поговорити з дитиною. Виникає питання: чому це видовище так заворожує малюків і чи не криється у цьому магнетичному впливі небезпека для їх ще не сформованих психіки й організму?

Реклама не залишає байдужим і дітей старшого віку, адже там, у віртуальному світі, зовсім інше, прекрасне життя, у якому так просто здійснити будь-яке бажання. Тому ідеально підігнана під рівень дитячої свідомості реклама потужно впливає на психіку найбільш уразливих. У результаті діти, які часто переглядають телепередачі і знають напам'ять більшість рекламних роликів, стають нервовими, тривожними, черствими, надмірно вимогливими до оточуючих і не здатними контролювати власні емоції [2, с. 46].

Малюкові, якому відмовили у покупці чергової розрекламованої дрібнички, здається, що батьки його не люблять і світ "узагалі несправедливий". Але навіть задоволені бажання не позбавляють психічних проблем: по-перше, відчуття "безмежної радості" триває не довго, а по-друге, легке задоволення всіх запитів не сприяє розвитку у дитини почуття міри і відповідальності за свої вчинки.

Випромінювання від екрану телевізора, танок яскравих кольорових плям, швидка зміна зображення, на думку медиків, негативно впливає на ще незміцнілий організм дитини. Випромінювання, хоча і не перевищує санітарних норм, має тенденцію накопичуватися і за надмірного сидіння перед телевізором негативно позначається на імунній і кровоносній системах. Кольоровий хаос згубно впливає на зоровий апарат дитини, на функцію серця і мозку, оскільки частота миготіння може збігатися з частотою серцевих ритмів, електричних коливань, що супроводжують діяльність серця і мозку.

Захоплення телевізором порушує режим дня дитини: різко скорочується час сну і перебування на

свіжому повітрі. Недосипання і кисневе голодування знижують опір дитячого організму до різних захворювань.

А як впливає телевізор на зір? Око – це складний орган, для правильного розвитку і функціонування якого необхідне тренування. На думку медиків, перегляд телевізора не є таким тренуванням. Навпаки, коли ми сидимо біля телевізора, очна мускулатура позбавлена руху, а проекція точок, що становлять єдине зображення на телеекрані, не спонукає м'язи до роботи. Здається, що очі відпочивають, але цей відпочинок не корисний, тому що "оптичні" враження, процеси зорового сприйняття, що в очі, є невід'ємною складовою діяльності мозку. Тому перегляд повинен бути суворо дозованим: у 1,5-2 роки не варто переглядати телевізор понад 15 хв. на добу, після 3 років цей час можна збільшити до півгодини [3, с. 75]. Відстань до телевізора має бути не менше ніж 2 м. Не рекомендується переглядати телепередачі лежачи і з вимкненим світлом. Якщо дитина знаходиться перед екраном довше належного часу, можуть виникати негативні зрушення в діяльності організму. Дошкільники можуть дивитись телевізійні передачі 2–3 рази на тиждень без будь-якої шкоди для здоров'я. Якщо дитина була в театрі, на концерті чи в кінотеатрі, то дивитись телепередачу в цей день вже не рекомендується. Перевантаження дитячого організму враженнями негативно позначається на її здоров'ї.

Сучасні психологи дійшли до висновку про негативний вплив телебачення на психофізіологію, психіку і поведінку людини. Те, що від надмірного перегляду телепередач псується зір, відомо майже кожному, а те, що страждає і майже весь комплекс психічних процесів, станів і можливостей людини, особливо у дітей, знають не всі [1, с. 67].

Тривале сидіння перед телевізором у відносно нерухомій позі може спровокувати в дитини стан неприродного збудження як компенсацію попереднього стану гіподинамії. Не дивно, що після цього дитина якийсь час не може зосередитися, не знає, куди себе подіти. Як тут не згадати прописну істину: "сидячий" спосіб життя і здоров'я – речі не сумісні в будь-якому віці.

Зображення на екрані телевізора не сприяє формуванню просторового та кольорового зорового сприйняття, тобто не дає уявлення про перспективу, віддаленість об'єктів одного від іншого, а так само про тонкі відтінки кольорів. Також серйозно непокоять форми і стиль зображення людей і речей у зарубіжних мультіках: грубі, квадратні або інші неприродні форми обличчя людей, тулубів звірів ще більше віддаляють дитину від реального життя.

У дошкільному віці у дитини активно формуються внутрішні образи та внутрішній план дій. Чималу роль у цьому відіграють художні твори – казки, оповідання, що читає дорослий чи сама дитина, або які дитина слухає по радіо. Вона намагається уявити події,

запам'ятати та пережити їх. Так народжуються власні яскраві образи. Коли ж дитина сприймає вже сконструйовану на екрані реальність, вона приймає вже готові образи, її внутрішні уявлення пасивні та позбавлені індивідуальності, що, без сумніву, завдає шкоди інтелектуальному розвитку.

На сьогодні доведено, що телебачення культивує усереднену точку зору. Перегляд великої кількості телепередач уніфікує погляди, згладжує стадії розвитку людини. Діти, які регулярно і надмірно "вживають" продукцію ЗМІ, мислять занадто поверхово, готовими асоціаціями. Оскільки малюки поки ще мають небагатий життєвий досвід, їм важко адекватно оцінювати телевізійну інформацію. Діти не здатні критично мислити і здійснювати аналіз, тому вигадані телеісторії сприймають як реалістичні, що віддаляє малюків від розуміння реального життя.

Після тривалого перегляду телепередач у дітей часто погіршуються концентрація уваги і самопочуття. Особливо негативно впливає на увагу дітей реклама. Доведено, що розробники реклами іноді використовують спеціальні психологічні методи, які посилюють у людини почуття тривоги, спричиняють емоційне напруження. Дитина, у якої рівень довірливої уваги ще низький, тобто яка погано керує власними психічними процесами і станами, надзвичайно чуйно відгукується на рекламу.

Психологи встановили, що діти запозичують з телепередач специфічний стиль розмови. Виходить щось подібне до цього: "А той його тоді... ну, зрозумів... бац... а ті його там, ну а ті вже...". Останні дослідження в країнах ЄС показали, що кожна третя або четверта дитина дошкільного віку страждає на затримку розвитку мовлення чи її порушення, незалежно від рівня освіти батьків або приналежності до певного соціального прошарку.

Дуже хвилює психологів поява у дітей страхів і порушення емоційної сфери після перегляду телепередач, у яких фігурують монстри, мутанти й інші істоти, породжені хворою уявою їх творців. Щоб подолати страх, дошкільнята починають щось їсти, заплющувати очі, стискають певний предмет. Іноді такі перегляди можуть призвести до нервових зривів, особливо якщо діти вірять у реальність насильства на екрані.

Є сім'ї, у яких постійно ввімкнений телевізор – буденна справа: його і не дивляться, але й не вимикають. Такого бути не повинно, тим більш, що це шкідливо. Це призводить до того, що члени таких сімей стають легко збудливими і швидко втомлюються, відчують постійний дискомфорт, разом із тим можливі порушення сну. Сторонні звуки заважають зосередитися, відволікають, що само по собі дратує, і ось вже якась дрібниця здатна вивести людину з рівноваги...

Протистояти негативному впливу телебачення можна й потрібно, і робити це необхідно у різні способи і на декількох рівнях: держави, сім'ї, окремої лю-

дини. Ми не можемо повністю відмовитися від цього продукту людської творчості у своєму повсякденному житті, однак, недоречно перетворювати його на головну життєву цінність. Надто вже великий, різноманітний, чудовий реальний світ.

Не слід шкодувати часу і сил на прогулянки з дітьми. Прогулянка – це спілкування в приємних і цікавих умовах. Мама може звернути увагу малюка на зміну пір року, показати, як восени опадає листя в парку, як узимку сніг укриває землю, як радісно відроджується парк навесні та багато іншого, чим багата жива природа – все може радувати і виховувати малюка, допомагаючи йому пізнавати світ.

Звичайно, вирішення проблеми "дитина і телевізор" лягає на плечі батьків, і саме їм робити вибір дозволяти чи ні, скільки дітям дивитися телевізор. Однак при цьому варто все ж враховувати, що, на думку вчених, час, який діти проводять біля телевізора, росте з кожним роком, і разом з цим показником зростає кількість випадків розладу здоров'я та психіки у дітей, неадекватних реакцій і агресії у підлітків. Тому логічно слід намагатися заповнювати світ малюка іншими інтересами, приділяти йому достатньо уваги та любові, допомагати йому розвиватися, спілкуючись з живими людьми, а не з намальованими персонажами.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Гришасва Н. П. Соціально-психологічні аспекти впливу телебачення на дошкільнят // Навчальна школа. – 2001. – № 8. – С. 47-56.
2. Котляр А. О впливни "магического ящика" // Зеркало недели. – 2003. – " 12. – С. 4.
3. Мельник Л. Д., Денисенко Н. Ф. На страже здоров'я малышей. – Запорожье, 1997. – 234 с.
4. Чорна Л. Чи дивитися дитині телевізор? // Дошкільне виховання. – 2003. – № 11. – С. 67-76.

УДК 159.923.2:316.454

ПАЛАМАРЧУК Х.

Наук. керівник: Пришва О.І.

м. Житомир

### МЕДІА-ВПЛИВ НА СВІДОМІСТЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Живучи у сучасному світі, ми постійно стикаємося із засобами масової інформації. Вони настільки міцно увійшли в нашу повсякденність, що ми навіть уявити собі не можемо свого існування без них. Для нас стало досить звичним дивитися останні новини по улюбленому телеканалю, дізнаватися рахунок футбольного матчу на спортивному сайті через Інтернет, слухати прогноз погоди на день на хвилях улюбленої ФМ-радіостанції. Значення засобів масової інформації в житті сучасного суспільства важко переоціни-

ти. Починаючи, з середини 20-го сторіччя, бурхливого розвитку інформаційних технологій заклав основу формування суспільства абсолютно нового типу – інформаційного суспільства [5].

Засоби масової інформації займають у розвитку суспільства особливе місце. Їх вплив на людину починається в ранньому віці і продовжується все життя. Насправді в сучасному світі засоби масової інформації взяли на себе значну частину функцій з формування свідомості людей, виховання їх смаків, поглядів, звичок, уподобань. Людина, яка раніше особисто не стикалася з тією чи іншою проблемою, завдяки можливостям засобів масової інформації (далі ЗМІ), змогла ознайомитися з найрізноманітнішими проявами життя, скласти про них певне уявлення, і сформувати до них певне ставлення [4].

Давайте розглянемо що ж приховано під терміном "Засоби масової інформації". Засоби масової інформації (ЗМІ) або мас-медіа (Mass media) – звернення до масової аудиторії, доступність багатьом людям, корпоративний зміст виробництва і розповсюдження інформації. Такими засобами можуть бути: преса (газети, журнали, книги), радіо, телебачення, Інтернет, кінематограф, звукозаписи та відеозаписи, відеотекст, телетекст, рекламні щити та панелі, домашні відеоцентри, що поєднують телевізійні, телефонні, комп'ютерні та інші лінії зв'язку. Термін мас-медіа застосовується також до організацій, які контролюють ці технології, наприклад, телевізійних каналів або видавництва [7].

Особливо важливим є вплив ЗМІ на формування конкурентоспроможної особистості, оскільки вони виступають вагомим засобом створення культурно-інформаційного простору. Особистість – результат процесу виховання і самовиховання. А. Н. Леонтьєв вважав, що "особистістю не народжуються, а стають". Діти не мають особистості, оскільки відповідальність за їх вчинки несуть батьки [7]. На думку Л.І. Божович, можна виділити два критерії особистості, що сформувалася:

1. Людину можна вважати особистістю, якщо в її мотивах існує ієрархія, а саме якщо вона здатна долати власні спонукання заради чогось іншого. У таких випадках кажуть, що суб'єкт здатний до опосередкованої поведінки. При цьому передбачається, що мотиви, за якими долаються безпосередні спонуки, соціально значущі.

2. Здатність до свідомого керівництва власною поведінкою. Це керівництво здійснюється на основі усвідомлених мотивів, цілей і принципів [1].

Наше суспільство не є однорідною структурою. У ньому існують різні соціальні групи, політичні та економічні структури тощо. Нерівномірним є і розвиток держав у світі. Тому йому притаманне таке явище, як конкурентність. Це боротьба між соціальними групами та верствами населення, політичними партіями, економічними та виробничими структурами, держа-

вами за вигідні умови існування. Якщо конкурентна боротьба не перетворюється на конфлікт, вона стає однією з умов соціального прогресу [7].

З вище сказаного можна зробити висновок, що конкурентоспроможна особистість – це така особистість, яка здатна швидко і безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного процесу і нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу і гармонії.

Безпосереднім об'єктом дії інформаційних повідомлень ЗМІ є як окремі індивіди, так і велика група людей, що становлять аудиторію для тих чи інших конкретних ЗМІ. Вони мають чималі можливості впливати на спосіб життя та переконання особистості як суто інформаційно, так і за допомогою практичних зразків.

Можна зазначити два аспекти такого впливу. По-перше, ЗМІ істотно сприяють засвоєнню людьми різного віку широкого спектра соціальних норм та формуванню у них ціннісних орієнтацій у сфері політики, економіки, здоров'я, права тощо. По-друге, ЗМІ фактично є своєрідною системою неформальної освіти та просвіти різних категорій населення. При цьому конкурентоспроможні особистості здобувають досить різнобічні, суперечливі, несистематизовані знання, відомості з різних питань суспільного та політичного життя [8].

Дж. Клепер дає класифікацію умов, за яких при посередництві інформації можна впливати на людей:

- легше всього впливати на людей, які до цього ніякої визначеної думки з даного питання не мали;
- інформація може посилити, закріпити позиції, вже вироблені в індивіда;
- за сприятливих умов масова комунікація може послабити існуючі ставлення і уявлення, не ставлячи собі за мету їх змінити [6].

Існують також і рівні сприйняття інформації:

- 1) індивідуальний;
- 2) колективний;
- 3) організаційний.

Розглянемо як впливає ЗМІ на індивідуальний рівень. Метою впливу ЗМІ на індивідуальний рівень може бути вироблення в конкурентоспроможної особистості таких якостей як:

- усвідомлення (ЗМІ доносить інформацію про певний об'єкт і обстоює його значимість);
- знання (важливою функцією мас-медіа є передача інформації великій кількості людей. Оволодіння знаннями є вагомим результатом, оскільки це веде до створення бажаного ставлення до певного об'єкта і стає необхідною умовою для подальшого формування у людини певної поведінки);
- ставлення (ЗМІ можуть корегувати ставлення аудиторій до певних об'єктів. Більш того, став-

лення передбачає наявність цінностей і переконань, що можуть стати підставою до активних дій);

- самодієвість (віра людини у здатність змінювати свою поведінку є важливим чинником у виборі й підтримці здорової поведінки. У даному випадку ЗМІ можуть використовуватися, щоб стимулювати розвиток самодієвості кількома шляхами, що зокрема містять: моделювання інтересу до поведінки, навчання вмінням, необхідним для прийняття певної моделі поведінки, заохочення простої тимчасової поведінки, такої, як пробна поведінка);
- вміння (ЗМІ транлює певні навички та вміння і заохочує аудиторію їх прийняти. У кінцевому результаті поведінка індивіда може змінитися повністю).

Рівень колективу. ЗМІ може сприяти змінам у поведінці спілкування в межах колективу. Кількість і види цих взаємодій можуть бути важливими цілями на рівні колективу. ЗМІ намагаються залучати членів сім'ї, друзів, співробітників та інших до загальних дискусій.

Рівень організації. Об'єктами впливу ЗМІ на даному рівні зазвичай є робочі місця, школи, супермаркети та інші торгові точки роздрібної торгівлі тощо. Зазвичай використовуються друковані видання, наприклад, пам'ятні записки, інформаційні бюлетені і брошури. Вони розраховані на певні групи і пристосовані до певного контексту [4].

ЗМІ мають справу з інформацією, і саме контроль за інформацією дає змогу маніпулювати масовою свідомістю, створювати у ній модель вигідної суб'єкту впливу дійсності та вирішувати, які проблеми на сьогодні є найбільш актуальними.

ЗМІ найбільше користуються такими засобами на суспільство:

– Дезінформація (обман) – це спосіб психологічного впливу, який полягає в навмисному наданні суперникам або аудиторіям такої інформації, що вводить їх в оману щодо дійсного стану справ.

– Створення інформаційної реальності. Людина, не маючи доступу до усіх подій, які відбуваються у світі, потребує інформації про процеси, що відбуваються, які зачіпають її інтереси і сприяють орієнтації в інформаційному потоці. Але ЗМІ можуть відображати не чисті факти, а їх інтерпретацію. Тому замість відображення дійсності вони створюють псевдорéalність.

– Техніка "сандвіча". Назва "сандвіч" означає нашарування один на одного матеріалів різного характеру. Цей маніпулятивний ефект полягає у протиставленні позитивних і негативних образів. "Отруйний сандвіч" – позитивний факт або подія, сприятливі для суб'єкта впливу, обрамлюються спеціально підібраним попереднім і наступним негативним матеріалом і, таким чином, нівелюється позитивний ефект від

факту чи події. "Цукровий сендвіч" – негативний факт або подія, несприятливі для суб'єкта впливу, обрамлюються спеціально підібраним попереднім і наступним позитивним матеріалом і, таким чином, нівелюється негативний ефект від факту чи події.

– Посилання на анонімний авторитет. Цей прийом введення в оману відноситься до так званої "сірої пропаганди". Авторитет, до якого звертаються, може бути релігійною чи вагомою політичною фігурою, діячем науки тощо. Ім'я авторитету не повідомляється. При цьому для більшої переконливості можуть цитуватися документи, оцінки експертів, звіти свідків та інші матеріали. Приклади: "Вчені встановили...", "Доктори рекомендують...", "Джерело з президентського оточення повідомляє..." тощо. При цьому джерело не ідентифіковане і відповідальності за помилкове повідомлення журналісти не несуть.

– Емоційний резонанс. Спосіб створення у широкої аудиторії певного настрою з одночасною передачею їм пропагандистської інформації. Він дозволяє зняти психологічний захист, який на розумовому рівні вибудовує людина, свідомо намагаючись захиститися від пропагандистського або рекламного "промивання мозку".

– Буденна розповідь. Якщо потрібно "привчити" людей до насильства, крові, вбивств тощо, то щодня в ЗМІ повідомляється про найтяжчі з них. Через декілька тижнів такої обробки населення перестає реагувати на найжахливіші злочини і масові вбивства, що відбуваються в суспільстві, бо наступає психологічний ефект звикання [2].

Отже, розглядаючи тему впливу ЗМІ на свідомість конкурентоспроможної особистості можна з упевненістю сказати, що вплив засобів масової інформації існує і він дуже суттєвий! З'ясувалося, що існує як позитивний так і негативний медіа-вплив на свідомість конкурентоспроможної особистості.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Алдер Х. Современные психотехнологии. – С-Пб.: Питер, 2000. – 160 с.
2. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. – М.: Мысль, 1968. – 266 с.
3. Куц Ю. Национальна свідомість і самосвідомість у етнополітиці й державотворенні // Актуальні проблеми державного управління: Наук. зб. – Х.: Харк. філ. УАДУ, 2000. – № 2(7). – с. 45-52.
4. Плетт В. Стратегическая разведка: основные принципы. – М.: Форум, 1997. – 345 с.
5. Потятиник Б. В. Медіа: ключі до розуміння. Серія: Медіакритика. – Львів: ПАІС, 2004. – 312 с.
6. Прокофьев В. Ф. Тайное оружие информационной войны: атака на подсознание. – М.: Синтег, 2003. – 408 с.
7. Социальная информатология: Словарь / Сост. Л.И. Мухамедова. – М., 2006. – с. 186-209
8. Шиллер Г. Манипуляторы сознанием. – М.: Мысль, 1980. – 98 с.

УДК37.013.42:159.922.736.3

ПРОКОПЕНКО І.

м. Вінниця

### СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ТА ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З ПОПЕРЕДЖЕННЯ АДИКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ СЕРЕД НЕПОВНОЛІТНІХ

Соціально-економічні, політичні, культурні зміни в різних сферах українського суспільства зумовили виникнення специфічної соціальної реальності, яка характеризується явищами матеріального та соціального розшарування сімей, соціального сирітства, насильства, уживання алкоголю та інших наркотичних речовин значною кількістю членів суспільства, серед яких вагому частку займають неповнолітні.

Державна політика щодо соціально-правового захисту дітей спрямована на формування науково-теоретичних та методичних підходів до забезпечення повноцінного розвитку, захисту прав та інтересів підростаючого покоління, удосконалення нормативно-правової бази, поліпшення матеріально технічного становища суб'єктів соціально-педагогічної діяльності. На сучасному етапі розвитку та становлення українського суспільства особливе занепокоєння викликають поширення наркоманії в молодіжному середовищі, зниження віку, з якого починають вживати наркотичні засоби та психотропні речовини.

Термін "*адиктивна поведінка*" в наукову літературу ввів Ц.П. Короленко, теорію адикції досліджували Д.В. Семенов, В. Качалов, О.Ю. Кондратьєв, С.А. Кулаков, Б.М. Левін; питання профілактичної роботи з підлітками розглядали О.Є. Личко, В.С. Бітінський, В.М. Оржеховська, Н.Ю. Максимова, О.І. Пилипенко, І.П. Фіцула, В.П. Лютий, О.Г. Кирилова, А.Г. Макеєва та ін.

На сьогодні багато вчених займаються розробкою питань профілактики наркоманії в Україні. Серед них: спеціалісти Українського науково-методичного центру практичної психології та соціальної роботи, Інституту психології ім. Г. Костюка АПН України, Українського державного центру соціальних служб для молоді, Українського інституту соціальних досліджень, а також спеціалісти інститутів, університетів, організацій, установ, які займаються проблемами здорового способу життя в дітей, підлітків та молоді.

Адиктивна поведінка виникає в неповнолітніх у результаті вживання різних груп наркотичних речовин і характеризується наявністю зв'язаних з цим проблем. При адиктивній поведінці негативна пристрасть підлітка до вживання наркотичних речовин ще не досягла стадії індивідуальної психічної та фізичної залежності, тобто певних стадій захворювання. Тому основна увага при адиктивній поведінці неповнолітніх повинна спрямовуватись не на медичні, а на виховні заходи, оскільки головними чинниками, що

спонукають підлітків до такої поведінки, виступають так звані *педагогічні чинники ризику*:

- конфлікти в сім'ї,
- гіпер опіка батьків,
- низький культурний та освітній рівень батьків,
- незбалансовані методи виховання дітей в родині;
- педагогічна занедбаність;
- відсутність контролю батьків за поведінкою дітей, святкування свят з батьками;
- індивідуально-психологічні особливості особистості,
- негативний соціально-психологічний статус у колективі,
- недостатність переконливої, доступної інформації про наслідки наркотизації,
- типові поведінкові реакції підлітків (емансипація, групування з однолітками, опозиції, імітації, компенсації, стрес, незайнятість, відсутність пізнавальних інтересів.

На основі термінології ВОЗ у визначенні видів профілактики та особливостей об'єкту профілактичного впливу визначені види педагогічної профілактики адиктивної поведінки.

Процес становлення особистості дитини залежить від впливу різноманітних позитивних та негативних чинників. Уживання психоактивних речовин (далі – ПАР) у дитячому та молодіжному середовищі негативно відображається на особистості: ускладнює якісне навчання, спортивну та трудову діяльність, деформує психіку, порушує соціальні зв'язки, знижує загальний інтелектуальний та духовний рівень.

За даними опитування, проведеного Центром здорового способу життя Державного інституту розвитку сім'ї та молоді, питома вага таких чинників ризику для здоров'я, як куріння, уживання алкоголю та вживання наркотиків для людей у віці від 10 до 22 років складають разом 44%.

Останнє десятиріччя в Україні впроваджується превентивна профілактична програма за методом "Рівний – Рівному", ефективність якої перевірена в інших країнах. Реалізація її в умовах школи, безперечно, відбувається з активної участі в ній соціального педагога, оскільки інформація, отримана в процесі соціальної діагностики, дає йому можливість відібрати та підготувати потрібних для підлітків інструкторів–однолітків. Спільно з соціальним педагогом, психологом ця команда буде формувати позитивне ставлення ровесників до здорового способу життя.

Первинна педагогічна профілактика передбачає виховання антинаркотичної спрямованості особистості, її морально-психологічної стійкості як основного характерологічного утворення, що відіграє вирішальну роль у критичних ситуаціях, ситуаціях вибору, пропозиції віднови психотропних речовин.

#### Завдання первинної профілактики:

*для молодшого шкільного віку:*

- 1) формувати моральні поняття, пов'язані з почуттями бережливого ставлення до себе, відповідальності за власні вчинки;
- 2) виховувати вміння усвідомлювати себе частиною природи, осмислювати й оцінювати власні можливості;
- 3) формувати уявлення щодо позитивного та негативного досвіду людської поведінки у ставленні до самої себе та інших людей;
- 4) формувати необхідні початкові психологічні навички, що мають бути основою формування морально-психологічної стійкості людини;
- 5) попереджувати ранні прояви неправильних уявлень дитини про деякі шкідливі звички.

*– для учнів підліткового віку:*

- 1) формувати правильне розуміння особливостей психотропних речовин, їх впливу на центральну нервову систему людини, віддалених наслідків зловживань;
- 2) формувати поняття про морально-психологічну стійкість особистості як основу здорового способу життя;
- 3) виховувати культуру потреб, інтересів, захоплень підлітків;
- 4) формувати поняття про норми моралі у вихованні власної стійкості до деяких шкідливих звичок – тютюнопаління, вживання алкоголю, наркоманії, токсикоманії;
- 5) виховувати критичне ставлення до деяких атрибутів НМС;
- 6) виховувати свідоме бережливе ставлення до власного здоров'я, власного організму, формувати вміння раціонально використовувати власні психологічні можливості;
- 7) стимулювати саморегуляцію власних психофізичних можливостей особистості шляхом її включення у позитивну альтернативу фізичних та психологічних випробувань, загартування, тренінгу;
- 8) формувати науково обгрунтовані уявлення про анатомо-фізіологічні та психологічні зміни, що відбуваються в організмі у ситуаціях стресу, інформаційних перевантажень, аутотренінгу, самопсихотерапії, умінь самоконтролю та самооцінки у поведінці;
- 9) формувати основи моральних звичок індивідуальної поведінки та прийняття рішення у ситуаціях можливих зловживань наркотичними речовинами.

*– для старшокласників:*

- 1) формувати досвід антинаркотично-цілеспрямованої поведінки учнів, вироблення імунітету до негативного впливу наркотичної інформації та асоціально-спрямованих форм поведінки;
- 2) формувати чіткі уявлення старшокласників про значущість власного життя, психофізіологічні можливості організму, наслідки впливу наркотичних речовин;
- 3) створювати умови для самореалізації та самоствердження особистості шляхом її залучення до позитивно спрямованої альтернативної діяльності;

4) формувати чіткі наукові поняття про природу психотропних речовин, біохімічні механізми їх впливу на організм; надавати наукову інформацію про стани наркотичної та алкогольної ейфорії, абстинентного синдрому тощо;

5) формувати психологічну готовність особистості до спілкування з близькими, фахівцями у ситуаціях можливої алкоголізації чи наркотизації;

б) виховувати правильні уявлення особистості про моральнопсихологічні та юридичні норми, що регламентують ситуації,

пов'язані зі зловживанням психотропних речовин.

Реалізація зазначених завдань здійснюється шляхом антинаркотичної освіти у процесі вивчення навчальних дисциплін на основі

внесення до змісту навчального предмету відповідної антинаркотичної інформації та у позакласній виховній роботі.

Вторинна профілактика передбачає, переважно, діагностування та виявлення залежності підлітків від наркотичних речовин. Основними завданнями вторинної профілактики є: Соціально-педагогічна робота по подоланню різних форм дезадаптації

1) визначення рівнів поінформованості підлітків про дію наркотичних речовин на людський організм та можливі наслідки їх вживання;

2) вивчення можливих умов та факторів, що сприяють розвитку схильності до адиктивної поведінки;

3) виявлення таких індивідуально-психологічних станів особистості, що передують проявам адиктивної поведінки;

4) вивчення зазначених умов і факторів прояву схильності особистості до адиктивної поведінки, станів, що їй передують, і на цій основі виявляти осіб групи "ризик";

5) здійснення діагностики мотивів адиктивної поведінки підлітків;

б) визначення найбільш чутливих, сензитивних до виховного впливу компонентів у структурі особистості учня (рис характеру, особливостей темпераменту, інтересів тощо). Визначені завдання обумовлюють різноманітність методів

Отже, необхідною складовою роботи з профілактики наркоманії є своєчасне виявлення підлітків "групи ризику" та надання їм психолого-педагогічної допомоги. Для цього соціальні педагоги повинні мати достатній рівень поінформованості про причини виникнення потягу до наркотиків у підлітків і володіти відповідними соціально-психологічними техніками й методами профілактичної антинаркотичної роботи.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. "Психологія соціальної роботи"//під ред. М.А.Гуліної – СПб,2002р.
2. "Вирішувати нам-відповідати нам". Методичні рекомендації з проведення тренінг-курсу підлітками-інструкторами – МОНУ, АПНУ, ПРООН/ЮНЕЙДС, Київ, 2002.

УДК 159.923.2:159.922.736.4

СЕНОВЯТ Ю.

м. Запоріжжя

### ПСИХОЛОГІЯ СУЧАСНОГО ФОРМУВАННЯ Я-КОНЦЕПЦІЇ В РАННІЙ ЮНОСТІ

Особистості і її самосвідомість здавна привертала увагу філософів, учених і художників. Свідомість і самосвідомість – одна із центральних проблем філософії, психології й соціології. Її значення обумовлене тим, що вчення про свідомість і самосвідомість становить методологічну основу рішення не тільки багатьох найважливіших теоретичних питань, але й практичних завдань у зв'язку з формуванням життєвої позиції. Здатність до самосвідомості й самопізнання – виняткове надбання людини, що у своїй самосвідомості усвідомлює себе як суб'єкта свідомості, спілкування й дії, стаючи в безпосереднє відношення до самого себе. Підсумковим продуктом процесу самопізнання є динамічна система уявлень людини про саму себе, сполучена з її оцінкою, називана терміном Я-концепція.

Соціальна взаємодія сприяє формування Я-концепції як неминучому і завжди унікальному продукту її психічного розвитку, як відносно стійке й у той же час піддане внутрішнім коливанням і змінам психічне придбання. Вона накладає незгладимий відбиток на всі життєві прояви людини – із самого дитинства до глибокої старості.

Періодом виникнення свідомого "Я", як би поступово не формувалися окремі його компоненти, вважається підлітковий і ранній юнацький вік. Багато вітчизняних та закордонних дослідників вивчали питання формування Я-концепції, серед них – О.М. Леонт'єв, Л.І. Божовіч, С.Д. Максименко, О.Г. Спіркін, І.С. Кон, В. Франкл, Р. Бернс, К. Роджерс та багато інших. І практично всі психологи вказують на ранню юність як на критичний період формування самосвідомості й розглядають розвиток самосвідомості як центральний психічний процес перехідного віку.

Ріст самосвідомості й інтересу до власного Я в підлітків веде до змін у характері становлення й структурі Я-концепції. У ранньому юнацькому віці (15–17 років) у рамках становлення нового рівня самосвідомості відбувається формування стійкого уявлення про себе. До 16–17 років виникає особливе особистісне новоутворення, що у психологічній літературі позначається терміном "самовизначення".

Складність і багатогранність особистісних змін у ранньому юнацькому віці, його визначальна роль на хід подальшого розвитку особистості визначає актуальність обраної теми дослідження: "Соціально-психологічний підхід до формування Я-концепції в ранній юності".

УДК 159.9:378.6

СИНЕПОЛЬСЬКА М.

м. Запоріжжя

### ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ- ПСИХОЛОГІВ

На сьогодні становлення висококваліфікованих фахівців здобуває все більше значення. Сучасне українське суспільство висуває до випускників вищих навчальних закладів особливі вимоги, серед яких важливе місце посідають високий професіоналізм, активність і творчість. Процес удосконалення підготовки майбутніх фахівців в умовах сучасної освіти досить складний і обумовлений багатьма чинниками. Одним із них є ступінь адекватності мотиваційних настанов вступу до вищих навчальних закладів і набуття професії.

Проблем мотивації є однією з фундаментальних як у вітчизняній так і у зарубіжній психології. Разом з тим, як зазначали С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, В.Й. Бочелюк та інші не можливо знайти таку саме галузь психологічного дослідження, до якої можна було б підійти настільки з різних боків, як до психології мотивації".

Метою нашого дослідження є вивчення динаміки мотиваційно-ціннісних особливостей діяльності студентів-психологів.

Виходячи з визначеної мети, можливо висунути наступні завдання:

- Розглянути специфіку професійної психологічної освіти.
- Виділити та обґрунтувати фактори, які мають вплив на сформованість мотиваційно-ціннісних особливостей професійної діяльності студентів-психологів.
- Дослідити динаміку мотиваційно-ціннісних особливостей професійної діяльності студентів-психологів та їх зміни під процесу здобуття професійної освіти у вищих навчальних закладах.

Особливість психологічної освіти полягає, перш за все в особливостях самого предмета психологічної науки. Унікальне положення психології в системі наукових знань про людину пов'язане, у першу чергу, з тим, що в ній зливається об'єкт і суб'єкт пізнання.

Елементи психологічного знання ніби розчинені в життєвому контексті існування людини, яка прагне до самопізнання й осмислення своїх відносин з тим, що її оточує на рівні буденної свідомості і є множиною тих уявлень, якими оперує психолог-професіонал. Студент-психолог розпочинає вивчення наукової психології, вже маючи свій багаж життєвих уявлень про психічні явища.

Нами була почата спроба вивчення особливостей мотиваційної сфери студентів у різні періоди навчання. Для цього ми дослідили два основних види мотивації: мотивацію досягнення і мотивацію афіліації. Результати проведеного дослідження дають підстави зробити висновок про те, що між студентами коледжу і студентами університету існують розходження в прояві мотивації досягнення. Тобто мотивація досягнення у студентів коледжу більш виражена. Це може бути пов'язано з незавершеним професійним самовираженням студентів коледжу.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що специфіка психологічної освіти полягає, перш за все, в особливостях самого предмета психологічної науки. Унікальне становище психології в системі наукових знань про людину пов'язане, у першу чергу, з тим, що в ній зливаються об'єкт і суб'єкт пізнання.

Відмінність шкільної і вузівської освіти зводяться по суті до одного, центрального компонента особистості, яка навчається, – її самостійності.

У реальному студентському житті неформальні шляхи професійного й особистісного розвитку мають особливий сенс. Саме вони дають змогу студентів відчувати себе творчою особистістю, справжнім "суб'єктом" навчально-професійної діяльності.

УДК 159.922: 316

СОРОКА А.

Наук. керівник: Дубравська Н.М., к.психол.н.

м. Житомир

### АДАПТАЦІЯ ШКОЛЯРІВ ДО НАВЧАННЯ В ОСНОВНІЙ ШКОЛІ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Загальні аспекти проблеми адаптації розглядалися вітчизняними та зарубіжними психологами: Л. Виготським, С. Рубінштейном, О. Леонт'євим, В. Петровським, Г. Сел'є, Ж. Піаже, Г. Хомич, І. Булах, І. Мирославою, О. Морозом А. Фурманом, Н. Ржецьким, Л. Божович, Е. Каганом, К. Бардіним, Н. Максимовою, О. Скрипченком.

Перехід до основної школи розглядається в психолого-педагогічних дослідженнях як складний період у розвитку молодших підлітків. Складність вивчення даної проблеми полягає в тому, що зміна об'єктивних умов навчання, продиктована обставинами основної школи, пов'язана із початком підліткового періоду, що, зазвичай, супроводжується віковою кризою. Саме тому важливим є вивчення проблеми соціально-психологічної адаптації до нових умов навчання, а також особливості розвитку особистості в молодшому підлітковому віці. Провідною діяльністю дитини, що знаходиться в освітній

системі, є навчальна діяльність. Школяр як суб'єкт навчальної діяльності розвивається та формується в ній, засвоюючи нові способи розумової діяльності. В навчальній діяльності формується ставлення до себе, до світу, до суспільства, до інших людей, але, що найголовніше, ці ставлення і реалізуються в основному через навчальну діяльність як ставлення до змісту, методів навчання, вчителя, класу, школи тощо. Тобто до кінця початкової школи, коли основний період адаптації як макрофази розвитку (за А.В. Петровським) закінчений, школяр стає суб'єктом не тільки навчальної діяльності, але, і що дуже важливо, активної міжособистісної взаємодії (В.В. Давидов, Д.Б. Ельконін, О.М. Леонтьєв). Підліткове "Я" ще нестабільне і практично зводиться до суми ідентифікацій з різними значущими людьми. Отже, задоволення пізнавальної потреби і потреби в певних соціальних відносинах забезпечує підтримку і розвиток позитивної мотивації навчання в молодшому шкільному віці та при переході до основної школи. Однією з найважливіших ліній розвитку дітей цього віку є становлення системи довільної регуляції та розвиток самоконтролю.

У процесі навчання у школі дитина проходить через ті чи інші кризові етапи, кожний із яких має свою специфіку, свої проблеми, що потребують особливої уваги педагогів, батьків та психологічної служби навчального закладу. Одним із цих етапів є перехід учнів початкової школи у середню. П'ятий клас – кінець дитинства, період, що безпосередньо передує підлітковому. У цей час діти відкриті і довірливо ставляться до дорослих, визнають їх авторитет, чекають від учителів, батьків та інших дорослих допомоги і підтримки. Це відкриває великі можливості для виховних впливів. Але 5-й клас – це період адаптації до середньої ланки школи. У 5-му класі діти переходять до нової системи навчання: "класний керівник – учителі-предметники", уроки проходять у різних кабінетах. Інколи діти навіть змінюють школу, у них з'являються нові однокласники. Більшість дітей переживає цю подію як важливий крок у своєму житті. Деякі пишаються тим, що вони подорослішали, інші мріють розпочати "нове життя". Незважаючи на таку гадану дорослість, п'ятикласник потребує ненав'язливого контролю, підтримки та допомоги, оскільки не завжди може сам зорієнтуватися в нових вимогах шкільного життя. Адаптація дитини до навчання у середній ланці школи відбувається не одразу. Це досить довгий процес, пов'язаний зі значними проблемами як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Саме педагоги, батьки, фахівці психологічної служби мають допомогти дітям.

Адаптація відкриває нові можливості розвитку особистості, які виявляються в її зміні, формуванні нових властивостей, і в цьому процесі особливе навантаження припадає на навчання. Розвиток особистості в процесі адаптації вимагає зміни її інтересів,

ціннісних орієнтацій, життєвих планів, домінуючих мотивів. Водночас школяр засвоює моральні норми й цінності найближчого оточення, що формує здатність пристосовуватися до умов та вимог соціального середовища. Разом з тим, досвід роботи в школі свідчить про недооцінку ролі особливостей соціально-психологічної адаптації особистості молодших підлітків у період переходу від однієї ланки навчання (початкової школи) до іншої (основної школи).

Відомо, що вміння адаптуватися у мікросоціальних відносинах є одним із критеріїв психічного здоров'я [2, с. 148]. Поняття "стійка психічна адаптація" є синонімом понять "норма", "здоров'я". Під стійкою адаптацією розуміють ті регуляторні реакції, психічну діяльність, систему відносин, які виникли в процесі онтогенезу і функціонування яких, в межах оптимуму, не вимагає значних нервово-психічних напружень [3, с. 5]. Адаптованість, як один із критеріїв психічного здоров'я, виражається у відсутності психічних розладів, нормальному функціонуванні органічних та психічних систем організму, наявності ресурсних можливостей у подоланні стресових ситуацій та збереженні рівноваги між особистістю та соціальним оточенням.

Ознаками успішної адаптації психологи вважають:

- задоволеність дитини процесом навчання;
- легкість і успішність засвоєння програмного матеріалу;
- достатня самостійність дитини при виконанні навчальних завдань, звернення за допомогою до дорослого лише після спроб виконати завдання самостійно;
- задоволеність дитини міжособистісними відносинами з дорослими і однокласниками.

Отже, успішність переходу від молодшої до середньої освітньої ланки забезпечується врахуванням наступності та спадкоємності між ними, цілеспрямованим формуванням у дітей психологічних механізмів, що дозволять адекватно прийняти нову ситуацію діяльності та спілкування. Це сприятиме підвищенню загального потенціалу психічного розвитку дитини, її повноцінному особистісному становленню, забезпечить подальшу успішність навчання і життєдіяльності загалом.

**Висновки.** Найбільш значущими у процесі адаптації дитини до навчання в основній школі є: збільшення навчального навантаження, кабінетна система навчання та збільшення числа вчителів. В учбовому процесі суттєву роль відіграє складність отримати високу оцінку, настроїв вчителів та відсутність зацікавленості в навчанні. Підтримку в адаптаційному процесі п'ятикласники очікують від сім'ї, однокласників, вчителів та психолога, що підтверджує необхідність взаємодії батьків, вчительського колективу та психологів у вирішенні проблеми шкільної дезадаптації учнів основної школи.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Эльконин Д. Б. Возрастные и индивидуальные особенности младших подростков / Д. Б. Эльконин, Т. В. Драгунова. – М.: Образование, 1967. – 360 с.
2. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів [авт.-упоряд. В. Б. Шапар та ін.]. – Х.: Прапор, 2009. – 672 с.
3. Психиатрический энциклопедический словарь [авт. Й. А. Стоименов и др.]. – К.: МАУП, 2003. – 1200 с.
4. Золотова О. И Некоторые аспекты социально-психологической адаптации лица. В кн.: Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М., 1979. – С. 45-67.
5. Цукерман Г. А. Как младшие школьники учат жить? / Цукерман Г. А. – Рига: ПЦ "Эксперимент", 2000. – 260 с.
6. Прихожан А. М. Подросток в учебнике и в жизни / А. М. Прихожан, Н. Н. Толстых. – М.: Знание, 1990. – 80 с.

УДК 37.018.1:37.013.42

ТАЛЬКО А.

*Наук. керівник: Дубравська Н.М., к.психол.н.*

м. Житомир

### НАСИЛЬСТВО В СІМ'Ї ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ДИТИНИ

Девіантна поведінка – система вчинків, або окремі вчинки, що суперечать прийнятим у суспільстві правовим чи моральним нормам. Основними видами девіантної поведінки є злочин і аморальна поведінка, а також поведінка, спрямована на соморуїнацію особистості (наркоманія, психічні розлади, алкоголізація).

Девіантна поведінка, що відхиляється від норми, охоплює величезний спектр людських вчинків. Залежно від амплітуди відхилення, а також від характеру норм, що порушуються, можна виділити три її ступені:

- 1) незначні відступи від норм та моралі;
- 2) порушення норм, правил, але це порушення є не настільки значним, щоб за нього наставляла кримінальна відповідальність (делінквентна поведінка);
- 3) серйозні порушення норм карного права (кримінальна поведінка).

Делінквентна поведінка в цілому охоплює більш широкий спектр вчинків, ніж ті, що прямо переслідуються законом. Так, багато різних форм поведінки можуть зазнавати соціального осуду чи заперечення, навіть якщо поведінка не є специфічно протиправною – прикладами такого є нецензурна лайка, підтримка "поганої компанії", звичка не з'являтися в обумовлений час і безпробудне пияцтво [2].

Перші прояви девіантної поведінки спостерігаються в дитинстві і часто мають особливо гострий характер. Це викликано як соціальним статусом дитини (залежність, невизначеність соціального середовища), так і особливостями її вікового розвитку (в підлітковому віці – це фізіологічні зміни в організмі, висока

емоційність і нестриманість, брак життєвого досвіду). Схильність до девіантної поведінки може закріпитися в особистості дитини і визначатиме все її подальше життя.

За останнє десятиліття насильство в сім'ї усвідомлюється як серйозна і масштабна проблема, що породжує безліч інших соціальних та індивідуальних проблем. Зокрема, сформувався розуміння того, що недостатньо тільки карати винних, необхідно також реабілітувати жертву насильства і працювати з людиною, що скоїла насильство, щоб уникнути повторення ситуації.

Наслідками насильства в сім'ї стають тілесні ушкодження, психічні розлади, самогубство, а також втрата почуття самоповаги у жертви. Постійне грубе поводження здатне спровокувати в жертви відповідні насильницькі дії стосовно агресора. Насильство над дорослими членами сім'ї впливає і на дітей, викликаючи в них різні психоемоційні та психоматичні розлади, шкільну дезадаптацію, і, в цілому, призводить до порушень процесів розвитку і соціалізації дитини. Сім'ї, у яких відносини будуються на насильстві, входять у групу ризику, тому що діти, які виростають у такій несприятливій атмосфері, згодом стають або жертвами, або самі вчиняють насильство проти своїх близьких. За даними статистики, 95% людей, що знаходяться в колоніях, у дитинстві були жертвами насильства або його свідками.

Насильство тісно зв'язано із соціальним стресом у сім'ї. Серед проблем, що можуть підвищити рівень напруженості та призвести до жорстокості, варто назвати такі: розбіжності у вихованні дітей, грошові труднощі, безробіття, необхідність у тривалій медичній допомозі. Постійне роздратування частково можна пояснити хронічним занепокоєнням, невирішеними проблемами і вимогами, що пред'являє суспільство, розбіжністю між бажаннями і можливостями. На даний час існує типологія насильства, яка ґрунтується на характері насильницьких дій і містить у собі такі види насильства як: фізичне, сексуальне, психологічне (емоційне) [1].

До фізичного насильства відносять такі форми як: побиття, різкі і несподівані удари, поштовхи, стусани, струси, ляпаси, небажані дотики, кидання предметів, будь-яке невіпадкове нанесення тілесного ушкодження, заподіяння фізичного болю, насильницький примус до чого-небудь, а також введення стосовно людини різного роду заборон, обмежень її прав і волі. Фізичне насильство включає також порізи і такі непрямі дії як: руйнування приватної власності, запирання у ванній кімнаті та інших місцях.

З іншої точки зору, фізичне насильство – це реальне чи потенційне заподіяння фізичної шкоди, під яким розуміється порушення анатомо-фізіологічної цілісності людини за допомогою застосування фізичної сили, холодної і вогнепальної зброї або інших предметів, рідин, сипучих речовин, а також вплив на внутрішні органи людини без ушкоджень зовнішніх

тканин шляхом отруєння чи споживання одурманюючими засобами.

Фізичне насильство можна розпізнати з особливостей зовнішнього вигляду дитини і характеру травм:

- зовнішні пошкодження, що мають специфічний характер (відбитки пальців, ременя, опіки і т.п.);
- пошкодження внутрішніх органів або кісток, що не могли б бути наслідком нещасних випадків.

Зневага, як один з різновидів сімейного насильства, – це систематична нездатність чи небажання забезпечити основні потреби залежного члена родини (наприклад, дитини-інваліда) у їжі, одязі, медичному догляді, захисті і прихильності, що може призвести до погіршення фізичного чи психічного здоров'я, затримки або порушення розвитку, й у підсумку кваліфікуватися як порушення прав людини.

Одним з наслідків зневажливого ставлення до дитини в сім'ї є їх занедбаність, яку можна констатувати при наявності таких ознак:

- втомлений, сонний вигляд;
- санітарно-гігієнічна занедбаність;
- відставання у фізичному розвитку;
- часті захворювання;
- затримка мовного і моторного розвитку.

Психологічне насильство в сім'ї – насильство, пов'язане з впливом одного члена сім'ї на психіку іншого члена сім'ї шляхом словесних образ чи погроз, переслідування, нездатність захистити себе. Психологічне (емоційне) насильство реалізується в різноманітних особистих формах: ізоляція від членів родини, друзів, погрози застосування насильства, приниження гідності, лайки й образи, ігнорування, знущання, заподіяння душевних страждань, формування і розвиток почуття безсилля і страху, зниження самооцінки людини, обвинувачення в божевіллі, штучне створення ситуацій, у яких один із членів родини почуває себе психічно ненормальним. Психологічне насильство виражається також у формі образ, погроз, брутальності, висміюванні, заборон на зустрічі з друзями і занять улюбленою справою, знущанні й вбивстві тварин дорогих людині, у відсутності розуміння, підтримки тощо.

Спектр психологічного насильства включає:

1) психологічні впливи (погрози, приниження, образи, надмірні вимоги, надмірна критика, неправда, ізоляція, негативне оцінювання, фрустрація основних потреб дитини і т.п.);

2) психологічні ефекти (втрата довіри до себе і світу, занепокоєння, тривожність, порушення сну й апетиту, депресія, агресивність, поступливість, погана успішність, комунікативна некомпетентність, низька самооцінка, схильність до самоти, суїцидальні прояви, затримка фізичного та психічного розвитку;

3) психологічні взаємодії (домінантність, ефективність, непередбачуваність, ригідність, безвідпові-

дальність, невпевненість, безпорадність, самознищення з боку дітей).

Основними чинниками сімейного виховання, що сприяють формуванню девіантної поведінки дітей, є виховання в аморальній і конфліктній атмосфері, недостатній і некоректний педагогічний вплив, емоційна відчуженість дитини та жорстоке ставлення до неї. Основною метою роботи з дітьми, схильними до девіантної поведінки, є створення необхідних умов для повноцінного фізичного і психічного розвитку дітей, успішної їх соціалізації, подолання особистісних проблем і конфліктів з оточенням.

#### УДК 37.047

ТРИГУБЕНКО А.

*Наук. керівник: Касярум К.В. к.п.н.*

м. Умань

### РОЛЬ ПСИХОЛОГА У ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ РОБОТІ

Розвиток людства набирає дедалі динамічнішого характеру: зміна ідей, знань, технологій відбувається швидше, ніж зміна людського покоління. Сучасний діловий і професійний світ гостро потребують професійно мобільних людей, які готові приймати зважені самостійні рішення й нести відповідальність за їхнє втілення в життя, здатні успішно й ефективно знаходити й реалізовувати себе в соціально-економічних умовах, що швидко змінюються, у зв'язку з пошуком, плануванням, вибором і влаштуванням власної професійної кар'єри.

Профорієнтація – це науково обґрунтована система соціально-економічних, психолого-педагогічних, медико-біологічних і виробничо-технічних заходів з надання молоді особистісно-орієнтованої допомоги у виявленні та розвитку здібностей і схильностей, професійних і пізнавальних інтересів у виборі професії, а також формування потреби і готовності до праці в умовах ринку, багатоукладності форм власності та підприємництва. Вона реалізується через навчально-виховний процес, позаурочну і позашкільну роботу з учнями [4, с.256].

Активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал становить собою найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичення багатства. Саме людський капітал, а не промислові підприємства, їх обладнання й виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання, розвитку й ефективності виробництва [3].

Профорієнтаційній проблематиці приділяють увагу науковці різних галузей наук – філософії, економіки, соціології, медицини, психології й педагогіки (К. Абульханова-Славська, В. Андреев, О. Грішнова,

О. Давидова, О. Джура, В. Дрижак, С. Клімов, А. Ковальова, Л. Користильова, Г. Костюк, В. Левін, С. Павлетюнков, Н. Рутенбург, Л. Рябова, І. Прокопенко, Т. Ніколаєва, В. Хільковець та ін.).

Професійна орієнтація – це багатоаспектна система, що включає в себе просвітництво, виховання, вивчення психофізіологічних особливостей, проведення психодіагностики, організація елективних курсів, а також, що особливо важливо, занять з психології. Це не випадково, тому що тільки на них відбувається безпосередній вплив на психіку школяра через спеціально організовану діяльність спілкування. Тому можна виділити наступні аспекти: соціальний, економічний, психолого-педагогічний, медико-фізіологічний.

Психологічний аспект полягає у вивченні структури особистості, формуванні професійної спрямованості (здатність до усвідомленого вибору).

Профконсультація має на меті встановити відповідність індивідуальних, психологічних і особистісних особливостей специфічним вимогам тієї чи іншої професії. Профконсультація – це надання психолого-педагогічних, медичних і методичних рекомендацій людині у виборі професії з урахуванням суспільних потреб в кадрах і особистих інтересів молодшої людини на підставі вивчення її соціально-психологічних та психолого-фізіологічних якостей. Профконсультація відрізняється від інших форм профорієнтаційної роботи, оскільки потребує максимальної індивідуалізації підходу [4]. Саме у профконсультації найскладніше робити будь-які узагальнення тому, що в ній професійне самовизначення виступає завжди як індивідуальна проблема конкретної людини.

В процесі профдіагностики, на думку В. А. Поліщук, і ми з нею погоджуємося, доцільно застосовувати комплекс діагностичних методик, які включають тести на виявлення професійних інтересів та схильностей старшокласників (тест Дж. Голланда на визначення професійного спрямування особистості, "Диференційовано-діагностичний опитувальник", опитувальник професійних схильностей Л. Йовайші, активізуючи профорієнтаційна методика Н. Пряжнікова, методика "Карта інтересів", тест "Структура інтересів", опитувальник професійної готовності, методика С. Клімова "Визначення типу майбутньої професії") [2, с. 172]. Зрозуміло, що запрошуються в першу чергу до навчання в соціально-педагогічні класи ті старшокласники, які надали перевагу професіям у сфері "людина-людина".

В ході профорієнтаційної роботи доцільно особливо увагу приділяти співбесіди, відбірковому тестуванню з метою виявлення професійної придатності з урахуванням особистісних якостей, а також спеціально організованому спостереженню.

Роль психолога у профорієнтаційній роботі полягає в наступному. Шкільний психолог: вивчає професійний інтерес і схильностей учнів; здійснює моніторинг готовності учня до профільного та

професійного самовизначення через анкетування учнів та їх батьків; проведення тренінгових занять з профорієнтації учнів; проводить бесіди, психологічне просвітництво для батьків і педагогів на тему вибору; здійснює психологічні консультації з урахуванням вікових особливостей учнів; сприяє формуванню у школярів адекватної самооцінки; запрошує батьків учнів для виступів перед учнями про свою професію, залучає їх для роботи керівниками гуртків; надає допомогу класному керівнику в аналізі та оцінці інтересів і схильностей учнів.

Шкільний психолог створює умови для продуктивного просування дитини такими шляхами, які вона обрала самостійно, відповідно до вимог педагога й родини (а іноді й всупереч їм), допомагає їй робити усвідомлені самостійні вибори в цьому складному світі, конструктивно розв'язувати неминучі конфлікти, опановувати індивідуально значущі та цінні методи пізнання, спілкування, розуміння себе й інших.

Тобто діяльність психолога багато в чому залежить від тієї соціальної, сімейної та педагогічної системи, в якій реально перебуває дитина і яка суттєво обмежена рамками шкільного середовища [1, с.11]. Психолог також допомагає педагогу визначити психологічні критерії ефективного навчання та розвитку школярів, розробити та впровадити певні заходи, форми і методи роботи (які розглядаються як умови успішного навчання та розвитку учнів), привести створені умови до певної системи постійної роботи, що дає максимальний ефект.

Отже, психологічний супровід – це система професійної діяльності психолога, спрямованої на створення соціально-психологічних умов для успішного навчання та психологічного розвитку дитини в ситуаціях шкільної взаємодії.

Ідея безперервності психологічного супроводу зумовлена як закономірностями розвитку дітей (вікові кризи та виникнення психологічних новоутворень), педагогічного колективу (динаміки групового процесу), взаємин між дітьми та батьками, так і ситуативними кризами стосунків.

У процесі спілкування з батьками психолог має можливість обговорювати й коригувати їхнє ставлення до виховання та навчання дітей, до особливостей роботи вчителів, адміністрації, що дозволяє зблизити взаємні очікування як замовників освітніх послуг (тобто батьків), так і тих, хто ці послуги надає (тобто працівників школи), і оптимізувати процес навчання та виховання.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Класні години з психологом / уклад. О. В. Скворчевська, О. С. Нурєва. – Х.: Вид. група "Основа", 2008. – 240 с.
2. Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: Монографія / За ред. Н. Г. Ничкало. – Тернопіль: ТНПУ, 2006. – 424 с.
3. Романова Е. С. 99 популярних професій. Психологічний аналіз і професіограмми. – СПб.: Питер, 2007. – 464 с.
4. Енциклопедія професійного образования / Под ред. Я. Батышева. – М.: АПО, 1998. – Т. 1.

УДК 159.922:343.915

ХОЦЕВИЧ М.

Наук. керівник: Гридковець Л.М., к. психол. н.

м. Київ

### ОСНОВНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ СКОЄННЯ ЗЛОЧИНІВ НЕПОВНОЛІТНІМИ

Скоєння злочинів неповнолітніми є суттєвою проблемою суспільства, оскільки впливає на розвиток майбутнього країни. Ця проблема існувала у всі часи і тому її вирішення займає значне місце не тільки в криміналістиці, але й в клінічній та юридичній психології. Адже ці неповнолітні – наше майбутнє, це ті хто буде після нас. Натомість їхня криміногенна поведінка сьогодні впливає на подальший розвиток держави в майбутньому, і в першу чергу сприяє розквіту злочинності в цілому. Тому більш детально розглянемо причини, які спонукають неповнолітніх до злочинів. Зокрема, зосередимося на причинах, викликаних наступними факторами: соціально-економічні, політичні, культурно-виховні.

Як показує вивчення правопорушень неповнолітніх, підліток найчастіше може скоїти злочин під безпосереднім впливом однолітків або дорослих осіб, підкоряючись тиску натовпу [1, С. 58–59]. У таких підлітків більше проявляються особистісні негативні якості. Однією з умов формування "важкої" особистості є негативні сімейні умови, алкоголізм батьків або родичів, їх деструктивна поведінка. У наш час держава не в змозі в достатній мірі виділяти необхідні кошти на розвиток і виховання підростаючого покоління, охорону його здоров'я і організацію дозвілля, надавати необхідну допомогу сім'ям. Особливо в умовах ведення неоголошеної війни, у східних регіонах, зростає безпритульність і бездоглядність підлітків, а по всій Україні – відбувається зростання показників їх захворюваності. Так, за вибірковими даними, лише 15% неповнолітніх можуть вважатися практично здоровими. Це істотно впливає на їх можливості щодо вибору професії, подальше навчання, трудове влаштування, а також на становлення їхньої особистості, а ще – на соціальну роль, зокрема при взаємодії з державою та суспільством. Тому підлітки, як ніхто інший, потребують допомоги в соціалізації та власній презентації, а також убезпечення від деструктивних груп.

Соціальну адаптацію дітей і підлітків можуть ускладнювати наявність в них різних нервово-психічних захворювань та відхилень. Тому в даному випадку недостатньо заходів педагогічної корекції, необхідні втручання і допомога психологів, психіатрів, невропатологів, психотерапевтів, що поряд із заходами виховного характеру здійснюють медичну та психотерапевтичну корекцію, а також проводять спеціальні консультації для педагогів і батьків.

У процесі взаємодії з проблемним підлітком чи підлітком, який скоїв злочин, не можна виключати з

поля зору біологічний фактор, бо дуже часто підліток потребує лікарського чи психотерапевтичного втручання, оскільки його поведінка в значній мірі детермінована аномалією психіки. Проте втручання лікаря далеко не завжди здатне привести до бажаних результатів, оскільки воно не може усунути всіх причин, що викликають нервово-психічні розлади. Перше місце серед яких займає низка причин психо-соціального характеру, зокрема: різні психотравмуючі ситуації, які переживає важкий підліток в сім'ї та школі, а також спадкова алкогольна обтяженість, що веде до патологічного відставання в інтелектуальному і психофізіологічному розвитку дітей [2, С. 52].

Вік від 14 до 18 років є перехідним, в ці роки відбувається зміна від дитинства до дорослості, фізичне дозрівання. При цьому підліток отримує певні знання та навички, навчається та підготовлюється до включення до взаємодії та співпраці з суспільством. Неповнолітні – це соціальна група, яка особливо болісно сприймає негативні наслідки економічних, соціальних і духовних потрясінь. Тому багато дослідників відзначають соціальне відчуження підлітків і їх готовність втікати від життєвих проблем в світ алкоголю і наркотиків, відсутність життєвих перспектив, можливості реалізуватися в суспільно корисній діяльності, відчуття безцільності існування, відкинутість в родині і соціальне сирітство. Все це активно криміналізує підліткове середовище, проте зачіпає далеко не всіх неповнолітніх, а, в першу чергу, представників незабезпечених верств населення. Але і забезпечені групи не можуть вважати себе застрахованими від ймовірності, що діти і підлітки їх кола не здійснять правопорушення [1].

Спілкування з однолітками – є однією з найважливіших потреб підлітка. Під час спілкування підліток засвоює норми соціальної поведінки, усвідомлює зв'язок своєї взаємодії з суспільством. Встановлює нові стосунки, які можливо "переростуть" в симпатію або навпаки. Якщо в цей період спілкування відбувається в негативному колі, або не в сприятливих умовах, то подібний стан речей може стати для підлітка одним з криміналізуючих факторів. Підлітки найчастіше скоюють злочини групою, оскільки за таких умов вони:

- мають відчуття певної влади;
- стають сміливішими;
- відчують себе причетними до чогось "великого";
- формують "авторитет" у групі;
- мають страх не бути, як всі, бути "білою вороною";
- шукають схвалення в групі;

В.Л. Васильєв вважає, що кримінальну спрямованість групи характеризують такі кількісні та якісні характеристики як: участь у групі раніше судимих осіб, які не працюють і не навчаються, зловживають алкоголем чи наркотиками, займаються азартними іграми, а також наявність в групі усвідомленого ліде-

ра, авторитарний стиль управління групою, переважно кримінальна спрямованість групи, формування субкультури групи (жаргон, спеціальні клятви, особливий ритуал поведінки і т. д.). Надалі при систематичній злочинній діяльності групи відбувається розподіл ролей і функцій при скоєнні злочинів [4, С. 301].

Запобігти злочинам неповнолітніх можливо завдяки:

- уникнення обставин, що негативно впливають на підлітків;
- “знищення” чинників, які вже викликали вчинення злочинів;
- попередження злочинів зі сторони неповнолітніх.

У цій боротьбі важливе значення має рання “профілактика” злочинів, що має на меті усунення негативних психологічних змін у проблемних підлітків, які можуть викликати в них бажання скоїти злочин. До ранньої “профілактики” зараховують:

- зміни, покращення умов життя у тих випадках, коли це може стати загрозою для неповнолітніх;
- знешкодження антисоціального впливу на підлітків;
- корекція особи неповнолітніх.

Таким чином, причини скоєння злочинів неповнолітніми проявляються через:

- деструктивні соціальні умови;
- індивідуальні особливості особистості підлітка.
- негативний вплив та приклад однолітків і дорослих, які виступають в якості авторитету для підлітка;

Однією з причин злочинів є входження підлітка в кримінальну субкультуру, в якій йому сугестують “духовні”, матеріальні цінності групи. Основою таких груп є норми, традиції, ритуали, які об’єднують молодих людей зі злочинним минулим. Таким чином вони почувають себе “вищими” і такими, хто має владу, а також приналежними до чогось “великого”. Запобігання протиправної поведінки є різновидом профілактики, що має наступні рівні:

- загальна профілактика (спрямована на виявлення, усунення чинників, що обумовлюють вчинення злочину або протиправної поведінки);
- індивідуальна профілактика;
- вивчення чинників, що обумовлюють кримінальну поведінку;
- перевірка середовища і знаходження осіб, які втягують підлітків на деструктивний шлях.
- приділення необхідної уваги дітям, проведення психологічної роботи з внутрішнім станом підлітка, його емоціями.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бочкарьова Г.Г. Залежність злочинної поведінки неповнолітніх правопорушників від їх податливості груповому впливу [Текст] / Г.Г.Бочкарьова // Питання судової психології. – М., 1971.- С. 58-59.

2. Голіна В. Проблеми боротьби зі злочинністю неповнолітніх з психічними аномаліями [Текст] /В. Голіна, В.Ємельянов, П.Петрик // Право України. – 2005 – №10. - С.74-76.

3. Заросинський О. Запобігання злочинності неповнолітніх в Україні: деякі аспекти [Текст] / О.Заросинський, І.Васильківська // Право України. – №1 – 2004. – С.96.

#### УДК 343.97

ХОЦЕВИЧ М.

Наук. керівник: Арешонков В.В., к.ю.н.,

м. Київ

### ТИПОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ ЗЛОЧИНЦІВ У ДІЯЛЬНОСТІ З ВИЯВЛЕННЯ, ЗАПОБІГАННЯ ТА РОЗСЛІДУВАННЯ ЗЛОЧИНІВ

Основна мета створення різних типологічних варіантів особистості злочинців полягає в наданні допомоги правоохоронним органам у вивченні осіб даної категорії, причин скоєних ними злочинів, розробці найбільш ефективних психологічних прийомів і методів викриття їх злочинної діяльності, у визначенні характеру кримінальної відповідальності за вчинені ними злочини, подальшого виховного впливу на їх особистість, за необхідності надання ним психологічної допомоги.

В цілому потрібно розуміти, що в злочинній поведінці є свої психологічні особливості, тобто причини і мотиви такої поведінки. Тому для найбільш швидкого розкриття злочину та подальшого проведення повного й об’єктивного досудового розслідування, а також попередження вчинення злочинів у майбутньому, такі причини потрібно визначити в першу чергу.

При розробці типології осіб, які вчиняють злочини, у різний час ученими використовувались різні підходи, підстави та критерії (наприклад, правові, соціальні, психологічні тощо), а також різні ознаки (наприклад, соціально-демографічні: стать, вік, освіта тощо). На сьогодні таких класифікацій існує досить велика кількість.

Одну з перших науково обґрунтованих класифікацій особистостей на матеріалах вивчення злочинців запропонувала психіатр А. С. Петрова у 1927 році. Основна ідея полягала у тому, що поняття особистості розглядалося як тип реакції, обумовленої психологічною конституцією (будовою) людини. З огляду на це автор розрізняє “примітивні” (нормальна людина, але внаслідок несприятливих умов нерозвинена, людина низького культурного рівня) і “непримітивні” (характеризується високою культурою). У межах кожної з груп були виділені основні типи (конкретно-емоційний, ефективно-абстрактний, інтелектуально-вольовий) і проміжні [2].

У наукових джерелах з юридичної психології найбільш поширеним поділом видів злочинної повед-

інки та відповідно типів злочинців є наступний (за об'єктом посягання та характером злочинних дій):

- корисливий;
- насильницький;
- корисливо-насильницький.

Хоча на перший погляд виходячи з простоти такої класифікації віднесення злочинної поведінки не повинно викликати труднощів на практиці, проте віднесення злочинної поведінки до певного типу є в кожному конкретному випадку суто індивідуальним та не завжди простим. Потрібно вивчати всю ситуацію в цілому, адже не завжди причинами корисливого злочину є користь, а насильницького – агресія. Тому щоб пояснити і правильно зрозуміти причину такої поведінки правоохоронцям обов'язково потрібні знання в галузі юридичної психології.

Окрім зазначеного поділу також поширеним є поділ злочинців за критерієм ступня суспільної небезпеки:

- випадковий – особи, які вперше випадково скоїли злочин в результаті тих чи інших обставин;
- ситуаційний – злочинці, які скоїли злочин за певних несприятливих умов;
- нестійкий тип – особа, яка вперше вчинила злочин, але до цього скоювала різні правопорушення;
- злісний тип – людина, яка вчинила два, або більше навмисних злочини;
- особливо небезпечний тип – особи, які скоювали тяжкі та особливо тяжкі злочини.

О. Г. Ковальов розподілив основні типи особи злочинців залежно від ступеня кримінальної "зараженості" особистості. За цим критерієм автор виділяє:

1) глобальний злочинний тип (тип з повною злочинною "зараженістю"). Цей тип антисоціальний. Він негативно ставиться до праці і людей. Цей тип охоплює різні підтипи: розбещувача і гвалтівника, казнокрада та, нарешті, бандита;

2) парціальний тип, тобто з частковою кримінальною "зараженістю". Особистість цих людей ніби роздвоєна, у ній уживаються риси нормального соціального типу і риси злочинця;

3) передкримінальний тип – ці люди мають такі морально-психологічні властивості, які у певній ситуації, якщо вони опиняються в ній, неминуче вчиняють злочин [3, с. 50–51].

Відомі й інші критерії класифікації злочинних типів. Зокрема, М. І. Єнікеев за ступенем соціальної дезадаптації розрізняє два типи особи злочинця: антисоціальний тип (особи, які неодноразово вчинили злочини на основі стійкої антисоціальної спрямованості, – тип "злісного" злочинця); асоціальний тип (особи, які вперше вчинили злочин на основі загальної асоціальної спрямованості, – несоціалізований, "менш злісний" тип злочинця) [1, с. 53–55].

Виходячи із вказаних поділів можна виділити психологічні риси окремих категорій злочинців:

Розкрадачі. Вони адаптовані, розуміють і дотримуються (в більшій мірі) соціальних норм і вимог, стримані, добре контролюють поведінку.

Корисливо-насильницькі злочинці. Вони не зважають на соціальні норми, властиві, дуже агресивні, ворожі, погано контролюють свої емоції. Відчуженні та в деякій мірі не передбаченні.

Злодії (шахраї). Вони схожі на корисливо-насильницьких злочинців, але мають менший рівень вираженості. Такі злочинці більш соціально адаптовані, мають гнучку поведінку, низький рівень тривоги. У них добре розвинуті навички спілкування, вони товариські.

Гвалтівники. Головне в їх поведінці це потреба до домінування. Імпульсивні, низький рівень чутливості в відносинах, соціальна відчуженість. Навмисна демонстрація чоловічої моделі поведінки.

Вбивці. Люди з високим рівнем тривожності, імпульсивні, для них в першу чергу важливо їх власні переживання, в своїй поведінці керуються тільки своїми інтересами. Найменший рівень співпереживання, у них майже відсутні уявлення про цінність життя.

Окремо необхідно виділити категорію жінок-злочинців. Найпоширеніша риса – є демонстративність. Саме вона є тим фактором який впливає на агресивні прояви, завдяки якій жінка самостверджується.

Отже, зазначені типології злочинної поведінки мають свої суттєві відмінності, які дозволяють відносити особу за її поведінкою в конкретних ситуаціях до конкретного типу. Окрім цього в кожному конкретному випадку у злочинця певної категорії, наявний різний ступінь вираженості тієї чи іншої його особливості. Також можна говорити про різноманітні поєднання, тобто змішаний тип особистості злочинця.

З цієї точки зору, потрібно розуміти, що хоча кожна людина індивідуальна, разом з тим існуючі в кожному конкретному випадку особливості її злочинної поведінки все ж таки дозволяють віднести її до певного типу. Саме тому знання таких типологій допомагає викривати злочинців й їх злочину діяльність, призначати їм відповідне покарання та попереджати вчинення ними злочинів, а удосконалення існуючих та розробка нових типологій повинна в цілому позитивно відобразитись на зменшенні кількості злочинів, що ними вчиняються.

УДК 373.2.035.6:821.161.2

ШКРЕБТІЄНКО Л.П., ст. викладач  
м.Київ

## РОЛЬ ХУДОЖНЬОГО СЛОВА У ВИХОВАННІ ПАТРІОТИЧНИХ ПОЧУТТІВ ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчує, що розвиток та виховання дітей дошкільного віку, їх емоцій та почуттів тісно пов'язаний зі змінами, що відбуваються у сучасному житті та суспільстві. Проблема сьогодення полягає у вихованні високо моральної особистості, на сам перед, такої, що здатна до емоційного співпереживання та активних дій на користь інших.

Перші моральні вчинки (А.В. Запорожець, Л.З. Неверович) проявляються у 4–5 років, змінюється зміст афектів – виникає синтонія (відкликання дитини на емоційний стан інших людей, що є основою співчуття), співпереживання, почуття обов'язку, здатність до усвідомлення своїх вчинків, почуття сорому, совісті – і стає основою мотивації у дошкільників [2, С.59-73].

У цьому віці відмічається здатність до ідентифікації за дослідженнями Д.Й. Фельдштейна дитина враховує не лише свою точку зору, але й інших, вона здатна наслідувати суспільні функції близьких людей. Психолог Ж.Піаже довів це за допомогою тесту, що може бачити лялька з різних місць. Якщо у дитини не розвинена здатність до ідентифікації, то вона не зможе дати відповідь. Результатом було те, що у 3–4 роки дитина здатна ставити себе на місце іншого і досягає високого рівня до кінця 5-го року [6, С.151].

У старшому дошкільному віці дитина намагається встановити схожість та відмінність з близькими їй людьми – батьками, братами, сестрами і т. д. У неї з'являються почуття радості, гордості за вчинки інших, дитина "копіює" моральні стандарти, поведінку, манери людини, на яку хоче бути схожою. О.Л. Кононко [3, С.63] визначає за результат процесу ідентифікації – розвиток зачатків почуття совісті, вміння поділяти чужі переживання, продумувати і планувати стосунки з близькими людьми. Суттєвою зміною ролі емоцій старших дошкільників є те, що вони перетворюються у суб'єкт емоційних переживань.

У формуванні цих процесів важливого значення набувають не лише близькі дитині люди, але і герої літературних творів, поведінку яких вона апробує у своїх вчинках, доки почуття не стають утвердженими та стабільними: "Завдяки почуттям у дошкільника виникають ті чи інші моральні орієнтири, стабілізуються цінності, утверджуються часові обмеження, що дозволяють формуватися довільній поведінці з її фінальністю, результативністю, завершеністю" [1, С.36]. Ці зміни, які відбуваються у психічному розвит-

ку старших дошкільників визначають специфіку даного вікового періоду.

Вік 5–7-ми років характеризується розвитком естетичних, моральних та інтелектуальних почуттів. Дитина здатна оцінювати добре та погане, прекрасне та огидне в житті, літературі та інших видах діяльності. У вихованні патріотичних почуттів важливе значення має художнє слово, перші потішки та колискові. Про його роль та значення наголошували класики педагогічної науки, психологи, науковці, дослідники.

Видатні психологи Л.С.Виготський, О.І.Нікіфорова визначали, що художнє слово сприяє вихованню почуттів, спрямованості особистості, що сприяє свідомому сприйняттю оточуючої дійсності. Вивчаючи вплив художнього слова на дитину, О.І.Нікіфорова доводить, що воно має здатність виховувати у дітей любов до Батьківщини, прагнення допомагати дорослим, співчувати та співпереживати чужому горю. Воно лише тоді здатна викликати почуття, якщо зміст відповідає потребам дитини [5]. За дослідженнями О.В. Запорожця, О.М. Леонтьєва дошкільники вже здатні співпереживати з героями літературного твору, проявляти свої почуття та власне ставлення, вони з розумінням ставляться до позиції того чи іншого героя, радіють та засуджують, переживають події, подумки допомагають позитивному герою і навпаки, засуджують вчинки негативних персонажів. Це є свідченням того, що діти старшого дошкільного віку не егоцентричні у сприйманні твору, на його основі у них формується суб'єктивне ставлення до конкретних подій. Цінною для нас є думка О.В.Запорожця про те, що сприймання художнього слова є особливою творчою діяльністю і, що кінцевим результатом від реакції на вчинки героїв у дошкільників є формування нового суб'єктивного ставлення до оточуючого. Такі процеси, як співчуття та співпереживання у дітей дошкільного віку, зокрема, знайшли своє відображення не лише у вітчизняній науці (А.Д.Кошелєва, Я.З.Неверович, Л.П.Стрелкова які розглядали емоційну ідентифікацію з персонажами творів) але і в зарубіжній (Вілмер, Стотланд) [7, С. 248].

Роль художнього слова підкреслювали письменники та поети, вони вбачали в ньому великий потенціал виховної сили та відзначити, що всі форми усної народної творчості сповнені великого потенціалу народної мудрості, національного колориту, у них закладені основні моральні почуття і вони є частиною культури нації: "У ній відтворені та історично збережені властиві для народу риси характеру, мислення, а через рідну пісню, казку, гру дитина вбирає перлини національної культури. І абсолютно очевидно, що любов до Батьківщини зароджується саме в ранньому і молодшому віці, в той період розвитку дитини, який відрізняється високою сприйнятливістю, образністю" [4, С.3]. Отже, можемо зазначити, що неабияку роль відіграє художнє слово у вихованні патріотичних почуттів дітей старшого дошкільного віку.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Воспитание детей дошкольного возраста / Под ред. Л.Н.Проколиенко. – К.: Рад. шк., 1990. – 368с.
  2. Запорожец А.В., Неверович Л.З. К вопросу о генезисе, функции и структуре эмоциональных процессов у ребёнка // Вопросы психологии, 1974.- №6. – С.59-73.
  3. Кононко О.Л. Соціально-емоційний розвиток особистості (в дошкільному дитинстві). – К.: Освіта. – 1998. – 255с.
  4. Лисенко Н.В., Мишаста Г.Й., Калуська Л.В., Скоморовська Б.Г. (відп. за вип.) Використання усної народної творчості в дошкільних закладах (метод. реком. 1). – Івано-Франківськ, 1990. – 37с.
  5. Никифорова О.И. Восприятие художественной литературы школьниками. – М.: Учпедгиз, 1959. – 206с.
  6. Фельдштейн Д.Й. Психология развития личности в онтогенезе / Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. – М.: Педагогика, 1989. –280с.
  7. Wilmer H.A. The doctor – patient relationship and the issues of pity, sympathy and empathy. – Brit J. of Med Psychol., 1968. v. 41., p. 248.
-

## СУСПІЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ ДИСЦИПЛІНИ

УДК 159.9.016.133

ВАКУЛЕНКО В.

Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.

м. Київ

### АНІМІЗМ У ВІРУВАННЯХ НАРОДІВ СВІТУ

Навіщо нам прагнути зрозуміти анімістичні релігії? Зрештою, хіба не одні тільки первісні племена, танцюючи навколо багать у дико розфарбованих масках, дотримуються таких поглядів? Що спільного між примітивними віруваннями цих людей і релігією оточуючих нас сучасних і освічених людей? Зрозуміти суть анімізму дуже важливо, оскільки він проникає в багато релігії світу і повертає до себе увагу безлічі людей.

Анімізм (лат. Anima, animus – душа, дух) – віра в особисті нематеріальні істоти (душі і духів). Одна з архаїчних форм релігії. Термін був запроваджений вченим антропологом Е. Тайлором. Анімістичні вірування є дуже істотною частиною практично всіх релігій світу. Віра в духів, нечисту силу, безсмертну душу все це модифікації анімістичних вірувань первісної ери. Те ж саме можна сказати про інші ранні форми релігійних вірувань. Одні з них були асимільовані замінивши їх на інші релігії, другі відтіснені в сферу побутових забобонів.

Первісне суспільство знаходилося на досить низькому рівні розвитку та розумінні процесів навколишнього середовища, саме тому намагалися знайти прихисток від різних незгод (природних катастроф, хвороб, хижих тварин). Вони наділяли природу і предмети які їх оточували надприродними силами і поклонялися їм. Вважалося, що душа є у всіх явищ природи, у предметів і людей. Існує безліч форм анімістичних вірувань. У філіппінського народу іфугао було близько двадцяти п'яти розрядів духів, у тому числі духи окремих місцевостей, обожнювані герої і недавно померлі предки. Духи в основному розрізнялися і мали обмежені функції. З іншого боку, в індіанців-оканага (шт. Вашингтон) було мало духів такого роду, зате вони вважали, що будь-який об'єкт може стати духом-покровителем або помічником. Анімізм, є невід'ємною частиною всіх первісних релігій і внаслідок цього універсальної стадією розвитку релігійних уявлень.

Анімізм не завжди був першоджерелом інших релігій, але це траплялося досить часто. Розглянемо, наприклад, культ померлих предків. Культ в жодній країні чи місцевості так і не став ядром для формування окремої релігії, однак свій вплив справив на кожному з них, на його основі формувалися безліч навчань.

У первісних народів культ предків існував, але в різних формах, іноді не в якості культу, а лише шанування або просто страху перед померлими родичами. У більшості випадків до померлих ставилися так: вони доброзичливі і дивляться на нас з того світу, цікавлячись справами людей, що живуть на землі.

Анімізм панував і у східних слов'ян у дохристиянський період. Виникнення анімізму у східних слов'ян було пов'язане з намаганням зрозуміти, чому людина, яка тільки но рухалась, розмовляла, раптом ставала нерухомою і холодною. Первісна людина пояснювала це тим, що з тіла пішла душа. Вважали, що, покинувши тіло, душа шукала нового притулку. І не знаходивши його, вона була змушена блукати вічно, лякаючи родичів або чинячи їм кривди. Із цим віруванням пов'язана традиція ховати небіжчика.

Людина вірила, що все навколо неї живе: відчуває, розуміє, має свої бажання, бореться за існування. Слов'яни поклонялися добрим і злим духам, які керували стихіями. Це був "дуалістичний анімізм" глибокої давнини, коли люди вірили, що образ духу живе в різних предметах і явищах, а тварини і рослини мають безсмертну душу. Древні слов'яни ставилися до природи як до живої істоти. В українських народних віруваннях виявлялися сліди культу "матері-землі", що уособлювала себе у образі жіночого божества родючості. Широке поширення мав звичай клятви землі, цілування землі. Відлунням таких вірувань було поклоніння, наприклад, камінню, деревам, гаям.

Настільки ж древніми об'єктами поклоніння були вода і вогонь. Їм приписували захищаючу, очищаючу, запліднюючу дію. Вода відіграла важливу роль у знахарському лікуванні. Різновидом її шанування був культ водних джерел: струмків, ключів, колодязів, озер та ін.

Уявлення про надприродний світ у багатьох північноамериканських племен перетворилося в форму віри в якусь безлику силу, яка наповнює собою всю природу і за допомогою якої діють люди. Ірокези називали її "оренда", племена сіу – Вакан, ваканда, Алгонкіни – Маніту. У племен сіу ці вірування добре описані місіонером Дорсеєм, у ірокезів – ірокезом Х'юїттом. Індіанці вважали, що від володіння цією таємничою силою залежить всяка удача людини, його успіх на полюванні, на війні і ін. Подібні уявлення дуже подібні з вірою в мана у народів Океанії.

Місіонери-езуїти, що діяли в Північній Америці з XVII ст., намагалися надати вірі в безособову магичну силу персоніфікований вигляд, перевтіливши її Великий дух (Гітчі-Маніту), в Верховне божество. Цей образ Великого духу був використаний в популярній та художній літературі – романи Фенімора Купера, "Пісня про Гайавату" Лонгфелло.

У сучасних релігіях елемент анімізму займає визначне місце. Уявлення про сатану, безсмертні душі, ангелів, Бога все це за своєю природою є ускладнений анімізм. Сам анімізм існує у вірі в привиди і спіритизм (віра в можливість спілкування з душею померлого за допомогою блюдечка, що крутиться).

Релігійні течії, які наділені рисами анімізму, прийнято називати "народними", наприклад "народний індуїзм" або "народний іслам". Більшості людей властива велика симпатія до народних форм своїх релігій, тому багато вихідців із традиційно ісламських або індуїстських країн дотримуються дещо інших поглядів, ніж ті, що описані в релігієзнавчій літературі.

Віра в духів і в існування душі зберігається у всіх сучасних релігіях. Анімізм є частиною багатьох традиційних релігій (зокрема, індуїзму) і знаходить яскравий відгук серед фуррі, яким близьке сприйняття всієї природи або всього світу як живого. Багато фуррі дотримуються переконань анімізму без прив'язки до будь-якої існуючої релігії.

Також наприклад, багато народів Південно-Східної Азії вірять у численних духів – бонгів (духів джунглів, гір, водойм та ін.), Серед яких зустрічаються добрі і злі, небезпечні та безпечні, корисні і марні. Деякі духи носять абстрактний характер, як напр. дух війни, миру, любові і дружби. Бонго приносять численні жертви, проводять ритуали і церемонії, щоб їх умилостивити. Народи Андаманських островів, шанують безліч духів (духів вітрів, морських течій, місяця і сонця), особливо виділяють дух Пулугу, який уособлює руйнівний мусон. Він насилає на людей бурю, якщо ті не дотримуються деяких заборон, особливо пов'язаних з їжею.

Також анімізм розповсюджений і в країнах Африки так, наприклад анімізм і традиційні вірування в Південному Судані характерні тільки для східної частини країни. Концепцією найвищого божества або духу, який як правило, виступає творець, найбільш могутній з божеств в ієрархії. Він найбільш досконале втілення божества, у традиційній релігії. Віра в духів предків є спільною для всіх людей з племені Ним. У народу Нуер, наприклад, немає молитви, за допомогою якої можна було б звернутися до бога, але є молитви до інших духовних істот, до духів предків і сил природи. Традиційна віра одушевляє вітер, небо і птахів. З усіх сил природи найбільш шанованим і найбільш поширеним є дощ.

Також широко поширений анімізм у народів Центральної Азії. Дотепер у свідомості узбеків духи за своєю природою діляться на злих чи поганих (сатаніни) і добрих чи хороших (рахмонів). Згідно з цими дуалістичним уявленнями, духи справляють на людину позитивний або негативний вплив. Нібито злі духи, проникнувши в тіло людини, становлять небезпеку для його життя, шкодять його здоров'ю, добрі ж духи, навпаки, допомагають людині у всьому, зміцнюють його здоров'я. Духи, проникають в тіло людини через їжу, одяг і міжособистісні відноси-

ни, та залишаються в ньому, нібито виступаючи проти порушення існуючих у суспільстві законів і різних соціальних заборон. Тому у узбеків існують різні табу або застереження про невірні дії чи вчинки, прикмети і забобони, в основі яких лежать в основному анімістичні уявлення.

Людина протягом багатьох століть, усвідомлювала свою безпорадність перед різними соціальними явищами, прагнула пізнати різницю між користю і шкодою, добром і злом, відчувала постійний страх перед силами природи і різними шляхами намагалася пом'якшити гнів ним же вигаданих надприродних сил і залучити злих духів на свою сторону. Тому й до сучасного часу залишилось вірування у душу та її безсмертність у більшості народів світу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. [Інтернет ресурс] "Характеристика релігій світу" [http://pidruchniki.com/10401015/religiyeznavstvo/vii\\_harakteristika\\_religiy\\_svitu](http://pidruchniki.com/10401015/religiyeznavstvo/vii_harakteristika_religiy_svitu)
2. [Інтернет ресурс] <http://uareferat.com/> "Релігії основної маси індіанського населення"
3. Красников А. Н. Анимизм // Новая философская энциклопедия / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Предс. научно-ред. совета В. С. Стёпин, заместители предс.: А.А. Гусейнов, Г. Ю. Семигин, уч. секр. А. П. Огурцов. – 2-е изд., испр. и допол. – М.: Мысль, 2010. – ISBN 978-5-244-01115-9.

#### УДК 323 (519)

ВАСИЛЕВИЧ Т.

*Наук. керівник: Конопацька Д.І.*

м. Житомир

### СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА, ПОЛІТИЧНА, КУЛЬТУРНА СИТУАЦІЯ В КНДР

Північна Корея і донині залишається найбільш закритою від цікавих очей і відокремленою державою на планеті. Не дивно, що знання простого українця про неї досі вельми уривчасті і обмежуються набором стандартних штампів про диктатуру дивовижної ідеології чучхе і династії Кімів. Наскільки близькі до істини ці штампи? Саме це і стало метою мого дослідження. Ця стаття допоможе хоча б трошки проникнути крізь залізну завісу та дізнатися, як протікає життя людей у Північній Кореї.

Коли в сучасних засобах масової інформації згадують про Корейську Народно-Демократичну Республіку (Північну Корею), то, як правило, ці згадки супроводжуються образами маршируючих слідом за військовою технікою військовослужбовців або масових демонстрацій громадян. Ще згадують про двох керівників країни – Кім Ір Сена, покійного, і його сина Кім Чен Іра, нинішнього лідера держави, показують труднощі, які Північна Корея переживає останнім

часом. Ще відомо про те, що в КНДР будують або вже побудували соціалізм, і що країна встала на цей шлях завдяки впливу Радянського Союзу, звільнившого північну частину Корейського півострова від японського колоніального панування в 1945 році [4, с. 61].

На сьогодні КНДР є остання в світі відносно розвинена тоталітарна держава, а також це єдина країна, в якій немає податків. Вони вважають це гідністю своєї країни. Ця країна має найбільш ізольовану та проблематичну економіку, що планується верхівкою, тобто Трудовою партією Кореї.

Неправильно вважати, що панівна ідеологія в Північній Кореї – комуністична. В конституції країни і в програмних документах правлячої Трудової партії Кореї (ТПК) ні комунізм, ні соціалізм навіть не згадуються. Офіційна назва країни – Корейська Народно-Демократична Республіка. В якості офіційної ідеології прийнята "теорія чучхе" – сягає корінням в стародавню філософію вчення про самодостатність і опори тільки на власні сили.

Основний принцип вчення чучхе можна викласти формулою "людина вирішує все і господар всього". Далі з цього принципу випливає необхідність бути самостійним, і оскільки Корея – країна самостійних людей, їй ніхто не потрібен. Принципом "опори на власні сили" виправдовується практично повна закритість країни від зовнішнього світу. Характерний приклад – в КНДР з 1997 року офіційно прийнято "літочислення чучхе". Новий північнокорейський календар починається з 1912 року – дати народження першого президента країни Кім Ир Сена, творця теорії чучхе [1, с. 181-182]. Згідно цього, на сьогоднішній день в Північній Кореї 104 рік.

Головна особливість суспільного ладу Північної Кореї – повна відсутність будь-яких громадянських свобод, навіть формальних, і стовідсотковий пріоритет колективу перед окремою особистістю. Теорія чучхе повністю виключає особисту матеріальну зацікавленість у праці. І при цьому від північнокорейця не почуєш найменшого натяку на незгоду з порядками в країні, навіть в тому випадку, коли він – біженець і покинув КНДР, рятуючись від голоду [3, с. 6].

Якщо порівнювати розвиток КНДР і світу загалом, то можна сказати, що їх розвиток зупинився десь у 1950-х роках. В країні вже багато років стабільно функціонує планова економіка, що переконливо спростовує капіталістичний міф про її неефективність.

У КНДР немає проблем з пробками і місцями для паркування, рівень ДТП рекордно низький, а в Пхеньяні перехрестями донедавна керували не світлофори, а регулювальниці. Але з транспортом у країні погано: більшість це велосипедний рух, на який у мешканця КНДР мають бути певні документи та номерний знак на велосипеді, тому й велосипеди мають не всі. Жінки в цій країні не мають права керувати велотранспортом. А порушниця чекає штраф та конфіскація велосипеда. Автомобілі наявні здебільшого у представників влади та військових. По шестисмугових дорогах

пересуваються тільки чиновники та ті щасливчики, яким подарували авто японські родичі. Причому родичі повинні бути воістину щедрими людьми, бо таку ж машину вони зобов'язані подарувати і державі. Метро наявне тільки у Пхеньяні, хоча воно і невелике, але вважається найдешевшим метро в усьому світі. Маршрутних таксі в КНДР немає, проте добре розвинений тролейбусний рух [6, с. 109].

Армія Північної Кореї (чисельність за різними джерелами – від 1,1 до 1,6 мільйонів чоловік) має невеликий бюджет. Наприклад, в 2013 році він становив лише 5 мільярдів доларів. У порівнянні з провідними державами, цей показник мізерно малий. Однак вона входить до п'ятірки найсильніших. Армія Північної Кореї, чисельність якої може в будь-який момент доповнитись 8 мільйонами резервістів, також володіє 10 ядерними боеголовками.

У країні жінки давно могли служити в якості добровольців. Термін їх служби до 2003 року становив 10 років, а після – 7 років. Однак у багатьох джерелах з'являється інформація про те, що з 2015 року всі жінки зобов'язані проходити строкову військову службу. Набір здійснюється відразу ж після отримання шкільного атестата.

Жінки служитимуть в армії до 23 років. Багато експертів вважають такі заходи влади вимушеними через голод 1994-1998 років, в результаті якого була низька народжуваність, що в результаті призвело до браку чоловічого населення призовного віку.

КНДР в цьому плані не є нововпроваднувачем. Наприклад, в Ізраїлі, Перу, Малайзії та інших країнах жінки зобов'язані служити вже давно [2].

Із зарплатою у КНДР також все скрутно. Середня зарплата в КНДР, якщо вірити перебіжчикам – 1500–6000 вон, або від 1 до 4 доларів в місяць. Займається населення переважно господарством, а також вирощуванням фруктів і овочів, також КНДР входить до топ-10 найбільших виробників фруктів, хоча більшість із них вивозяться із країни. Промисловість у Північній Кореї майже не працює через нестачу ресурсів. Робочий тиждень північного корейця шестиденний. Відпочивають вони тільки в неділю, та й то відносно. У цей день у них щось на зразок нашого суботника. Тому на волелюбні думки просто не залишається ні часу, ні фізичних сил.

Більшість населення КНДР (12 млн. чоловік) перебуває за межею бідності, а от столиця КНДР – Пхеньян, вважається містом еліти, адже там майже три мільйони (близько 90% населення міста) вважається вищим класом, прості люди право на прожиток у столиці не мають.

Уся культура у КНДР підвладна державі, іноді північнокорейські мультиплікатори виконують замовлення для європейських і американських студій. Культурний розвиток населення звівся до мінімуму, за розвагу вони вважають навідуватися у мавзолей Кім Чен Іра, а також розважатися у парках атракціонів, яких усього три в КНДР.

Місцевому населенню категорично забороняється спілкуватися з іноземцями. Хоча невелика частина населення володіє англійською мовою. Справа в тому, що корейські власті упевнені: всі іноземці – шпигуни, які задрять щастю країни. А якщо знаходяться такі сміливці, то за спілкування вони можуть поплатитися свободою, бо за це їх чекає тюремне ув'язнення. Мобільні телефони у іноземців забирають в аеропорту на зберігання, повертають тільки перед посадкою на зворотний рейс. Іноземцям забороняється самостійно пересуватися по державі – з моменту прильоту і до того, як вони покинуть країну, туристів буде супроводжувати гід-перекладач та водій. Вони обов'язково простежать, щоб цікаві іноземці пересувалися тільки за заздалегідь складеним маршрутом.

Жителі Північної Кореї не мають виходу до Інтернет, а лише співробітники деяких установ. У них існує власна мережа Кванмен, де користувачі можуть знайти потрібну так звану нейтральну інформацію. Також тут не можна слухати зарубіжні радіостанції, а також Вільне Північнокорейське Радіо, в якому, вважається, працюють біженці. Інтернет в Північній Кореї є доступний лише партійним діячам та пропагандистам способу життя Чучхе, та й то з великими обмеженнями. Також є список організацій, затверджений Кім Чен Ином, які мають право доступу до інтернету. Підключені комп'ютери стоять у спеціальних кімнатах, відвідати які можна тільки з пропуском.

На теперішній час очільником КНДР є Кім Чен Ин – син колишнього диктатора Північної Кореї Кім Чен Ира, знаходиться на посаді Великого керівника КНДР з 2011 року [5, с. 96].

Отже, підсумовуючи все вище зазначене, можна дійти висновку, що КНДР є досить цікавою і неординарною країною, яка значно відрізняється від решти держав. Відчувається також різниця між Південною і Північною Кореєю: стан економіки та соціальний стан Північної Кореї є значно гіршим за стан Південної Кореї. Але КНДР таки зацікавлює туристів своєю ідеологією, правилами, розвагами, менталітетом і просто виглядом столиці Пхеньян, яка схожа на Київ в часи комунізму, тому можна вважати КНДР – єдиною неповторною державою у світі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Балканский А. Жизнь замечательных людей. Ким Ир Сен / А. Балканский. – М.: Молодая гвардия, 2011. – 257 с.
2. Вооруженные силы КНДР: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.docwar.ru>
3. Каторжевский П. Чучхе – идеология Трудовой партии Кореи. Газета Коммунистической партии Беларуси №31 (919) от 1.08. 2014., С. 6
4. Курбанов С. О. ИДЕИ ЧУЧХЕ: КОНФУЦИАНСКАЯ ТРАДИЦИЯ © С. О. Курбанов. Опубликовано в журнале "Восточная коллекция", Осень 2001 // № 4(7). С. 58-65

5. Редько В. Є. Туристичне краєзнавство. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2011. – 223 с.

6. Філіпенко А. С. Економіка зарубіжних країн – К., 1996, 267 с.

#### УДК 281.96(477)

ГЕЙКО П.

Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.

м. Київ

### ФУНКЦІОНУВАННЯ УПЦКП НА ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ

Кожна подія в нашому житті повинна мати якісь причини, для свого початку. Тому, розкриваючи зміст та суть сьогодення даної теми цієї статті, на мою думку, для початку необхідно ознайомитися, хоча б коротко з історією виникнення Української Православної Церкви Київського Патріархату. Щоб кожен, хто читає дану статтю чітко розумів про що йде мова.

Отже, Українська Православна Церква Київського Патріархату – це православна церква в Україні із резиденцією Патріарха в Києві. Створена в червні 1992 року внаслідок об'єднання двох церковних груп, що обстоювали незалежність від Російської православної церкви: частини вірних та єпископату УПЦ-МП на чолі із Митрополитом Київським і всієї України Філаретом (Денисенком) та Української Автокефальної Православної Церкви.

Історично Українська Православна Церква від Хрещення Руси-України була Митрополією Константинопольського Патріархату. 1448 року від Київської Митрополії відокремилася Московська єпархія і лише в 1589 році отримала визнання Константинопольського Патріархату. І ось уже в 1684 році, як свідчать грецькі історики, Московська Патріархія звернулася до Константинопольського патріарха Якова з проханням підпорядкувати їй Київську Митрополію, проте отримала відмову. Але вже через 2 роки отримала згоду. І ось вже з того часу, з 1689 року Московський Патріархат починає проводити політику щодо УПЦ-КП, що значно обмежувала її діяльність. (Наприклад, заборона Московського Патріарха на ввезення до Москви українських книжок, або ж заборона Києво-Печерській лаврі друкувати будь-які книжки без дозволу Московського патріарха)<sup>1</sup>.

Щодо сьогодення, то якщо звернутися до статистики (2010 р.), то слід сказати, що українська православна церква Київського Патріархату є домінантна конфесія на території нашої країни за кількістю парафій (громад) та культурних споруд у власності чи

<sup>1</sup>Українська православна церква Київського Патріархату. // Історія УПЦ-КП / [Електронний ресурс] – Режим доступу : [https://uk.m.wikipedia.org/wiki/Українська\\_православна\\_церква\\_Київського\\_патріархату](https://uk.m.wikipedia.org/wiki/Українська_православна_церква_Київського_патріархату)



світі загалом. Архієпископ стоїть на тому, що церква завжди була і буде, закликає всіх молитися за долю церкви так, як і за Україну. Адже, все є по справедливості, а де справедливість – там і Бог.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Українська православна церква Київського Патріархату. // Історія УПЦ-КП / [Електронний ресурс] – Режим доступу : [https://uk.m.wikipedia.org/wiki/Українська\\_православна\\_церква\\_Київського\\_патріархату](https://uk.m.wikipedia.org/wiki/Українська_православна_церква_Київського_патріархату)
2. Українська православна церква Київського Патріархату. // Сучасна церква. / [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://uk.m.wikipedia.org/wiki/Українська\\_православна\\_церква\\_Київського\\_патріархату](https://uk.m.wikipedia.org/wiki/Українська_православна_церква_Київського_патріархату)
3. Київський Патріархат спростував звинувачення у погромах та захопленнях храмів УПЦ МП. / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://kyrios.org.ua>
4. Архирей УПЦ КП особисто прибув на захист українських вояків від свавілля московської орди / [Електронний ресурс] – Режим доступу : : <http://kyrios.org.ua>
5. Патріарх Філарет : Як народ стоїть сьогодні на Майдані, так і повинен стояти до кінця / Християнський портал КІРІОС з посиланням на “ТИЖДЕНЬ” – [Електронний ресурс] – Режим доступу : : <http://kyrios.org.ua>
6. Крим: вчинено напад на храм Київського Патріархату / [Електронний ресурс] – Режим доступу : : <http://kyrios.org.ua>
7. Влада окупованого Криму розпалює ворожнечу та провокує українців , – Євпатій (Зоря) / [Електронний ресурс] – Режим доступу : : <http://kyrios.org.ua>
8. Санкції для Росії можуть усилити из-за релігійних гонень в Криму и Донбасе / [Електронний ресурс] – Режим доступу : : [www.irs.in.ua](http://www.irs.in.ua) > *новости* > Санкції для Росії можуть усилити из-за релігійних гонень в Криму и Донбасе
9. Патріарх Філарет: “Для нас, українців, символом України є Надія Савченко”, від 9 березня 2016 року / [Електронний ресурс] – Режим доступу : : <http://kyrios.org.ua>

УДК 261.7.(477)

ГРИВНИК А.

*Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.*  
м. Київ

### ОСОБА МИТРОПОЛИТА ВОЛОДИМИРА

Митрополит Володимир був одним з найвпливовіших архієреїв Української православної церкви Московського Патріархату. Блаженіший Митрополит Володимир відрізнявся однією особливою чеснотою – смиренням, яка зростала від посвячення його життя Богу. Це можна виокремити завдяки тому, що він 2009 році мав великі шанси бути обраним патріархом, однак відмовився, заявивши, що хоче постати перед Богом 121-м митрополитом Київським, а не 16-м патріархом Московським.

Блаженіший Митрополит ВОЛОДИМИР (Сабодан Віктор Маркіянович) народився 23 листопада 1935 року у с. Марківці, Летицького р-ну, Хмельницької обл. Він був вихідцем із простої селянської родини на

Хмельниччині. Навчався Блаженіший у Меджибізькій середній школі, після закінчення якої вступив до Одеської духовної семінарії. Після навчання, він викладав в цій же семінарії, виконував обов’язки старшого помічника інспектора, одночасно обіймав посаду секретаря Одеського єпархіального управління.

Митрополиту Володимиру випало прийти до влади в Українській православній церкві у 1992 році, коли вона перебувала в стані хаосу, в час коли назрівали, а згодом і вирували релігійні конфлікти між православними Московського патріархату, філаретівцями та автокефалістами.

Більшістю голосів (16 з 18) був обраний митрополитом Київським і всієї України, предстоятелем Української Православної Церкви, який в той час знаходився на богословській конференції у Фінляндії і першою людиною який привітав його 27 травня з обранням на Київський престол став президент Фінляндії.

Священний Синод Російської Православної Церкви на засіданні, що відбулося 28 травня того ж року, надав свою згоду з цим рішенням. Патріарх Московський і всієї Русі Алексій II благословив новообраного митрополита Київського на його служіння на посаді настоятеля Української Православної Церкви. Згідно з цією постановою, митрополиту Володимиру в межах України було надано титул “Блаженніший” з правом носіння двох панатій і предносіння хреста під час богослужіння.

Політика Блаженнішого митрополита Володимира стабілізувала ситуацію в Українській православній церкві та суспільстві, котра була особливо напруженою після розділення православних, та уможливила впровадження поміркованого курсу поступової українізації церкви.

Хоча критики дорікають митрополиту, що він “так і не зробив церкву українською”, ці звинувачення носять характер суб’єктивних поглядів і поверхневих оцінок діяльності Володимира. Він зробив для української церкви все, що було в його силах добув широку автономію і сам став її гарантом, дав можливість українським ідеям прижитися і розвинутися в церкві, яка за задумом її московських кураторів, повинна була стати лише опорою “руського миру”.

Незважаючи на важку хворобу, Блаженніший митрополит Володимир в останні роки ініціював роботу щодо пошуку шляхів воз’єднання православних та подальшого об’єднання православних церков в Україні, благословив впровадження української мови в богослужінні, започаткував нові напрямки і підходи щодо розвитку духовно – богословської освіти, підтримував проєвропейський політичний курс України, а також засудив російську агресію.

Митрополит прагнув омолодити УПЦ, освіжити її новою молодістю кров’ю. Він говорив: “Священик повинен бути на висоті і творити Божу волю, бо він слуга Господній. Волю ж людську він освячує і просвіщає. Через те треба молодим людям, що збираються

прийняти священство, бути до себе дуже уважним. Можна учитись церковному життю і також не нехтувати ніякими науками. Це потрібно для того, щоб бути людиною сучасною, розвинутою і особливо – віруючою. Якщо священники будуть хорошими, то буде хорошою й уся Церква, парафії. Бо хвалити Бога довіряють Церкві в основному всі, але також чекають від Церкви нового служіння. І де ж краще навчитися молитві, ділам во спасіння нашої душі, як не у свого парафіяльного священника, з яким ми разом намагаємось молитися, проповідувати Христа, допомагати людям виконувати Закон Христовий?"

Блаженніший митрополит Володимир відрізняв церкву в радянські часи та в теперішній час. "Наші часи відрізняються тим, що все-таки ми маємо нехай відносно, але свободу, яку гарантує нам Конституція нашої країни. Це щодо віросповідання громадян нашої держави: всяка Церква є незалежною від держави, держава від Церкви. І такі умови зовсім по-іншому впливають на людей, які тільки-но приходять до церкви, ті ж, що вже ходили до церкви, отримують упевненість у майбутньому. Бо навіть дуже віруюча людина все одно залишається людиною слабкою в моральному відношенні і в плані сприйняття тих обставин, у яких Церква живе і виконує свою місію. І тоді, за радянських часів, люди молилися також активно. І ця молитва допомогла нам у тому, що ми вижили і маємо сьогодні, слава Богу, свободу віри: можемо сповідувати яку хочемо віру, можемо взяти участь у місії Церкви, у добротності – не тільки в богослов'ї, але й у соціальному служінні."

Митрополит Володимир позиціонував себе як свідомий етнічний українець, тому він органічно інтегрувався у тогочасний український громадсько – релігійний контекст. Українська позиція митрополита Володимира полягала в тому, що він завжди усвідомлював своє українство, але ніколи це усвідомлення не ставало на заваді компромісним стосункам з Московським патріархатом. Він свідомо жертвував частиною своїх проукраїнських переконань, щоб зберегти видимість підпорядкування, в першу чергу, курсу Російської православної церкви. Він як і багато інших церковних ієрархів, його попередників, служіння яких так чи інакше було пов'язано з підпорядкуванням Москві, провадив стриману політику в плані автономізації церкви, і викликано це було, перш за все, глибоким розумінням специфіки історичних передумов існуючого становища української церкви.

Слід зазначити, що 22 роки очолення митрополитом Володимиром Української православної церкви для нього були не безхмарними, і тому зроблене ним для українського православ'я це величний подвиг християнського служіння, який Блаженніший здійснив не дивлячись на погіршення здоров'я, політичні катаклізми, пресинг внутрішньоцерковних кіл і партій, розкол у середовищі єпископату, постійний тиск з боку інших українських автокефальних право-

славних юрисдикцій, перш за все Київського патріархату.

Найважливішим завданням, яке постало перед Української православної церквою є збереження цілісності церкви і рух у напрямку об'єднання православних церков. Після того як суспільство сколихнуло події революції гідності, анексія Криму та військова агресія російських диверсантів у Донецькій та Луганській областях, відбулася певна переоцінка цінностей і тепер головний запит суспільства та православних віруючих дещо інший це проблема самоідентифікації і українізації церкви не за формою, а за суттю. Суспільство очікує також більшого дистанціювання від московського центру та підтримки доцентрових рухів православ'я в Україні.

Нажаль епоха митрополита Володимира закінчилася і УПЦ МП чекають певні складнощі. Обнадійливою є та обставина, що більшість єпископів, вихованих Володимиром керують життям церкви за принципами соборності і це дає змогу прогнозувати, що об'єднання церков відбудеться.

#### УДК 321.7:323

КОРОЛЬОВА Н.

*Науков. керівник: Заплотинський Г.С., к. іст.н.  
м. Київ*

### ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ТЕОРІЇ ПОЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ В ЗАХІДНІЙ ПОЛІТОЛОГІЇ

Становленню і розвитку системних уявлень про політичну дійсність передували інші погляди на предмет і метод політичної науки, створюючи в сукупності передісторію формування теорії політичної системи в політології.

Простеживши, як мінялися погляди на предмет і метод політичної науки, американський політолог Д. Істон виділяє як мінімум чотири ключові періоди формування західної політології: формальний (правовий), традиційний (неформальний або добіхевіоралістський), біхевіоралістський і постбіхевіоралістський [1, с. 10]. В рамках даної статті представляють інтерес перші два етапи, вміст яких буде проаналізований лише в тому об'ємі, в якому це необхідно в контексті вибраної теми статті.

Хронологічні рамки формального етапу – з кінця 60-х рр. XIX ст. до початку XX ст. – фактично збігаються з періодом зародження системних уявлень про суспільство в соціології, але не в політичній науці, в якій, навпаки, "панувало уявлення про практично повну відповідність процесу функціонування політичної системи конституційно-правових норм" [2, с. 37].

Дослідницькі пріоритети починають змінюватись лише з кінця XIX ст. багато в чому завдяки роботам

таких вчених, як В. Парето, Р. Моська, Р. Міхельс, А. Бентлі, П. Херрінг, М.Я. Острогорський та інших. У поле зору політології потрапляють такі структури, як політичні еліти, політичні партії і зацікавлені групи. На цій підставі можна стверджувати, що на першу половину ХХ ст. політична наука вступає в новий етап розвитку – традиційний, – в рамках якого починає вивчати не лише правові форми політичних інститутів, але і деякі неформальні структури.

Особливим хронологічним відрізком традиційного етапу розвитку політичної науки є так званий "період міжвійськових десятиліть" – 1920–1940 рр., – що став нібито "перехідним містком" між різними поглядами на предмет і метод політичної науки і пов'язаний з діяльністю Чикагської школи політології. Ч. Мерріам, Л. Уайт, Р. Госнелл, К. Райт, Г. Лассуел розробляють перші учбові курси і програми досліджень, які приділяли "істотну увагу психологічній і соціологічній інтерпретаціям політики" [3, с. 69].

Засновник Чикагської школи політології Ч. Мерріам вперше обґрунтовує "необхідність переробки методів політичного дослідження і створення нової науки про політику, що орієнтована на вивчення реальної дійсності" [4, с. 158]. Крім того, в 1923 р. Ч. Мерріам і Г. Госнелл також вперше реалізують дослідження переваг порядку 6-ти тис. виборців в період виборів мера м. Чикаго. Згодом Г.Д. Лассуелл, досліджуючи широкий спектр політичних феноменів, висуває ідею про створення інтегральної теорії наук про політику, орієнтовану, перш за все, на дослідження демократії. На його думку, для здобуття цілісної картини формування і розподілу влади в товаристві необхідно зважати на "специфіку соціального контексту" і вивчати діяльність, пов'язану з прийняттям рішень, використовуючи методи, створені іншими науками [5, с. 174–175].

Таким чином, ми можемо відмітити, що, як справедливо помічає Д. Істон, більшість політологів традиційного періоду розвитку політичної науки "багато в чому неусвідомлено, – але фактично проводили думку про те, що політичний процес – це гігантський механізм ухвалення рішень", а рішення є "похідне паралелограма сил" – дії багатообразних соціальних груп [6]. Прагнучи вивчити цей "паралелограм сил", традиційна політологія нагромаджує велику кількість емпіричного матеріалу, що також дає підставу вважати, що "представники "традиційної політології" об'єктивно створювали середовище і ґрунт для якісного прориву в дослідженні політичного знання, мотивували пошук доріг до створення "оптимістичних" політичних теорій" [7].

Інакше кажучи, ряд подальших об'єктивних змін, що відбувались до середини ХХ століття як в суспільному житті в цілому, так і в соціальних науках зокрема, багато в чому обумовлювали подальший розвиток західної політичної науки і становлення в ній теорії політичної системи. Серед них до найбільш значущих

можна віднести наступні: розповсюдження ідеї демократії; зміни світоустрою, пов'язані з підсумками світових воєн; біхевіористська (поведінкова) революція в науці і подальша природна еволюція політичної науки; розвиток академічних інститутів політології і активізація підтримки політичних досліджень (перш за все в США) з боку держави і приватного бізнесу.

ХХ ст. порівняно з попередніми століттями дійсно характеризується ширшим "кроком новизни", вищими швидкостями змін, що відбуваються в соціальній реальності. До тих, що вплинули на розвиток політичної науки відносяться наступні: розповсюдження демократичної ідеї, наслідком якої стало введення загального виборчого права; виникнення і інституціоналізація великої кількості політичних партій і громадських організацій, що дозволило включити "самі широкі верстви населення до кількості активних учасників політичного процесу" [8, с. 48]. Ця подія зажадала нового рівня осмислення в межах політичної науки, що передбачає "висунення в центр дослідження поведінки індивідуумів в політичній ситуації" [9, с. 98].

Післявоєнні зміни в світобудові, що особливо сталися в середині минулого століття, також істотно вплинули на подальший розвиток політичної науки. Процеси деколонізації і створення нових державних утворень як самостійних учасників світової політики з необхідністю вимагали вироблення нової дослідницької парадигми, здатної пояснювати і прогнозувати розвиток соціально-політичних і інших процесів в цих країнах. Якщо "в 1945 р. в світі існувало 68 незалежних держав, то в ході процесів деколонізації в другій половині ХХ ст. до них додалося ще майже 100 держав. А до кінця століття, з урахуванням процесів політичних трансформацій після розпаду СРСР, в світі вже було 185 незалежних держав." [10]. Термін "держави" як універсальний політичний інститут з відомими ознаками, що історично склалися, вже не вмещав в себе всі багатообразні характеристики різномірних політичних процесів "старих" і "нових" держав. По цій причині стає закономірною поява нових дослідницьких підходів, у тому числі і націлених на виявлення загального і особливого в розвитку "старого світла" і нових державних утворень.

Не менш значимі є і зміни, що відбувалися в теорії і методології досліджень соціальних наук. Зважаючи на зміни в соціальній дійсності, про які було вказано раніше, політична наука вступає в фазу активної природної еволюції, що виражається в усвідомленні політологами того, що реальна політична практика, яка помітно ускладнилася, вже не співвідноситься з описовим, "філософсько-політичним" розумінням предмету політологічного знання. Подоланню цієї проблеми сприяла біхевіоралістська (поведінкова) революція, що сталася в 1950-і рр., та переорієнтувала політологію на пошук систематизованих пояснень, які засновані на об'єктивному спос-

тереженні і перевіряються через емпіричні дослідження. Біхевіоризм як особливий соціально-психологічний підхід до вивчення поведінки починає формуватися приблизно з середини 20-х рр. ХХ ст. в психологічній науці США. Причому піонерською роботою в цій області прийнято вважати статтю американського психолога Дж. Уотсона "Психологія з точки зору біхевіориста", в якій він виклав свої уяви відносно того, за яких умов в "строгому сенсі" слова психологію можна вважати наукою. Дж. Уотсон проголосив, що головним критерієм науковості психології є об'єктивний підхід до явищ, що вивчаються [11].

В рамках поведінкової революції в політичній науці формується метод, отримавший назву "Біхевіоральний аналіз", що ґрунтується на позитивістському підході і базується на посиланні про "одноманітність, повторюваність і обчислюваність елементів, які складають в сукупності політичні феномени" [12, з 65]. Біхевіоральний аналіз також спочатку набуває поширення в політичній науці США, а потім і в інших західних державах. По висловленню С. Верби, цей період можна назвати "революційним" для політичної науки, оскільки вчені стали бачити "за одним фактом порівняння багатьох фактів; бачити за формальними інститутами управління політичні процеси і політичні функції; і бачити за країнами Західної Європи нові держави Азії, Африки і Латинської Америки" [13, р. 111]. Методологічний "прорив" 1950–1960-х рр. сприяв закріпленню за цим тимчасовим відрізком назви "Золоте століття" політичної науки, а в науковій термінології його часто іменують "біхевіоралістським" ("біхевіорістським").

Ще одним важливим чинником, що сприяє розвитку політичної науки в Сполучених Штатах і становленню в ній теорії політичної системи, став "потужний приплив інтелектуальних сил з Європи напередодні і під час Другої світової війни" [14, с. 121]. Загалом, на тлі помітного зміцнення інтелектуального потенціалу американської політичної думки в 1954 р. створюється Комітет з порівняльної політології при Раді з суспільствознавчих досліджень, який очолює Г. Алмонд, а його діяльність визначатиме розвиток західної політичної науки на подальші за роком його створення десятиліття. Поява подібних комітетів (де-факто – наукових шкіл) якісно змінила процес наукової творчості, зробивши його найбільш продуктивним і раціональним: "новим явищем стає робота в рамках наукової школи, яка в порівнянні з попереднім періодом придбала набагато більш яскраво виражену форму замкненого співтовариства, що складається з керівника та його послідовників" [15, с. 176].

До того ж, як справедливо помічає вітчизняний політолог О.Ю. Бойцова, на розвиток політології в США були направлені "потужні грошові потоки, причому в першу чергу фінансувалися програми аналізу громадської думки, зокрема механізму формування переваг виборців" [16, с. 8]. Це ж, у свою чергу, сти-

мулювало зростання організацій, що спеціалізуються на вивченні політики, подібних до Комітету, очолюваного Р. Алмондом: ще за два десятиліття між світовими війнами в США було створено близько 30 подібних центрів [17, с. 7].

Таким чином, саме в контексті вирішення біхевіоралістської програми зі створення нової політичної теорії, в політології отримують розвиток системний і структурно-функціональний підходи, в руслі яких формується теорія політичної системи, яка в середині минулого століття прийшла на зміну інституціональному підходу, що панував довгий час до аналізу політики. Причому попередні "несистемні" засоби аналізу соціальних об'єктів "зводилися переважно до "розкладання" об'єкту, що вивчається, на його частини і до якісного опису цих частин" [18, с. 235]. Ми переконалися, що виникнення теорії політичної системи відповідало потребам політичної науки минулого століття, сьогодні ж ця теорія і методологія фактично виступають "рушійною силою" сучасної політології.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Істон Д. Політична наука в Сполучених Штатах: минуле і сьогодення // Сучасна порівняльна політологія: хрестоматія / під ред. В.Я. Гельмана, Г.В. Голосова. М., 1997.
2. Федоркін Н.С. Методологічний потенціал порівняльних досліджень політичних систем // Простір і час. 2013. № 3 (13).
3. Алмонд Г. Політична наука: історія дисципліни // Політична наука: нові напрями / під ред. Р.І. Гудіна, Х.-Д. Клінгемана; науч. ред. рус. видавництва Е.Б. Шестопаля. М., 1999.
4. Самсонова Т.Н. Ч. Мерріам: у витоків створення "нової науки про політику" // Соціально-політичний журнал. 1996. № 5.
5. Короткова Н.В. Г.Д. Лассуелл. Методологія дослідження проблем політики // Політична наука. 2000. № 4.
6. Істон Д. Указ. соч. С. 11.
7. Федоркін Н.С. Указ. соч. С. 37.
8. Гончаров П.К. Політична система суспільства: теорія і практика пострадянського транзиту. М., 2008.
9. Ірхин Ю.В. Досягнення і обмеження біхевіоризма і постбіхевіоризма // соціально-гуманітарні знання. 2009. № 1.
10. Федоркін Н.С. Указ. соч. С. 38.
11. Ірхин Ю.В. Указ. соч. С. 95–97.
12. Гаджієв К.С. Порівняльна політологія. М., 2012.
13. Ільїн М.В., Сморгунів Л.В. Основні напрями розвитку політології в ХХ столітті // Політична наука на рубежі століть: проблемно-тематич. сб. М., 2000.
14. Нікішенков А.А. Історія британської соціальної антропології. СПб., 2008.
15. Бойцова О.Ю. Політична наука в ХХ столітті: загальні характеристики і основні етапи становлення // Політичні науки. 2001. № 1.
16. Дмітрієв А.В. Політична соціологія США. Нариси. Л., 1971.
17. Блауберг І.В. Проблема цілісності і системний підхід. М., 1997.

УДК 21.41:341.18(477)

КОСТЮЧЕНКО А.

*Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.*

м. Київ

## **ВСЕУКРАЇНСЬКА РАДА ЦЕРКОВ І РЕЛІГІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА МІЖКОНФЕСІЙНІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНСЬКІЙ ДЕРЖАВІ**

Для розуміння даної теми слід зазначити, що міжконфесійні відносини – це відносини між представниками різних релігійних общин та організацій (церков). Становлення релігійно-церковного комплексу держави, подальша гармонізація та розвиток державно-конфесійних відносин становлять відновлення духовних цінностей, вдосконалення потенціалу Церкви в аспекті національного розвитку. Українська держава, послідовно дотримуючись загальнодержавних та зафіксованих вітчизняним законодавством принципів відокремлення церкви від держави та невтручання у внутрішні справи релігійних організацій, всіляко сприяє налагодженню та поглибленню міжконфесійного порозуміння, опрацюванню ефективних механізмів співпраці держави і церкви в гуманітарній сфері. Результатом такого співробітництва стало зміцнення суспільного порозуміння, подолання міжрелігійних протистоянь, забезпечення захисту прав віруючих і релігійних організацій, утвердження толерантності у громадській свідомості.

Для зручності співпраці між державою та релігійними організаціями у грудні 1996 року було утворено Всеукраїнську Раду Церков і релігійних організацій (ВРЦіРО), як представницький міжконфесійний консультативно-дорадчий орган з метою об'єднання зусиль Церков і релігійних організацій у справі духовного відродження України, координації міжцерковного діалогу як в Україні, так і за її межами, участі в розробці проектів нормативних актів з питань державно-конфесійних відносин, здійснення комплексних заходів добродійного характеру, до складу якої входять 19 Церков і релігійних організацій (православні, католики, протестанти, юдеї, мусульмани), що складає близько 95 % релігійної мережі України. Метою цього органу є об'єднання зусиль Церков і релігійних організацій, координації міжцерковного діалогу як в Україні, так і за її межами, участі в розробці проектів нормативних актів з питань державно-церковних відносин, здійснення комплексних заходів добродійного характеру. Загалом, розвиток подій у церковно-релігійній сфері свідчить про рух державно-конфесійних відносин на партнерських засадах.

Протягом останніх кількох років Всеукраїнська Рада Церков і релігійних організацій (ВРЦіРО) зайняла провідне місце у формуванні міжконфесійного діалогу в Україні. Об'єднуючи у своєму складі провідні

християнські Церкви (православні, католицькі та протестантські), одне іудейське та три мусульманські релігійні об'єднання, ВРЦіРО фактично складає приблизно 90% релігійної мережі України. Саме тому рівень діалогу, співпраці та досягнутих домовленостей у межах цього консультативно-дорадчого органу, що діє на громадських засадах без статусу юридичної особи, є прикладом найбільшого суспільного порозуміння у релігійному сегменті. Важливе значення має сам факт зустрічей, спілкування та постійного діалогу глав та представників релігійних об'єднань, що безперечно сприяє побудові толерантних та партнерських відносин у релігійному середовищі України.

Зустрічі ВРЦіРО з політичним керівництвом держави є систематичними і сприяють як розв'язанню складних державно-конфесійних питань і міжконфесійних відносин, так і підвищенню авторитету держави та її керівництва в українському та міжнародному контекстах. При цьому важливим є зберігання динаміки таких зустрічей, так само як і традиційну у минулому практику проведення урочистих державних заходів за участю вищого політичного керівництва країни та керівників церков і релігійних організацій, що входять до складу ВРЦіРО.

ВРЦіРО активно сприяє пошуку міжконфесійного порозуміння, у діалозі з органами державної влади розглядає питання щодо вдосконалення чинного законодавства. Наприклад у галузі свободи совісті та діяльності релігійних організацій, заходи стосовно захисту та утвердження моральності у суспільстві тощо.

Унікальним є досвід налагодження ВРЦіРО міжконфесійного діалогу у сфері подолання епідемії ВІЛ/СНІДу в Україні шляхом прийняття та впровадження “Концепції участі Церков та релігійних організацій України у протидії епідемії ВІЛ/СНІДу” та “Стратегії участі Церков та релігійних організацій України у протидії епідемії ВІЛ/СНІДу”.

8 липня 2005 року було видане доручення № 1-1/657 щодо удосконалення державно-церковних відносин, подолання морально-духовної кризи суспільства, поєднання зусиль держави, громадянського суспільства і релігійних організацій у створенні високодуховного виховного середовища, яким, зокрема, передбачалося створення при обласних державних адміністраціях церковних рад в якості консультативно-дорадчих органів. Поява і подальше функціонування останніх зарекомендували себе з найкращої сторони: у взаєминах місцевої влади з конфесіями почав превалювати дух партнерства, істотно зменшилась кількість протистоянь на релігійному ґрунті.

Слід зауважити, що всередині ВРЦіРО сформувались певний рівень довіри та принципи співробітництва. Ефективність Ради полягає у тому, що активні її члени намагаються докласти зусиль до пошуку консенсусу по усіх питаннях порядку денного засідань, сприяючи внутрішній консолідації та підвищенню

впливу ВРЦіРО на громадську думку та політикум задля утвердження у суспільстві високих моральних стандартів та посилення співпраці у виконанні соціальної функції Церков і релігійних організацій. Саме тому склад Ради є доволі усталеним та повільно розширюється, оскільки кандидати на членство у ВРЦіРО мають засвідчити спроможність підсилити роботу Ради.

Одним із головних результатів роботи Всеукраїнської Ради ЦЕРКОВ і релігійних організацій полягає в тому, що наявність постійного та конструктивного діалогу між конфесіями дозволяє Раді в цілому виступати єдиним голосом та зі спільною позицією у державно-конфесійних відносинах, що у свою чергу сприяє підвищенню авторитету та впливовості цієї міжконфесійної інституції у суспільстві. У діалозі з органами державної влади ВРЦіРО послідовно відстоює власну позицію відносно підходів до вдосконалення чинного законодавства України у сфері свободи совісті та діяльності релігійних організацій. Також глави Церков і релігійних організацій єдині у питаннях захисту та утвердження моральності у суспільстві, у тому числі, виступаючи за необхідність забезпечення дітей і молоді від пропаганди аморальності, безвідповідальної поведінки та жорстокості у ЗМІ та заявляючи про негативне ставлення, явища гомосексуалізму та спроб легалізації так званих одностатевих "шлюбів".

Для поглиблення як державно-конфесійного, так і міжконфесійного діалогу, опрацювання конкретних механізмів співпраці між Державою і Церквою в різних сферах важливою є діяльність державно-церковних консультативно-дорадчих органів при міністерствах та відомствах у форматі громадських рад. Так, свою роботу активно продовжує Громадська рада з питань співпраці з церквами та релігійними організаціями при Міністерстві освіти і науки України.

Отже, характер впливу міжконфесійних стосунків на суспільне життя в полікультурному суспільстві залежить від багатьох чинників. Він може суттєво змінюватися, набувати специфічних особливостей. Також, стан міжконфесійних відносин значною мірою залежить від забезпечення прав віруючих на задоволення їх релігійних потреб, а також взаємного ставлення конфесійних та церковних громад (релігійної толерантності громад і віруючих). Однак, слід пам'ятати, що функції релігії не завжди збігаються з соціальними функціями релігійних організацій, тому що останні включаються до загальної системи економічних, політичних та інших суспільних відносин і виконують безліч нерелігійних функцій. Особливість української моделі міжконфесійних відносин полягає в тому, що на території України одночасно діє велика кількість конфесій, які належать до різних релігійних напрямків та мають різне підпорядкування з центрами як в Україні, так і за її межами.

УДК 316.346.2-055.2:2

КРАЄВСЬКА В.

Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.

м. Київ

## СПЕЦИФІКА СУЧАСНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ЦЕРКВИ АСД

Минуле сторіччя значно змінило соціальне та правове становище жінки у європейському співтоваристві та у Сполучених Штатах Америки. Завдяки загальним демократичним змінам і феміністському руху жінкам вдалося досягти рівноправ'я у багатьох сферах суспільно-політичного та церковного життя. Хоча церква АСД також має з даного питання досить сталу позицію, перманентно підтримуючи боротьбу жінок за свої права в офіційних заявах, рекомендаціях та інших документах, але варто зауважити, що гендерне питання досі не знайшло свого повного вирішення у соціальній доктрині АСД. Окремо протягом двох років питання про теологічні засади висвячення жіноцтва вивчав спеціально створений комітет, проте позитивних результатів, тобто консенсусу з окресленого питання так і не було досягнуто. Реакція церков на дискусії щодо місця та ролі жінок у церкві є різною, і дискусія в адвентизмі має свої особливості. Для більш глибокого розуміння цієї проблеми необхідно розглянути та осмислити варіанти вирішення гендерної проблеми, які існують у Всесвітній Церкві АСД.

Противники висвячування жінок апелюють до простого, проте найвагомішого аргументу – Біблії, наголошуючи на тому, що якщо в Біблії немає жодного прикладу висвячування жінок та настанов з даного питання, то рукопокладення жінок варто вважати небіблійною практикою. Зокрема, піз час дискусій зустрічаємо звернення до позиції апостола Павла, який писав про жінок таке: "навчати я не дозволяю, ані панувати над мужем" 1 Тим. 2: 12). Аргументом на користь цього слугує першість чоловіка при творінні, вторинність жінки та її статус помічника (1 Тим. 2:8-15). На думку консерваторів, вчення апостола про призначення чоловіка як лідера в сім'ї та суспільстві, ґрунтується не на культурному контексті або місцевих особливостях, а на біблійному погляді щодо споконвічної ролі чоловіка та жінки. Це підтверджується у 1-ому Посланні апостола Павла до Коринтян (1 Кор. 11: 3), де він зазначив, що "всякому чоловікові голова Христос, а жінці голова – чоловік, а Христу глава – Бог". Як бачимо, за цим визначенням апостола, верховенство чоловіка засноване на вселенському порядку. Перші дві глави книги Буття також розглядаються прихильниками першої позиції як очевидний доказ того, що з початку віку, ще до гріхопадіння, Бог визначив чоловіку керівну роль над жінкою і навіть над всією землею.

Ті адвентисти, які наполягають на позитивному вирішенні питання жіночого рукопокладення, при наведенні власних аргументів так само апелюють до

Біблії, підкреслюючи, що “у Біблії немає заборони на висвячення жінок, але є ідея рівності”. Найвагомим аргументом прихильників жіночого священства є вислів з третього тому “Свідчення для Церкви” Е. Уайт, яка зауважила: “Коли Бог створив Єву, то визначив, що вона, з одного боку, не повинна нічим поступатися чоловікові, а з іншого – не повинна ні в чому перевершувати його, але в усьому залишатися рівною йому”. На підтримку даного аргументу університетом Ендрюса було зроблено спеціальну заяву.

Також прихильники рукопокладення наводять ще один цікавий аргумент, відповідно до якого стверджують, що у главах Нового заповіту взагалі немає дефініції “висвячення” відповідно до того контексту, в якому воно використовується в наш час. Звідси, аргумент консервативної коаліції про те, що “Біблія нічого не говорить про висвячування жінок”, не є переконливим для прихильників радикальних змін у цій сфері, які наголошують на тому, що “Біблія нічого не говорить про рукопокладення чоловіків”.

Прихильники “компромісної” позиції вважають за можливе вироблення Церквою АСД комплексної позиції з питання рукопокладення, яка б дозволила у відповідному регіоні шукати нові форми застосування Божественного ідеалу для місцевої ситуації. Також прихильники компромісної позиції не заперечують чоловіче лідерство як Божий ідеал, водночас підкреслюючи той факт, що в силу різних обставин жінкам доводиться брати на себе роль духовного лідера, наводячи, в якості прикладу, ситуацію, що склалася сьогодні в Китаї, де протестантські церкви налічують сотні тисяч членів, а великий відсоток пасторів становлять жінки.

Восени 1988 року на о. Родос Константинопольським патріархатом була проведена між-православна богословська консультація “Місце жінки в православній церкві і питання про хіротонію жінок”, куди було запрошено представників усіх автокефальних та автономних Церков, де в якості аргументів проти хіротонії жінок були наведені такі положення:

- 1) Ісус Христос не обрав жодної жінки в число своїх апостолів;
- 2) Богородиця не займалася священослужінням у Церкві, хоча й удостоїлася бути матір’ю Сина та Слова Божого;
- 3) апостоли, згідно із переданням Церкви, ніколи не висвячували жінок у церковне священство;
- 4) у вченні апостола Павла містяться вказівки про місце жінок в Церкві;
- 5) якщо б жінкам дозволялося вчиняти священослужіння, тоді б це служіння, насамперед, здійснювала Богородиця.

Під час проведення згаданих зборів на о. Родос було висловлено побажання про відновлення інституту соціального дияконського служіння, що стало б “позитивним відгуком на великі потреби та запити сучасного світу”. Так, делегати православного

зібрання, присвяченого статусу жінки в церкві та питанню хіротонії жінок, окреслили активну діяльність жінки у таких церковних сферах, як:

- освіта та християнське виховання на всіх стадіях, починаючи з церковних шкіл до вищої богословської освіти в семінаріях;
- духовне керівництво та допомога сім’ям, підготовка до шлюбу та хрещення, турбота про нужденних;
- церковне управління, до якого входить участь в органах з прийняття рішень на рівні громади, єпархії та національної Церкви;
- соціальне служіння, яке включає роботу з людьми похилого віку, в лікарнях, пригнобленими та знедоленими;
- служіння регентів, читців та хору;
- робота з молоддю;
- участь у різних напрямках екуменічного руху;
- участь у видавничій та комунікативній діяльності.

Так, учасники “Консультацій” закликали до відродження “апостольського чину дияконіс” на основі давніх прикладів, відомих за багатьма джерелами, що на думку учасників “консультацій” дало б можливість “підкреслити гідність жінки та показати визнання її внеску в усі справи Церкви”.

Тут необхідно наголосити на тому, що дане рішення відповідає позиції Е. Уайт з цього питання. Дане питання для Церкви АСД є дуже болісним, а відсутність консенсусу може призвести до розколу всередині Церкви, адже вже зараз представники постмодерністського напрямку Церкви АСД в Нідерландах, порушивши робочий курс Генеральної Конференції у питанні жіночого рукопокладення, здійснили обряд висвячення Гізели Беркель-Лармоні, яка стала першою в Європі жінкою-пастором Церкви АСД, а керівництво Церкви АСД у Нідерландах, здійснивши цей обряд у гаазькій церкві, стало в опозицію до Генеральної Конференції. УУК ЦАСД належить до консервативного крила адвентистів, але сама практика висвячення дияконіс, традиційна для ЦАСД, робить цей консерватизм більш прогресивним, ніж консерватизм православних.

## УДК 28

ПАВЛЕНКО Д.

*Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.*

м. Київ

## ЗУСТРІЧ ПАТРІАРХА РПЦ КИРИЛА ТА ПАПИ РИМСЬКОГО: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ

Зустріч Папи Франциска і Патріарха Кирила на Кубі не раз називали історичною. Спроби применшити її значення, як для світової політики, світового като-

лицтва, так і для православного світу та України зокрема, є цілковито безпідставними.

Офіційна причина зустрічі – спроба зберегти діалог з Росією для вирішення найгостріших проблем міжнародної безпеки, що в першу чергу стосується України і Сирії. Неофіційна причина була виключно політичною: обговорення планів щодо прийняття Кремлем сценарію політичної, фінансової і військової капітуляції. Однак основна причина зустрічі – запропонувати Папі Франциску стати посередником між Росією та Заходом.

Головними положеннями підписаної духовними лідерами Гаванської декларації були такі пункти:

1. Католики і православні повинні бути єдині перед обличчям викликів сучасності, виступаючи з позиції християнських цінностей.

2. Гоніння на християн, аж до геноциду в регіонах Північної Африки і Близького Сходу, повинні бути припинені якомога швидше. Полонені християни, у тому числі і єпископи, відпущені, а учасникам конфліктів необхідно сісти за стіл переговорів. У той же час державам планети необхідно задіяти всі інструменти, аж до застосування сили, щоб покінчити з терористами.

3. Релігійні лідери несуть в наш час особливу відповідальність за збереження миру і недопущення конфліктів, а особливо – злочинів, на релігійному підґрунті.

4. Надання гуманітарної допомоги біженцям, які приїхали з бідних країн в багату Європу – обов'язок християнських держав і християн, але це не повинно призводити до пригнічення християнства в цих державах і девальвації прав самих християн.

5. Католики і православні вважають традиційну сім'ю однією з вищих цінностей і будуть відстоювати в цьому питанні біблійні традиції, відхід від яких викликав кризу інституту сім'ї в Європі. Аборти і евтаназія огидні непорушним християнським моральним принципам.

6. Протистояння в Україні повинно бути припинено, всі церкви в країні повинні сприяти цьому. Греко-католицькій уніатській церкві треба припинити спроби перетягування громад інших конфесій до себе, а Київський патріархат повинен подолати розкол з РПЦ "на основі канонічних норм", що, означає, що цей патріархат навряд чи буде визнано іншими конфесіями. Сильно впадає у вічі звуження ареалу переслідування християн до Близького Сходу і Північної Африки, до того ж, Сирію й Ірак виділяють в особливий спосіб. Виникає запитання: якщо Папі та патріарху говорили про долю переслідуваних християн, то чому не згадали Китай, Північну Корею, Іран, Афганістан, Пакистан, Бангладеш, Індію, середньоазіатські держави? Оскільки багато хто вбачає у гаванській зустрічі Папи і Кирила також і політичний акт Кремля, то напрошується висновок, що Гаванська декларація не випадково згадує лише Близький Схід та Північну Аф-

рику, особливо концентруючись на Сирії, де Російська Федерація провадить свої військові операції.

Декларація справедливо ставить питання свободи совісті у секуляризованих країнах Заходу, але обходить абсолютною мовчанкою переслідування і утиски християн як на окупованому Донбасі та в анексованому Криму, так і в Російській Федерації.

Не менш проблематичним здається опис "уніатизму", як "приведення однієї спільноти в єдність з іншою шляхом відриву її від своєї Церкви". Формулювання настільки невдале, що дістатися до його правдивого змісту можна через загальноприйняте тлумачення поняття уніатизм – "дії, внаслідок якої від однієї помісної Церкви насильно відколюють якусь частину і приєднують до іншої". Дуже ймовірно, що йдеться про відкидання однієї частини церкви від іншої церкви з подальшим поглинанням. У такому разі із вищесказаного випливає, що Гаванська декларація гарантує існування не Української греко-католицької церкви, а Української православної церкви Московського патріархату.

Гаванська декларація матиме серйозні наслідки для екуменічного діалогу, але не позитивні. Перш за все – впровадження плутанини у визначеннях "церква", "церковна спільнота", найімовірніше, викличе низку непотрібних непорозумінь в діалозі між православними і католиками. По-друге, вилутування в декларацію питання внутрішньо-православного конфлікту в Україні, очевидно, створить напругу поміж католиками і немосковськими православними в Україні. Заяви певних осіб із керівництва УПЦ КП уже вказують на таку можливість. По-третє, 27-й пункт ставить підпитання не тільки спільні молитви католиків та немосковських православних, але й саме існування Всеукраїнської Ради церков та релігійних організацій, а також може сприяти більшому відчуженню католиків та православних в Україні, навіть дестабілізувати і без цього нестабільну міжконфесійну ситуацію.

Твердження з Гаванської декларації, що в Україні триває громадянська війна, є великою поразкою для держави Україна на міжнародній арені. Водночас це серйозний удар для репутації Ватикану в Західному світі, і після таких заяв Ватикан можуть сприймати як союзника Кремля. Але і в Україні католики опиняться у доволі пікантній ситуації: саме католики, відомі своїм патріотизмом, стануть сумнівними громадянами, через твердження Папи про громадянську війну в Україні. Своім підписом під Гаванською декларацією Папа завдав серйозної рани українському католицтву обох обрядів. Відтак його авторитет у середовищі українських католиків буде серйозно підірваний. Для українських немосковських православних, судячи з усього, Папа став щонайменше, тим, хто їх не розуміє, а водночас для московських православних в Україні другом так і не став. Тому Гаванська декларація дещо підірвала довіру українців до Папи і його авторитет в Україні.

УДК 323.22(477)

ПЕТЛЮК В.

*Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.*

м. Київ

## ОЦІНКА ВРЦІРО ЩОДО СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

Як ми знаємо Всеукраїнська Рада Церков і релігійних організацій являє собою одну з найбільших інституцій громадянського суспільства України. Вона була утворена у грудні 1996 року, як представницький міжконфесійний консультативно-дорадчий орган. Основна мета ВРЦіРО – об'єднання зусиль Церков і релігійних організацій з духовного відродження України, координації міжцерковного діалогу як в Україні, так і за її межами, участі в розробці проектів нормативних актів з питань державно-конфесійних відносин, здійснення комплексних заходів добродійного характеру.

До складу ВРЦіРО входять 18 церков і релігійних організацій (та 1 міжцерковна релігійна організація), що разом представляють понад 95 % релігійної мережі та всі основні конфесії України: православного, греко-католицького, римсько-католицького та протестантського (євангельського) віросповідних напрямків християнства, а також основних віросповідань іудаїзму та ісламу.

Всеукраїнська Рада Церков і релігійних організацій під час своєї діяльності підписала угоди про співробітництво з Міністерством охорони здоров'я України та Національною експертною комісією з питань захисту суспільної моралі (грудень 2008). Також ініціювала співробітництво з Міністерством освіти і науки України (липень 2008). При цих та інших міністерствах були утворені спеціальні громадські ради для діалогу та співробітництва держави з релігійними організаціями.

За останні роки відбулися важливі зустрічі Всеукраїнської Ради Церков і релігійних організацій з Президентом України – Віктором Януковичем (квітень 2013, березень і жовтень 2012, квітень 2011) та Віктором Ющенко (жовтень 2009, липень 2008, березень 2006), Прем'єр-міністром України Юлією Тимошенко (липень 2009, квітень 2008), головою Верховної Ради України (квітень 2013, жовтень 2006), керівництвом профільних міністерств та парламентських фракцій, а також організовано низку конференцій і круглих столів.

Нещодавно, 1 березня, ВРЦіРО заявила про своє занепокоєння сучасним станом суспільно-політичного життя в Україні. Всеукраїнська Рада Церков і релігійних організацій звернулася насамперед до всього народу України з проханням про усвідомлення реальностей сучасного буття нашої держави, про критичність, але водночас – про розсудливу відповідність

у сприйнятті дійсності, а також про добре прогнозування наслідків дій чи бездіяльності. Закликала український народ "тверезо" розуміти і пускати любов в серце, для того, щоб приймати правильні рішення, пам'ятати, що сила в єдності та наполегливій роботі, кожного на своєму місці, а постійні чвари, суперечки та марні сподівання на те, що хтось прийде і зробить за нас нашу роботу, лише ослаблюють Україну.

Зі словами перестороги ВРЦіРО звернулася до політиків та державних урядовців, нагадавши їм, що будь-яка гонитва за політичними рейтингами та збагаченням, що ставить власні інтереси понад спільне благо народу, є порушенням Божого Закону та глибоко аморальною справою перед зuboжilим і вкотре розчарованим народом. Вона наголосила політикам на тому, що не слід бути тими, хто дбає про рейтинги та найближчі вибори, але справжніми державними діячами, що дбають про Україну, слухають и чують думки народу, дбають про нього та майбутні покоління, в тому числі на довгу перспективу. ВРЦіРО вбачає в цьому загроза самому існуванню незалежної української держави і з цим не можна не погодитись.

Необхідно наголосити на тому, що лише у служінні спільному благу криється правдиве Боже покликання кожного відповідального політика і джерело щастя та благословення як для нього самого, так і для всього народу. Слід пам'ятати й про позицію наших міжнародних партнерів, які наполегливо і аргументовано закликають усіх нас до швидких і ефективних реформ та, передусім, до боротьби з корупцією, котра знищує нашу державу з середини і зводить нанівець усі програми міжнародної допомоги.

Маючи за плечима досвід та усі трагічні наслідки авторитарних режимів, наш народ з боєм та тривогою сприймає будь-які ознаки зосередження надмірної влади в одних руках. Усі покликані не допустити повторення такого небезпечного розвитку подій. Лише здоровий баланс між усіма гілками влади – законодавчою, виконавчою та судовою, а також відповідальне ставлення кожного до своїх обов'язків будуть надійною запорукою сталого демократичного розвитку України, здійснення масштабних реформ та реальної боротьби з корупцією.

ВРЦіРО заявляє про свою готовність зустрітися з Президентом, Урядом, парламентськими силами, щоби донести більш детально та особисто думки і це необхідно зробити якомога швидше, за для того, щоб уникнути трагічних наслідків, які можуть виникнути через недбалість державних урядовців.

Всеукраїнська Рада Церков і релігійних організацій своєю діяльністю підтверджує небайдужість, щодо суспільно-політичної ситуації в Україні і хоче допомогти та вплинути на ситуацію, яка склалась в державі. Сподіваюсь на те, що у них усе вийде і відбудеться зміни на краще.

УДК 261.7(477)

ПОЛИЩУК О.

*Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.*

м. Київ

### ОСОБА ПАТРІАРХА МСТИСЛАВА

Видатною, але у той самий час досить суперечливою, є постать першого патріарха Київського і всієї України Мстислава. Його ім'я у миру – Степан Скрипник. Радянською пропагандою, церковними та іноземними істориками про нього було сформовано багато міфів. Найчастіше його називали “петлюрівсько-шляхетсько-гестапівським годованцем” або ж буржуазно-націоналістичним зрадником. Хоча вже сьогодні Степана Скрипника називають “однією з найвизначніших постатей ХХ століття, Великим Сином України, який усе своє життя присвятив служінню українському народові та його Церкві”. Тож ким насправді був Степан Скрипник?

Степан Іванович Скрипник народився 10 квітня 1898 року в Полтаві у глибоко релігійній сім'ї нащадків козацького роду. Його батько – Іван Скрипник, походив із козаків Миргородського полку, а мати – Маріамна, з дому Петлюр – рідна сестра Симона Петлюри. У формуванні світогляду Степана велику роль відіграли православні традиції. Його дядько, протоієрей Ольшевський, викладав у духовній семінарії, був єпархіальним наглядачем церковних шкіл. Згодом він став єпископом Прилуцьким, вікарієм Полтавської єпархії Сильвестром, якого 1920 року в Сибіру закатували чекісти, а 2000 року зарахували до лику святих. Крім того, дід і батько були в Полтаві старостами цвинтарної й Воскресенської церков відповідно. Разом із тітками Маріаною і Феодосією Степан відвідував церкви і монастирі Полтавщини. Сам Мстислав згадує: “На літо нам давали, дякуючи дядьку Сильвестру, дві кімнати монастирські, там дуже гарна околиця, і туди забирали дітей на все літо. Там тітка Марина та тітка Феня ціле літо були з дітьми, пильнували нас. Щодня ходили в монастир. Вже о 6-й ранку мусили бути на ногах, йшли до церкви правити службу Богу. Я носив свічку на архієрейську службу Богу...”. Отже, ми бачимо, що вже з раннього дитинства сім'я займалася духовним вихованням Степана. Вони надавали йому можливість ознайомлюватись зі службами, молитвами, церковною літературою. Це і було першоосновою його майбутньої церковної діяльності.

Освіту Степан розпочав у приватній підготовчій прогімназії В.Шевелева, яка згодом була закрита владою за участь учнів у святкуванні відкриття пам'ятника І.Котляревському. Своє навчання він продовжив у Полтавській першій класичній чоловічій гімназії. На жаль, завершити її Степану не судилося, але можна впевнено сказати, що вона займала важливе місце серед формування його поглядів на національну свідомість та патріотичну діяльність. Певний вплив на

формування свідомості гімназиста Скрипника мав його хрещений батько Пилип Іваненко, який був директором єпархіальних свічних заводів, членом українських організацій Полтави. Прикладом для наслідування завжди був дядько Симон Петлюра, який змалку прищепляв йому любов до української історії, культури, літератури. Після навчання у гімназії він вступив до військової школи прапорщиків у Оренбурзі. Революційні події 1917 року і відродження України захопили його у свій вир. Він служить вояком у Першому кінному полку гайдамаків ім. К.Гордієнка. Про це нам відомо з листа Івана Скрипника до Симона Петлюри, в якому він повідомляє, що Степан добровільно вступив до полку гайдамаків, і водночас просить влаштувати сина у військове училище. 1917–1921 роки Степан Скрипник провів переважно в діючих частинах Української армії, в 1918 році він бере участь у поході Запорізької дивізії в Криму. У липні 1918 року арештований німцями разом із С.Петлюрою, просидів у Київській Лук'янівській в'язниці понад чотири місяці. Після звільнення знову бачимо його у фронтових частинах, аж до поранення в березні 1919 року. Після шпиталю хорунжий С.Скрипник переходить до Похідної канцелярії Головного отамана військ УНР і перебуває там аж до 1921 року, коли й закінчив свою службу в Українській армії. Згодом, разом з іншими військовими УНР, полтавець був інтернований до сумнозвісного табору в Каліші. Навчався у Варшавському інституті політичних наук, працював на Галичині та Волині. Тут він реалізується як політичний і громадський діяч, проводить активну культурно-масову роботу серед селян.

У 1930 році С.Скрипника обрали депутатом Польського Сейму від Волині й Полісся. В сеймі він палко відстоював інтереси православного населення Волині, яке польська влада намагалася насильно ополячити, руйнуючи православні храми і всіляко утискуючи православних віруючих. Він захищав національні, соціальні, освітні права своїх виборців, набув слави визначного парламентарія. Відповідальне становище в польському парламенті не перешкоджало Скрипникові бути активним в українському громадському житті. Він був членом президії Товариства ім. митрополита Петра Могили в Луцьку і головою товариства “Українська школа” в Рівному, а також членом інших українських культурно-громадських організацій. Скрипник допоміг у збереженні українського шкільництва і преси та стимулював українське національне відродження на Волині. В той же час Степан брав активну участь у церковних з'їздах духовенства і мирян на Волині, був організатором масових маніфестацій, що відбулися 10 вересня 1933 року в Почаївській лаврі, які поклали край московським впливам у Православній церкві.

У 1938 році Скрипник виголосив промову в польському Сеймі, в якій виступив із протестом проти примусового окатоличування православних

українців. Під час вибуху німецько-польської війни Скрипник мав відвагу заявити, що українці не мають підстав проливати кров за Польщу, яка була впродовж двадцяти років для українців мачухою. З початком німецько-радянської війни на українських землях, з яких відступила Червона армія, почалося відродження розгромленої радянською владою десять років перед тим Української Автокефальної Православної Церкви.

До цього відродження долучився і Степан Скрипник. На початку квітня 1942 року він був у Києві висвячений на диякона і невдовзі на священника. А вже на початку травня 50-річний отець Скрипник постригся у ченці під іменем Мстислав.

Проте досить швидко з'ясувалося, що у своєму ставленні до української Церкви нацисти мало чим відрізняються від більшовиків. З огляду на нацистську заборону відновлювати ієрархію Української Автокефальної Православної Церкви, отець Мстислав був таємно висвячений на єпископа Переяславського. Це відбулося вдосвіта 14 травня 1942 року при закритих дверях у каплиці у стилі багаті Андріївського собору у Києві. Трохи пізніше він і ще два ієрархи таємно підписали у Почаївській лаврі Акт поєднання Автокефальної та Автономної церков, який означав фактичне визнання існування єдиної Української Автокефальної Православної Церкви. Нацисти не визнали Акт поєднання церков, а у середині жовтня 1942 року гестапо заарештувало владика Мстислава у Рівному. Він провів сім місяців у в'язницях у Рівному, Житомирі, Києві, Чернігові та Прилуках.

“Мене забрали з в'язниці і перекинули до іншої – у Прилуках. Привезли мене якраз на Різдво. А на другий день Різдва розстріляли у Прилуках біля 540 найбільш свідомих українців. Просто зігнали їх до купи і увечері розстріляли. Це було не тільки в Прилуках. Це було зроблено в Ніжині, у Каневі... Їздив спеціальний відділ есесівців і винищував свідомих українців”, – згадував Мстислав.

На початку березня 1943 року гестапо знову перевезло єпископа Мстислава до Києва і тут посадило до камери смертників. Від розстрілу владика врятували друзі, зокрема, його знайомий по службі в армії Української Народної Республіки, колишній сотник Дмитренко. 1944 року владика Мстислав організував евакуацію ієрархії Української Автокефальної Православної Церкви з території України до Варшави. Потім довелося евакуюватися ще далі – до Братислави і Марбурга.

Після закінчення Другої світової війни владика Мстислав очолював українські православні єпархії у Німеччині, Франції, Бельгії, Англії, Канаді та Сполучених Штатах Америки.

Зусиллями Мстислава у місті Баунд-Бруку, штат Нью-Джерсі, у 1960-х роках був заснований центр українського православ'я з Консисторією, видавництвом, друкарнею, бібліотекою, семінарією, музеєм та

храмом-пам'ятником українським мученикам за віру.

1949 року у своєму зверненні до Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй він нагадав про мучеництво українських церков за радянської влади. У жовтні 1954 року владика Мстислав свідчив перед комісією Конгресу США про переслідування Церкви УРСР, а на початку наступного року – на слуханнях із цієї справи у Палаті представників. У квітні 1968 року він нагадав про гоніння на віруючих в СРСР на Тегеранській міжнародній конференції з дотримання прав людини. А на початку 1976 року владика виступив на захист українського священника, радянського політичного в'язня, отця Василя Романюка – майбутнього патріарха Володимира, який саме тоді демонстративно вийшов з-під ієрархії Російської православної церкви і оголосив про перехід до ієрархії УАПЦ.

5 червня 1990 року Собор Української Автокефальної Православної Церкви у Києві обрав архієпископа Мстислава першим в історії патріархом Київським і всієї України. Патріарх Мстислав помер на дев'яносто шостому році життя, 11 червня 1993 року у канадському містечку Грісбі. Кончина патріарха Мстислава знаменувала фактично розкол в українському православ'ї. Патріарший престол відновленої УАПЦ в жовтні посів священник Володимир Ярема, висвячений на патріарха під іменем Дмитрія.

Патріарший престол УПЦ КП через місяць обійняв митрополит Володимир Романюк, той самий священник Василь Романюк, якого патріарх Мстислав підтримав у 1976 році, чий похорон в 1995 році дістав в українській історії назву “чорного вівторка”. Цей розкол не подолано ще й досі. Ми маємо паралельні дві незалежні українські Церкви, які навіть разом поступаються питомій вазі ще одній Українській православної церкви в канонічній єдності із Московським патріархатом.

Проте духовні уроки владика Мстислава закликають саме до цієї єдності, до органічного поєднання справи духовного відродження зі справою відродження національного, якій все своє життя і служив Степан Скрипник, патріарх Мстислав, якому з волі історії судилося бути першим українцем, який прийняв у Святій Софії патріарший кукіль.

УДК 379.85(447.42)

РОГОВЧЕНКО М.

Наук. керівник: Єфімчук Н.І.

м. Житомир

## ТУРИСТИЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЖИТОМИРЩИНИ: РАДОМИШЛЬСЬКА ПАПІРНЯ

У теперішній час в Україні значну роботу з вивчення і пропагування історії рідного краю здійсню-

ють краєзнавчі та історичні музеї. Сьогодні в Україні нараховується 223 краєзнавчі музеї та 82 історичні музеї. Музеї здійснюють активну виставкову діяльність, представляючи численні пам'ятки з історії свого краю, проводять археологічні експедиційно-пошукові роботи на території цього регіону. Хоча історико-краєзнавчі музеї мають ряд проблем, що заважає їм на належному рівні здійснювати свої функції. Основні з них – недостатнє фінансове забезпечення, недостатність експозиційних площ, відсутність надійної системи обліку і зберігання історичних пам'яток, неналежний рівень охорони, недостатній рівень кадрового й інформаційного забезпечення та ін.

Значний вклад у розвиток історичного краєзнавства також вносять громадські організації, зокрема Національна спілка краєзнавців України, Українське товариство охорони пам'яток історії та культури, Український фонд культури, Фонд імені Олеся Гончара та інші. Спільно з Інститутом історії України НАНУ й іншими зацікавленими інституціями було проведено низку всеукраїнських наукових конференцій: *"Історичне краєзнавство і культура"*, *"Історичне краєзнавство на межі тисячоліть: досвід, проблеми, перспективи"*, *"Історія міст і сіл України в контексті регіональних досліджень"* та інші. Представники спілки забезпечують реалізацію програми *"Реабілітовані історією"* (на цей час видано 60 томів), видання *"Зводу пам'яток історії та культури України"* та іншої краєзнавчої літератури. Проте видання багатотомної *"Історії міст і сіл України"* на сьогоднішній момент не здійснюється у зв'язку з відсутністю державного фінансування. Це видання наразі є досить важливим завданням у контексті розвитку історичного краєзнавства, оскільки це дасть можливість багатьом поглибити свої знання про історію рідного краю. Крім того дане видання буде дуже привабливим для вітчизняних та іноземних туристів, поглиблюватиме зв'язки між різними регіонами та сприятиме створенню позитивного іміджу України у світі, як країни з багатою культурною спадщиною та глибоким історичним корінням. Проте більшу частину заходів та видання краєзнавчої літератури Національна спілка краєзнавців України здійснює практично за власний рахунок чи кошти спонсорів через неналежний рівень державного фінансування [1].

За припущеннями місцевих краєзнавців і як зазначено в працях І. Огієнка, Радомишльську папірню можна вважати однією з перших у центральній Україні. Приблизний час її заснування можна віднести до 1615 р., коли почала діяти Лаврська друкарня. Але саме заснування і облаштування папірні, ймовірно, слід віднести до ранішого періоду. У письмових джерелах 1609 року йдеться про перебування Єлисея Плетенецького в Радомишлі, коли він зі своїми підручними з Радомишля та Василькова відібрали у І. Камінського мастки Заруддя, Унині і Воробівичі [2].

Землі та ліси в Радомишльському повіті належали Лаврі і для її потреб від ранньої весни до пізньої осені до Києва переправляли ліс, дрова, сіно, віск, мед, шкіру, дьоготь тощо.

Діяльність папірні припадає на період піднесення Радомишля до 1-ї половини XVII століття і пояснюється це відродженням Православної Церкви та релігійно-культурним пробудженням Києва за часів Є. Плетенецького, Й. Борецького та П. Могили. Радомишль опинився на той час поза межами конфесійної боротьби, яка виникла після Берестейського собору 1596 року. Землі біля міста й величезні лісові угіддя належали Києво-Печерській лаврі. Київський митрополит Петро Могила часто відвідував Радомишль (саме в період його боротьби за митрополичий престол з І. Копинським) і, можливо, там містилася його літня резиденція. Вказує на це, зокрема, його тогочасне листування. Збереглися близько 80 листів, написаних П.Могилою в Радомишлі. Один із них (до Павла Ставецького з запрошенням до Києва на урочистості вступу у володіння митрополією й освячення Софії Київської) закінчується підписом митрополита: *В Радомишлю, в день святих Петра і Павла, року 1633.*

На час виникнення Радомишльської папірні на теренах України вже існувала папірня Кмеллера (Львів, з 1590 року). В Острозі князі Острозькі також мали власні папірню та друкарню [3].

Папір в радомишльській папірні не вирізнявся якістю – він був темний, сіруватого відтінку, але дуже міцний. Про високу продуктивність папірні свідчить те, що Лаврська друкарня швидко стала найпродуктивнішою в Україні. Протягом перших 8 років свого існування вона видала більше книг, ніж друкарні всієї тодішньої України. На кожному аркуші паперу виданих Лаврою книг виразно проглядають філігранні вод'яні знаки Радомишльської папірні з гербом Єлисея Плетенецького. Після його смерті це місце зайняв герб Захарія Копистенського.

Готовий папір доставляли з Радомишля до Києва спочатку річкою Микою, притокою Тетерева, потім Тетеревом, а далі Дніпром. Тоді на річці Тетерів були пристані в Ротичах, Ораному, Іванкові, Приборському, Горностайполі, Унині, Кухарях, Макалевичах, Зорині і Воварині (загалом 10).

В історичній літературі трапляються твердження про нерегулярне функціонування папірні в XVII столітті – з огляду на відсутність документальних свідчень. Деякі дослідників висувають припущення про існування папірні в Радомишлі лише до 1648 року, проте І. Огієнко висловлює припущення, що папірня працювала і в XVIII столітті. Подібні думки про роботу папірні в Радомишлі висловлює польська історіографія.

З часом до виробництва паперу були залучені спеціалісти та майстри папірництва з Німеччини. Згодом на Папірні утворилася німецька колонія, яка, окрім папірництва, займалася сільським господар-

ством, млинарством, ремонтом і виготовленням сільськогосподарської техніки та товарів широкого вжитку. Німецька громада міста Радомишля мала свою школу, до якої вчителів запрошували з Німеччини. Була Лютеранська церква та кладовище, знищене у 1930-х рр. (нині на його місці – будинок для інвалідів).

З дня свого виникнення і до Хмельниччини радомишльська папірня була фактично монопольним виробником паперу в Центральній Україні. Більшість церковних і світських книг, що побутували в центрі і на сході України, були надруковані у лаврській друкарні на радомишльському папері. Виготовлявся він з льону, кропиви і коноплі. Папір із Радомишля неважко впізнати по водяним знакам. Це шляхетські герби лаврських архимандритів, та відповідно, стилізоване зображення одного із засновників Лаври, преподобного Антонія Печерського, і трьох куполів з хрестами.

Саме на цьому папері було видано кілька знакових книг в історії національного книгодрукування. Серед них – перша надрукована в Києві книга "Часослов" (1616 р.), перший український поетичний збірник "Вінок чеснот превелебного в бозі милостивого пана отця Єлисея Плетенецького" (1618 р.), перший український словник – "Лексикон славянорусскій" (1627 р.).

Незабаром навколо паперової фабрики виникло селище, яке так і стало називатися – Папірня. Існувало воно аж до 60-х років ХХ ст., після чого було приєднане до Радомишля [4].

Особливо роль папірні зросла за митрополита Київського і Галицького Петра Могили (1597–1647 рр.), який зайнявся реформою православної системи освіти в Речі Посполитій. Для цього було потрібно багато нових підручників, філософських, полемічних, природознавчих праць – і, відповідно, більше паперу.

Першим і незмінним (до самої смерті) керівником радомишльської папірні був ієромонах і економ Києво-Печерської лаври Пантелеймон Кохановський. Він здобув хорошу освіту був високоосвітченим церковним діячем і авторитетною особистістю, а також був редактором кількох компілятивних українських хронік. У 1654 році Кохановський відмовився присягати на вірність московському царю Олексію Михайловичу.

Скільки часу працювала папірня, достеменно невідомо. Швидше за все, вона була знищена за часів Хмельниччини або "Руїни" – збройної боротьби за владу серед української козацько-шляхетської верхівки в 50-70 рр. XVII ст. В усякому разі, в "інвентарному списку" указу короля Яна Собеського (1682 р.) про передачу Радомишля з волостями унійному львівському єпископу Йосипу Шумлянському папірня вже не згадується. Однак паперу за час її роботи виробили стільки, що вистачило для друкування книг до першої половини XVIII ст. Приблизно в кінці XVII – на початку XVIII ст. для Києво-Печерської лаври була побудована нова папірня в Пакульському ключі (на території сучасної Чернігівської області).

На місці, де за переказами місцевих мешканців була папірня, тепер стоїть могутня будівля млина – єдина архітектурна пам'ятка й окраса місцевості. Побудований 1902 року за проектом архітектора Тарасова Костянтина Костянтиновича. Інженер Пекарський був господарем млина. Споруда побудована із червоної цегли на кам'яному природному пагорбі і височіє на березі річки Мики. Річка, на Папірні перекрита греблею, утворює великий став площею близько 90 гектарів. Млин був спершу паровий, згодом переведений на електрику. 5-поверховий (відповідає сучасній 12-поверхівці), має під'їзні містки. На ньому колись працювали 5-10 робітників. Тарасов К. К. початкову освіту одержав у Севастопольському реальному училищі, після чого 1881 р. поступив у Петербурзький Інститут цивільних інженерів, який закінчив 1886 р. по I розряду з відповідним званням і срібною медаллю по архітектурі. 1889 р. був відряджений для будівництва Південно-Західної залізниці і працював на Уманській і Новоселицьких гілках. З квітня 1892 р. виконував обов'язки молодшого техника будівельного відділення в Києві і архітектора Києво-Печерської лаври. Крім того з 1889 р. обіймав посади архітектора Подільської і Фундуклеївської гімназій та пансіону Левашової в Києві. Вживав форми неоренесансу і неоросійського стилізованого напрямку. За його проектами в 1888–1892 рр. були збудовані: Мурована тюрма на 300 чоловік в Бердичеві, Триповерховий млин в м. Радомислі на Київщині, Триповерховий і чотириповерховий житлові будинки в Києві, Надбудова 3-го поверху пансіону гр. Левашової, Розширення Фундуклеївської жіночої гімназії з влаштуванням актового залу і домової церкви, Ремонт споруд Києво-Покровського жіночого монастиря і будівництво навколо нього мурованої огорожі, Мурований двоповерховий з підвалом будинок у Китаївському монастирі біля Києва.

Українські історики М. Грушевський, І. Крип'якевич, І. Огієнко в своїх працях неодноразово згадували про Радомишльську папірню.

У 1920-1930-х роках діяльності українських папірень у Новому Ставі та Радомишлі присвятив декілька своїх історичних розвідок один із найбільших знавців давнього папірництва, краківський дослідник В. Будка.

Великий обсяг дослідницької та аналітичної роботи з розвитку папірництва на теренах Речі Посполитої здійснила Я. Сінярська-Чапліцька. Так, в альбомі водяних знаків, укладеному дослідницею, представлені і кілька філіграней з таких українських папірень, як Одрикін, Лівчичі, Брюховичі, Буськ та Рожана. А в іншому фундаментальному дослідженні, що написане спільно з Й. Домбровським, присвячене ручному виробництву паперу, вивчаються як філіграні, так і виробничо-економічні аспекти папірництва. Тут описуються паперові виробництва у Львові, Буську, Новому Ставі, Луцьку, Левочі, Золочеві, Шклі, Самборі та інших українських містах. Щоправда, деякі тверд-

ження цих польських істориків є суперечливими. Зокрема, вони першою в Україні вважають папірню у Радомишлі, яка була закладена київським архімандритом Є. Плетенецьким.

Значний інформаційний матеріал з теми представлений також у енциклопедичних польських виданнях та історичних атласах. Щодо останніх, то тут варто зупинитись на історичному атласі, який був укладений А. Яблонівським і виданий на межі XIX–XX століть. У ньому представлені землі холмські, белзькі, подільські, волинські, київські та брацлавські. Цей атлас дає повне уявлення про розміщення населених пунктів українських земель, що входили до Речі Посполитої у XVI–XVII століттях. Зокрема на карті № 9 чітко видно населений пункт Папірня на р. Мика поблизу Радомишля, де й знаходилось власне паперове виробництво Києво-Печерської лаври.

Зараз в замку відтворено виробництво паперу. Виготовлені спеціальні форми-сита для його "відливу", що дає змогу кожному відвідувачеві музею отримати на згадку зроблений власноруч паперовий аркуш з "водяними знаками" у вигляді старовинного герба Радомишля.

29 жовтня 2009 року в Радомишлі поблизу місця, де стояла лаврська папірня, був відкритий пам'ятник Єлисею Плетенецькому. Це єдиний в Україні пам'ятник на рухливій водній поверхні. Відкриття відбулося в день 385-ї річниці з дня смерті архімандрита. Пам'ятник освятив митрополит Київський і всієї України Володимир Сабодан (УПЦ МП) [5].

Нині пам'ятник є частиною історико-культурного комплексу "Замок Радомисль". У ньому була відтворена технологія XVII століття з виробництва паперу, на якому друкувалися старовинні українські книги.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Історичне краєзнавство в Українській РСР / П.Т. Тронько, В. О. Горбик, О. І. Лугова та інші; Відповідальний редактор П.Т. Тронько; АН УРСР; Інститут історії. – Київ: Наукова думка, 1989. – 240 с.
2. Уривалкін О. М. Історичне краєзнавство. – Ніжин, 2002. – 157 с.
3. Дем'янчук Г., Дем'янчук А., Дем'янчук Б. Українське краєзнавство: сторінки історії. – К, 2006. – 296 с.
4. Молодило В. Біля колиски книгодрукування // "Діяльність бібліотек по збереженню культурної спадщини і відродження духовності народу". Матеріали Всеукраїнської науково-краєзнавчої конференції. – Житомир: ВКФ "Поліграфіка", 1996. – с. 30-32.
5. Біля першої в Центральній Україні паперової фабрики постане пам'ятник її засновнику – архімандриту Єлисею (Плетенецькому) // Православ'я в Україні, 23.09.2009.

#### УДК 378.14

СОРОКА А.

Наук. керівник: Миценко Д.В., к.пед.н.

м. Житомир

### КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У СУЧАСНІЙ ОСВІТІ

Сьогодні серед української педагогічної громадськості, на сторінках педагогічної преси і навіть у змісті нормативних документів, що регламентують розвиток освітніх процесів, досить часто можна натрапити на тезу про необхідність запровадження компетентнісного підходу.

Проте цей термін є для нас досить новим і невизначеним. Поняття компетентнісної освіти або освітньої компетентності прийшло до нас із зарубіжних країн, де його широко вживають і досліджують уже понад десять років. Поки що в українському освітньому просторі недостатньо представлені книги чи статті, присвячені цій проблемі, особливо написані українською чи перекладені з європейських мов. Адже зрозуміло, що перш ніж говорити про "запровадження підходу до практики навчання в національній школі", необхідно розібратись у сутності ключових понять і положень такого підходу.

Традиційно завдання шкільної освіти визначалися набором знань, умінь і навичок, які має опанувати випускник. На сьогодні, такий підхід виявляється недостатнім. Соціуму (професійним навчальним закладам, виробництву, сім'ї) потрібні не всезнайки і базіки, а випускники, готові долучитися до подальшої діяльності, здатні практично розв'язувати життєві та професійні проблеми, що постають перед ними [4].

Багато в чому це залежить не від отриманих знань і вмінь, а від додаткових рис та вправності, на позначення яких і вживають поняття "компетенції" та "компетентності", що відповідають розумінню сучасних завдань освіти.

Компетенція – це коло питань, явищ, у яких людина компетентна, має відповідний рівень пізнання й досвід. Наприклад: освітня компетенція учнів, педагогічна компетенція вчителя, медична компетенція лікаря тощо [2].

Компетентний: 1) той, хто знає, обізнаний; авторитетний у певній галузі; 2) фахівець, що володіє компетентністю [3].

Компетентність – це здатність встановити й реалізувати зв'язок між "знанням – умінням" і ситуацією. Компетентність – це не специфічні предметні вміння та навички, навіть не абстрактні розумові дії або логічні операції, а конкретні, життєві, необхідні людині будь-якої професії та віку.

Рівень освіченості, особливо за сучасних умов, не визначається обсягом знань, їх енциклопедичністю. Із позицій компетентнісного підходу рівень освіченості визначається здатністю розв'язувати проблеми різної

складності на основі наявних знань. Компетентнісний підхід не заперечує значення знань, але він акцентує увагу на здатності використовувати здобуті знання.

У світовій освітній практиці поняття компетентності є центральним. Ключові компетенції, визначені на симпозіумі "Ключові компетенції для Європи" (1996 р., м. Берн), ознаменували загальносвітову тенденцію оновлення освітнього процесу. Розробник компетенцій Г. Халаж розглядає їх формулювання як відповідь на запити Європи (збереження демократичного відкритого суспільства, мультилінгвізм, мультикультура, нові вимоги ринку праці, розвиток комплексних організацій, економічні зміни тощо) [5].

До п'яти ключових компетенцій, якими мають володіти молоді європейці (за рішенням Ради Європи) належать: політичні й соціальні компетенції; компетенції, пов'язані з життям у багатокультурному суспільстві; комунікативні компетенції; компетенції, пов'язані зі стрімкою інформатизацією суспільства; здатність навчатися протягом життя.

Основні принципи компетентнісного підходу в освіті можна сформулювати в наступному вигляді:

- освіта для життя, успішної соціалізації в суспільстві та особистісного розвитку на основі засвоєння учнями соціально значущих умінь (компетенцій);
- оцінювання для надання можливості учневі самому планувати свої освітні результати й удосконалювати їх у процесі постійної самооцінки;
- різноманітні форми організації самостійної, осмисленої діяльності учнів на основі власної мотивації та відповідальності за результат;
- матрична система управління, делегування повноважень, залучення батьків, учнів і людей із зовнішнього оточення до управління освітою та оцінювання діяльності, свобода вчителя у виборі засобів прищеплення учням соціальних пріоритетів (компетенцій) [1].

Перехід до компетентнісного підходу означає:

- переорієнтацію з процесу на результат освіти в діяльнісному вимірі;
- зміцнення акценту з накопичування нормативно визначених знань, умінь і навичок на формування й розвиток в учнів здатності практично діяти, застосовувати досвід успішних дій у конкретних ситуаціях.

Результати навчальної діяльності розглядають як особисті досягнення учнів. Важливим стає не наявність у нього внутрішньої організації знань, а здатність застосовувати компетентності в навчанні та житті.

Отже, під компетентністю людини педагоги розуміють спеціально структуровані (організовані) набори знань, умінь, навичок і ставлень, що їх набувають у процесі навчання. Вони дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати і розв'язувати, незалежно від контексту (від ситуації) проблеми, характерні для пев-

ної сфери діяльності. Сформовані компетентності людина використовує за потреби в різних соціальних та інших контекстах залежно від умов і потреб щодо здійснення різних видів діяльності. Компетентна людина застосовує ті стратегії, які здаються їй найприйнятнішими для виконання окреслених завдань. Управління власною діяльністю веде до підвищення або модифікації рівня компетентності людини. Отже, компетентність – це результативно-діяльнісна характеристика освіти. Нижній поріг, рівень компетентності є рівнем діяльності, необхідним і достатнім для мінімальної успішності в досягненні результату.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Байбара Т. М. Компетентнісний підхід в початковій освіті: теоретичні засади / Т. М. Байбара // Початкова школа. – 2010. – №8. – С. 89-92.
2. Бібік Н. М. // Науковий часопис НПУ ім. Михайла Драгоманова. – серія 17 (вип. 17). – 2010. – С. 16-22.
3. Програми для середньої загальноосвітньої школи. 1-4 класи. – К.: Початкова школа, 2006. – 432 с.
4. Гудзик И. Ф. Компетентно ориентированное обучение русскому языку в начальных классах (в школах с украинским языком обучения) / И. Ф. Гудзик. – Чернівці: Видавничий дім "Букрек", 2007. – 496 с.
5. Пометун О. І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті: світовий досвід та українські перспективи: [б-ка з освітньої політики]; під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – С. 66-72.

УДК 330.342.146:241

ХОМІК В.

*Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.*

м. Київ

### РУСЬКИЙ МИР ТА ЙОГО ВЛИВ НА КОНФЕСІЙНІ ВІДНОСИНИ ЗА ЧАСІВ ЯНУКОВИЧА

Належні державно-конфесійні відносини – необхідна складова не тільки для побудови правової держави, покликаної забезпечити реалізацію права громадян на свободу совісті, а й для розвитку громадянського суспільства, адже церкви та релігійні організації, виконують не лише свою суспільну місію, а діють також як його інститути, є присутніми в соціальному житті, освіті, культурі, благодійній діяльності тощо.

Церковно-релігійна ситуація і стан міжконфесійних відносин значною мірою залежать від позицій державної влади стосовно Церкви та характеру державно-конфесійних відносин. У багатоконфесійній країні, якою є Україна, за умов, коли релігійний характер поширеності основних конфесій збігається з відмінностями соціокультурної ідентичності та геополітичних орієнтацій жителів регіонів країни в коор-

динах "Схід-Захід", ця залежність зростає, набуваючи фактично визначального характеру.

Сьогодні з російських та українських джерел можна багато почути та дізнатись про "руський світ" (руський мір або руський мир), який пропонують сприймати не як політичний проект, а як єдину універсальну модель єднання всіх народів, які входять до канонічної території Московського патріархату. Палкі прихильники цієї теорії говорять про те, що ідея "руського світу" – це трансформація ідеї "Святої Русі" під реалії та виклики ХХІ століття. Що стосується ідеї "Святої Русі – Росії", відтак – "Руського миру" – це те, що ці ідеї є спробою довести первородство Росії у справі спадкоємства славної Київської Русі, а вірніше історичної Русі-України. Але, як неможливо побудувати надійний дім без фундаменту, так і неможливо стало цілісно побудувати теорію "Святої Русі (Росії)", або по новому "Руського миру (Росії)" без Києва, як консолідуючого центру, який єдиний має історичне право бути об'єктом духовної, культурної і політичної спадщини "Святої Русі-України". Дім без фундаменту довго не може стояти – тож не дивно, що так само розвалилася і теорія про "Святу Русь (Росію)": у когось вона виродилася в горділиве ставлення до інших народів, а в когось взагалі переросла в нігілізм, містицизм, а, зрештою, в атеїзм.

Яблонський у своїй аналітичній доповіді доречно відзначає позицію офіційної української влади часів президентської каденції В. Януковича щодо ідеології Руського миру. Ця позиція значною мірою посприяла інфільтрації в український суспільний простір ідей чергового політичного проекту Кремля.[7]

На засіданні Громадської гуманітарної ради 13 травня 2010р. Президент В. Янукович засвідчив принцип рівного ставлення до всіх церков і релігійних організацій країни: "Для Української держави всі Церкви і релігійні організації рівні і водночас рідні. Дотримання цього принципу ми вимагатимемо від керівників державної влади на всіх рівнях. Держава ніколи не втручатиметься у справи Церкви. Це повинні вирішувати громади і душа кожної людини. Розділення народу за релігійними, національними чи мовними ознаками є тяжким гріхом".

Однак, реальні кроки Президента не свідчать про користь зробленої ним декларації, насамперед – у частині рівності церков для держави, та відповідно – для Президента як Глави держави й гаранта прав і свобод усіх її громадян. Це підтверджується запрошенням патріарха Кирила на інавгурацію Президента України В. Ф. Януковича 25 лютого 2010 року, яке було вкрай негативно сприйняте представниками церков Київської традиції. Тоді предстоятель РПЦ виявився єдиним очільником церкви іноземної держави, запрошеним на цей захід, що стало більш ніж промовистим сигналом для всіх українських церков. А другим підтвердженням є те, що без будь-яких консультацій з релігійною спільнотою було ліквідовано Державний

комітет України у справах національностей і релігій. Функції з реалізації державної політики у сфері релігії передано Міністерству культури, а з питань реєстрації релігійних організацій – Державній реєстраційній службі при Міністерстві юстиції [6].

Викладена Патріархом Кирилом на III Асамблеї "Русский мир" (3 листопада 2009р.) концепція "Руського світу" – це фактично геополітична доктрина створення єдиного цивілізаційного (православного) простору, ядром якого повинні бути Росія, Україна та Білорусь ("Свята Русь") і який має протистояти західній (секуляризованій) цивілізації. Мета доктрини – зміцнення позицій РПЦ в діалозі зі світовим православ'ям та позицій Російської Федерації у протистоянні глобалізованому світу (Заходу). На початку 2011 р. Міністр закордонних справ РФ С. Лавров повідомив: "Ми узгодили з нашими колегами з Російської православної церкви плани подальшого нарощування нашого співробітництва в інтересах зміцнення позицій та авторитету Росії на світовій арені".[5]

Це вказує на недооцінку представниками попередньої влади тієї загрози, яку несе в собі поширення ідеології Руського миру для національної безпеки України. Режим В. Януковича всіляко підтримував ідею Руського миру і намагався насаджувати її в українському суспільстві та державі. Заходи, що здійснювалися (свідомо чи, можливо, несвідомо) представниками Партії регіонів, майже не виходили за межі головних установок проекту РМ, тим самим сприяючи його життєздатності на українських теренах та згубно впливаючи на стратегічну перспективу України.

Підсумувавши вище сказане можна зробити висновки, що вплив ідеології Руського миру на Україну є багатоканальним і здійснюється як безпосередньо структурами, створеними державними органами РФ, так і суб'єктами ринку культурної продукції, "організаціями співвітчизників", агентами російського впливу в органах української державної влади. А активізація сепаратизму та пропаганди ідей РМ на початку 2014 року обумовила зростання антиросійських настроїв у переважній частині українського суспільства, загострення відчуття нестабільності та небезпеки в усіх регіонах України, посилення ступеня готовності серед українців захищати цілісність держави та національні інтереси.

Найбільший ризик для міжконфесійного миру, а також громадянської злагоди у суспільстві становить сьогодні зростання впливу Московського патріархату не тільки на УПЦ та православну частину України, але й на політичну ситуацію в державі. Важливими для цього є слова колишнього Глави УГКЦ Любомира Гузара: "... Тепер є дуже виразне, незважаючи на всі офіційні заперечення, ставлення одної церкви перед усіма іншими, надаючи їй певні привілеї, – це починає створювати напруження... Нам залежить на тому, щоби запобігти напруженню і непорозумінням у народі. Це наша основна ціль, ніхто не шукає для себе якихось

особливих привілеїв. Але якщо хтось починає щось шукати, а влада починає сприяти цьому, – ми вважаємо, що це є небезпечно для внутрішнього миру в народі” [3].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. “Патріарх Кирил придумав “Русский мир”, щоби відновити російську імперію”, – Патріарх Філарет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://risu.org.ua/ua/index/all\\_news/community/religion\\_and\\_policy/40694/](http://risu.org.ua/ua/index/all_news/community/religion_and_policy/40694/)
2. Грищенко К. Україна як загальноєвропейський чинник / Костянтин Грищенко // Дзеркало тижня. – 2011. – № 1.
3. Кардинал Гузар: любов влади зашкодить УПЦ (МП). – 3 інтерв'ю Українській службі Бі-Бі-Сі 18 січня 2011р.
4. Мир Русский или Украинский? – два размышления на тему [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.theology.kiev.ua/article.php?cid=27&aid=332>
5. Релігія і влада в Україні: проблеми взаємовідносин: інформаційні матеріали до Круглого столу на тему: “Державно-конфесійні відносини в Україні станом на 2013 рік: рух до партнерства держави і Церкви чи до кризи взаємин?”. К. – 22 квітня 2013р.
6. Сюмар В. Церковно-релігійна ситуація у країні/ В. Сюмар, Є. Захаров, Т. Возняк// Нова влада: виклики модернізації. – 2011.
7. Яблонський В. М. Україна та проект “Руського миру”: аналітична доповідь/ Яблонський В.М., Здіорук С.І., Токман В.В. // Національний інститут стратегічних досліджень. – 2014.

#### УДК 172(533)

ХОЦЕВИЧ М.

*Наук. керівник: Заплотинський Г.С., к. істор. н. м. Київ.*

### НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕТИКЕТУ АРАБСЬКИХ КРАЇН

У бізнесі однією з найголовніших деталей, які виконують важливу роль у спілкуванні та взаємодії партнерів – є діловий етикет. У кожній країні є свої традиції та особливості і при співпрацюванні з ними потрібно знати і дотримуватись їх правил.

Сучасний етикет в арабському світі зазнає впливу декількох чинників. Перш за все, це вплив ісламу, прийнятого в якості державної релігії в переважній більшості арабських країн. Теоретично життя будь-якого мусульманина, кожна його дія, його думки строго регламентуються Кораном і сунной<sup>1</sup>. “Це книга, на яку нам вказав Бог ... Чому б нам не взяти її в якості керівництва при спілкуванні з людьми ... вона наставляє нас на шлях істинний в нашій роботі і поведінці в цьому світі ...” – пише Мухаммед Салім в своїй книзі “Священний Коран і людську поведінку” [3].

Під час знайомства з представниками з арабських країн потрібно показувати їм свою прихильність, гостинність. Чоловік, представляється жінці першим, незалежно від його віку і положення. Молодших за віком або службовому становищем слід представляти стар-

шим. Якщо знайомляться люди рівні за віком і положенням, то холостий повинен представлятися одруженому, а незаміжня жінка – заміжною. Одна людина представляється групі людей. Жінка представляється подружній парі першою.

В діловому етикеті є декілька форм привітання. Найбільш поширений спосіб вітання – рукостискання. Однак енергійне, міцне рукостискання на Заході, не застосовується. В арабському рукостисканні рука тримається стійко, чотири пальці долоні зведені і випрямлені, і рука іншої людини знизує в основному за рахунок використання свого великого пальця на тильній стороні його долоні. При цьому пальці не загинаються всередину. Рука не повинна бути млявою, інакше це говорить про жіночність. Араби не трусять руки один одного, а лише стискають їх на короткий момент і потім звільняють [2].

На діловій зустрічі поза домом можна обмежитися рукостисканням. Але ритуал вітання приймає більш складні форми, якщо зустріч проходить в будинку арабського партнера. При зустрічі араби між собою обнімаються та злегка торкаються один до одного щокою, поплескуючи по спині та плечах, але це не розповсюджується на іноземців. Їм не потрібно так робити. У арабів привітання є цілою процедурою: вони розпитують про здоров'я і справи. Ці питання можуть повторюватися. Потрібно вислухати араба та його побажання до кінця навіть якщо ви поспішаєте. Подальша розмова може бути не такою “гладкою”. Араби не вдаються до прямолінійних відповідей. Повільно ведуть переговори та розмови. Можуть виникнути проблеми під час переговорів із-за того що араби полюбляють торгуватися.

Під час спілкування з арабами не можна питати про здоров'я дружини та дітей, адже це може їх образити. Для них є важливим встановлення довіри між ними та їх партнерами, вони не люблять кудись поспішати, намагаються попередньо узгодити деталі що стосуються питань бізнеса. Велике значення для них мають мусульманські традиції. Їм привабливо, коли жінки, що будуть вести переговори з ними, прикрашають себе масивними та яскравими ювелірними прикрасами.

Пунктуальність є обов'язковою частиною для партнерів але іноді самі господарі не пунктуальні, тому не потрібно нервувати, якщо арабський партнер спізнюється. “Культурна дистанція” у арабів коротша, ніж та що прийнята у європейців. Дистанція для спілкування – 20–40 см.

Застілля є основою арабської гостинності. Їсти можна тільки правою рукою. Від їжі яку буде пропонувати господар не можна відмовлятися. Основні продукти для приготування страв в арабів є: баранина, козлятина, птах і дичина. Свинину араби не їдять. Традиційним напоєм є кава, яку пьють дуже міцною, без цукру. До трапези, необхідно омийти руки, а після закінчення трапези знову зробити це. По арабському

етикету господареві не можна закінчувати прийом її раніше гостя.

Будучи в арабських країнах або взагалі на Близькому Сході, необхідно пам'ятати про те, що ліва рука в ісламських країнах вважається "нечистою". Те ж саме, до речі, відноситься і до Індії. Справа в тому, що ліва рука використовується для обмивання інтимних місць (обмивання замість використання туалетного паперу цілком виправдано з точки зору гігієни, особливо в жаркому кліматі). Тому передавати документи, візитні картки або сувеніри їй забороняється, якщо тільки ви заздалегідь не попередите, що ви лівша. Якщо вас запросять є плов руками, використовуйте для цього тільки праву руку. Подання про зв'язок лівої руки з невдачею, неблагополуччям, нещастям, а правою – з щастям і удачею, знайшло своє відображення і в Корані, і в Біблії.[1]

До подарунків в арабських країнах відносяться дуже педантично. Ніколи не потрібно дарувати мусульманину спиртне, щось з свинячої шкіри або картини з чоловіками та жінками.

В спілкування з арабськими партнерами потрібно розуміти і пам'ятати, що в різних частинах арабського світу є свої особливості в етикеті і поведінці. В Північній Африці не п'ють алкоголь та не прийнято взагалі пити під час їжі. У Марокко після прийому їжі, принесуть три склянки з м'ятою – які потрібно випити. На Близькому Сході не можна дарувати або давати гроші лівою рукою тому що вона вважається не щасливою і цим самим ви образите людину. В Тунісі коли ви будете вітатись, потрібно спочатку вклонитись, піднести праву руку до чола, потім до губ і потім до серця. У них цей жест означає: "Я думаю про тебе, я говорю про тебе, я поважаю тебе". Так же іноземець не має права запитуватись або звертатися з проханням до жінки арабського походження.

У арабів не прийнято вживати вино. Запрошуючи їх на ланч, обід або коктейль, не потрібно примушувати їх пити. Не можна подавати до столу свинину. Якщо перед кавою вам запропонували прохолодні напої – це означає, що час, відведений для зустрічі, вичерпано.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Журнала "Азия и Африка сегодня", № 7 (2004), Сканава А.: "Арабский этикет. Языковые изыски, которые всегда на пользу", стр. 68
2. Книга "Арабские страны: обычаи и этикет", Брюс Ингхэм, Дж. Файад
3. Сканава А.А. Арабский этикет: лингвострановедческие аспекты // Вопросы филологии. – 2005. – №1

УДК 281.9:94(477). 653

ЧУТЧЕНКО С.А.

м. Ніжин

### ЗАРОДЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОЇ ПРАВОСЛАВНОЇ ТЕОЛОГІЇ В КИЇВСЬКІЙ РУСІ

Православна теологія як наука в Україні потребує нових умов для свого розвитку. За час незалежності сформувалось два освітньо-наукових напрямки української православної теології, які знайшли своє вираження в двох юрисдикціях православних церков в Україні. Один напрям – УПЦ Київського Патріархату, інший – УПЦ Московського Патріархату. Ми не беремо до уваги сучасної УАПЦ як таку, що не має всеукраїнського розвитку і не беремо до уваги УГКЦ, яка належить до РКЦ і за своїм віровченням не є православною.

У "Повісті минулих літ" під 1051 роком автор пише: "Поставив Ярослав русича Іларіона митрополитом, зібравши для цього єпископів" [10, с. 167]. Основним твором святителя Іларіона, до якого ми звертаємося, щоб дати характеристику його богословським поглядам є "Слово про закон і благодать". З перших сторінок його праці розкривається священна історія ізраїльського народу, який отримав Закон від Мойсея, щоб ним уникати ідолопоклонства та триматися законного правильного шляху у своєму житті. Народи Київської Русі жили в ідолопоклонстві, не знаючи закону, але завдяки князю Володимирі отримали не закон, а благодать через Хрещення. Зміст "Слова" показує глибокі знання автора Священного Писання Старого Завіту і Нового завіту, досить вдало митрополит цитує старозавітних пророків. Але Оригінальність твору полягає не просто у викладенні біблійних сюжетів чи якихось цитат, а у порівнянні образів, які майстерно застосовує святитель. "Дослідники відмічають, що йому немає аналогій у візантійській проповідницькій літературі" [8, с.12].

Через книгу "Шестоднев" відбувалось знайомлення русичів не тільки з самим її автором і його поглядами, а й з іншими християнськими отцями. Екзарх Іоан, як і повідомляє в Пролозі до своєї праці, використовує прямі думки і цитати таких отців, як Василій Великий, Іоан Золотоустий і інші. Маючи таке ядро при формуванні ранньої богословської школи Київської Русі приведе пізніше до виникнення "філософії серця". Але початкову основу ця "філософія" отримала саме в Київській Русі. Завдяки поглядам митрополита Іларіона, преподобного Нестора Літописця, аскетичним трудам світоглядним ядром цього світу стає "не "зовнішня" (як у римському світі), а "внутрішня" людина, тобто людина духовна, або "сердечна" ("серце" в біблійній символіці репрезентує дух, духовність)" [5, с.1112].

З самого початку Екзарх Іоан в слові про створення людини починає говорити про її душу, яка суттєво

відрізняється від тваринної душі своєю безсмертністю та наявністю розумного мислительного ества. Образ Божий в людині заключається у тому, що душа, будучи безплотною на відміну від душі тваринної, де душа помирає з тілом тварини, має розум і думку. "А також, маючи устремління до праведності людина здобуває подобу, від чого стає подібною Богу" [2, с. 790].

У 1817 році у Новоєрусалимському монастирі була знайдена рукописна книга під назвою "Ізборник". Так як сама книга була складена для князя Святослава Ярославовича, то назву книга отримала "Ізборник Святослава". Вже після декількох років, як знайшли цей рукопис, дослідники з'ясували його подібність до "видання грецького тексту" [3, с. 11]. Важливо також зауважити, що в тексті окрім того, що зачіпаються теми християнської моралі, чеснот, як уникати гріхів, особливе місце займає поняття "серця", яке займає особливе місце в природі людини, її житті та смисложиттєвих позиціях. Так, в одному "Слові" "Ізборника", де за змістом батьки звертаються до свого сина, щоб той приблизив розум свого серця до слів батька, бо його слова будуть поводитим до Царства Небесного. Також тут серце уподібнюється до сосуду, в якій вливають благодатні слова, що оживляють людину і роблять безсмертною: "Протягни сердечний сосуд, щоб накапати собі слова солодші від меду" [6, с. 159-160].

Повчання Володимира Мономаха хоча і написане людиною світською, але сам зміст повчання не тільки свідчить про знання князя речей духовних, а і показує, що теологія проявляється і формується не лише в спеціально написаних трактатах за спеціальною тематикою. Повчання характеризується власним світоглядом князя, який був людиною воцерковленою і глибоко релігійною. З самого початку поняття "серця" у Володимира Мономаха проявляється як психологічна категорія, але далі говорить великий князь, що заради блага душі саме серце повинно відчувати страх Божий. Через те, що життя закінчується смертю і так як ні з чим людина приходить в це життя, так без нічого відходить з нього, смертна пам'ять постійно повинна бути перед очима людини: "Подивись, брате, на батьків наших: що вони накопили і на що їх одежі? Тільки і є у них, що зробили своїй душі" [7, с. 165].

Таким чином, формування православного богослів'я в Українських землях почалося за часів Київської Русі. Цей процес розтягнувся на декілька століть з прийняття християнства і до занепаду самої Київської держави. Той потенціал, який був закладений першими київськими богословськими школами, постійно надавав поштовх до розвитку українського православного богослів'я в потрібний історичний момент. Так було і в "Могилянський" період і інші періоди, так є і в наш час, коли ми відроджуємо цю традицію.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Біблія. В українському перекладі Патріарха Філарета (Денисенка), – К.: Видання УПЦ КП, 2004. – 1416 с.
2. Баранкова Г.С., Мильков В.В. Шестоднев Иоанна экзарха Болгарского / Памятники древнерусской мысли: исследования и тексты. Вып. II. – Спб., "Алетейя", 2001. – 972 с.
3. Бибииков М.В. Византийский прототип древнейшей славянской книги (Изборник Святослава 1073 г.) М.: Памятники исторической мысли, 1996. – 403 с.
4. Димитрій (Туптало), свт. Життя святих. (Вибрані) українською мовою в 7 т. Т. 1.– К.: Видавничий відділ УПЦ КП, 2007. – 847 с.
5. Історія філософії. Словник / За заг. ред. В.І. Ярошовця. – К.: Знання України, 2006. – 1200 с.
6. Изборник 1076 года. М.: "Наука", 1965. – 1093 с.
7. Изборник (Сборник произведений литературы древней Руси). Вступ. ст. Д.С. Лихачева. М.: "Художественная литература", 1969. – 800 с.
8. Иларион. Слово о Законе и Благодати./Сост., вступ. ст., пер. В.Я. Дерягина. Реконстр. древнерус. текста Л.П. Жуковской. Комментар. В. Я. Дерягина, А.К. Светозарского. – М.: Столица, Скрипторий, 1994. – 146 с.
9. "Київський Патріархат – Помісна Українська Православна Церква". Історико-канонічна декларація Архієрейського Собору Української Православної Церкви Київського Патріархату від 19 квітня 2007 року. – 168 с.
10. Повесть временных лет. Сост., примеч. и ук. А.Г. Кузьмина, В.В. Фомина. Вступ. ст. и перевод А.Г. Кузьмина / Отв. ред. О.А. Платонов. – М.: Институт русской цивилизации, Родная страна, 2014. – 544 с.

## УДК 241.322

ШЕВЧЕНКО А.

Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.

м. Київ

## СОЦІАЛЬНО ЗНАЧУЩА ДІЯЛЬНІСТЬ ЦЕРКВИ АСД

Успіх місіонерської діяльності залежить від кількох взаємопов'язаних факторів. Перш за все, християнська спільнота повинна вміти розповідати основоположні історії ("нарлативи") – про Бога, про себе, про історію світу та людини, і головне – про майбутнє, про кінцеву долю всього сутнього. В цих історіях у саму тканину розповіді мають бути вплетені характеристики добра і зла, героїв та антигероїв, показана єдність драми на всіх рівнях реальності. Нарлативи повинні містити відповіді на основні світоглядні питання про ідентичність світу і церкви, природу наявних проблем світу, шляхи вирішення цих проблем Богом і про майбутнє людства. Адвентизм з самого початку свого заснування має такого роду нарлатив, оскільки зображена Біблією драма явлена для сучасності у формі оновленої та ясної розповіді у книзі Елен Уайт "Велика боротьба". Другою умовою можливості успіху місіонерства є готовність до діяльності із трансформації існуючого світу.

Сьогодні глобалізований світ – це постмодерне та постіндустріальне місто. Адвентизм з часів Е. Уайта приймає сучасні реалії і намагається змінити існуюче в дійсності "місто людей", відносячи повну трансформацію цього міста в "град Божий" до майбутнього. Але значною мірою успіх адвентизму пов'язаний із звісткою, що ми вже живемо в часи, коли це майбутнє почало здійснюватися. В цьому есхатологічному реалізмі адвентизм відрізняється від мрій про "золотий вік" у минулому, які плекають традиційні церкви. Православні мріють відтворити у містах громади, які існували в селах та невеликих містах. Католики довго орієнтувалися на відтворення середньовічної міської цивілізації. Протестанти занадто часто пристосовувалися до реалій світу замість того, щоб їх змінювати. Третьою умовою можливості успіху місіонерства є його поєднаність із соціальним служінням. "Єдність теорії та практики" передбачена самим Ісусом Христом. У розповіді про спокушення Христа сатаною Христос відмовляється підмінити проповіді Слова Божого соціальним служінням. З іншого боку, в Новому завіті сказано, що допомога потребуєчому ближньому є прямим обов'язком учня Христа. Втрата балансу завжди була реальною небезпекою для всіх християн, і адвентизм відрізняється тим, що особливий акцент робиться і на проповіді, і на соціальному служінні.

З настанням релігійної свободи на початку 90-х років минулого сторіччя Церква Адвентистів Сьомого Дня в Україні отримала можливість безперешкодно будувати та запроваджувати в життя власну концепцію місіонерського служіння та соціорелігійну практику. Варто зауважити, що соціорелігійна діяльність адвентистів сьомого дня на території України централізовано поділяється на багато галузей, кожною з яких опікується окремий відділ, а саме: здоров'я, освіти, глобальної місії, інформації, видавничий, музичний, молитовний, жіночий, сімейний, дитячий, молодіжний тощо. Крім того, на теренах України зараз активно проваджують свою діяльність безліч освітніх закладів Церкви АСД різних форм акредитації, а також адвентистські асоціації "Дружина пастора" та пасторська асоціація, дитячі клуби, Адвентистське агентство допомоги та розвитку (АДРА), контакт-центр "Надія" та ін.

Першим особливим напрямком місіонерської та місійної діяльності Церкви АСД є освіта. Згідно визначенню Концепції державно-конфесійних відносин (2004 р.), релігійна (духовна) освіта – це набуття/надання знань з певного віровчення та навичок відповідної релігійної практики з метою усвідомленого визнання згаданого віровчення як власного переконання особи.

Таким чином, створення повноцінної власної освітньої структури Церквою АСД в Україні, що зараз складається з дитячих садочків, шкіл, ВНЗ, духовних ВНЗ та різнопрофільних курсів, було перш за все про-

диктовано необхідністю збереження та розвитку власної ідентичності. У добу постмодерну без такої освітньої структури неможливо відтворення моральних цінностей, принципів та відповідних норм, притаманних церкві АСД. Водночас, згідно доповіді на річній нараді президента УУК В. Алексєєнка, було зазначено, що в умовах сьогодишніх українських реалій, а саме війни на Сході та фінансової кризи, ЦАСД, у свою чергу, не має морального права віддавати на розбудову освітнього комплексу більше коштів, ніж на допомогу потерпілим в зоні АТО [<http://www.adventist.org.ua/>]. Тому освітня структура ЦАСД в Україні не може бути такою всеохоплюючою та розвиненою, як того потребує специфіка глобальних викликів доби постмодерну. В. Алексєєнко, визнаючи проблему, пропонує певну програму дій: "Сьогодні у нас немає ресурсів для створення та розвитку повноформатної освітньої інфраструктури по всій території України, а тому необхідно зосередитися на розбудові вже існуючих елементів освітнього комплексу".

Молодіжний відділ УУК Церкви АСД приділяє велику увагу організації та плануванню молодіжного служіння не лише на загальноцерковному рівні, а і у кожній місцевій громаді. Відповідно до "Соціальної доктрини Церкви АСД" головна увага Церкви приділяється здоровому способу життя, а відтак майже при кожному молитовному будинку українських адвентистів функціонує тренажерна кімната, спортивна зала чи приміщення для гри в теніс, де церковні молоді люди та їхні друзі можуть займатись спортом. Зазвичай до цього служіння долучається і відділ здоров'я, який проводить лекції зі здорового способу життя для відвідувачів спортивних заходів.

Згідно Соціальної доктрини АСД особлива увага в діяльності Церкви приділяється сімейному служінню, у центрі якого знаходиться функціонування "Сімейного клубу". У великих громадах, а також там, де є потреба, сімейний відділ відкриває пункти професійного дошлюбного консультування для молоді. Кожний квартал сімейний відділ, в межах конференцій, влаштовує фестивалі родинної творчості зі співом, поезією та музикою, де представлені наймолодші та найстаріші сім'ї, на такі фестивалі, зазвичай, запрошуються невіруючі представники адвентистських родин.

Так, за рекомендацією відділу сімейного служіння одна субота місяця, або кварталу в адвентистських громадах присвячується проблемам сім'ї.

Кожна місцева громада АСД в Україні надає дуже велику увагу дитячому служінню, піклуючись, насамперед, про належне облаштування молитовного будинку. Зазначимо, що дитячий відділ повсякчас пильнує, щоб територія навколо молитовного будинку була доглянутою та безпечною для дітей, там підтримувалися чистота, порядок та санітарні вимоги, а молитовний будинок було оздоблено таким чином, щоб діти та їхні гості почувались в ньому цікаво та весело. Дитячий відділ заохочує участь дітей в

оформленні та облаштуванні кімнат, що на думку керівництва відділу розвиває у дітей любов та причетність до Церкви. Отже, місіонерська діяльність дитячого відділу Церкви АСД є вельми значущою не лише для майбутнього окресленої Церкви, а і для країни в цілому. Адже моральні цінності, які продукують адвентисти, є дуже важливі для виховання майбутнього покоління нашої країни. Зберегти власну ідентичність, але бути почутим в постмодерному суспільстві Церкві АСД вдається, і відповідні процеси розвитку власної само-презентації будуть інтенсифікуватися. При цьому Церква АСД не займається створенням видимості активності, а дійсно є активною, що і стає запорукою її розвитку. Наш аналіз підтверджує, що три види діяльності – місіонерська, місійно-соціальна і спрямована на саморозвиток особистості та спільнот – складають єдиний комплекс, а відповідна активність у її функціональних проявах належить до ядра церковної ідентичності АСД. Церква АСД має пророче бачення трансформованого суспільства, розуміє, що можна змінити вже сьогодні, і активно намагається покращити соціальну дійсність як для вірних, так і для суспільства в цілому.

#### УДК 284(477):322"2013-2014"

ШЕМЕТІ.

*Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.*

м. Київ

### МІСЦЕ ТА РОЛЬ УГКЦ У РЕВОЛЮЦІЇ ГІДНОСТІ 2013–2014 рр.

У статті розкривається позиція УГКЦ у сфері суспільно-політичного життя України в драматичних подіях зими 2013–2014 рр.

Центральними подіями новітньої історії не тільки України, а й світу стали Революція Гідності 2013–2014 рр. та війна українського народу проти російської агресії. Революція Гідності мала на меті сприяти відродженню цінностей гідності, свободи, початок боротьби з корупцією, свавіллям правоохоронних органів та сил спецпризначень, а також підтримання вектора зовнішньої політики України. Таку ж мету ставила перед собою і Українська Греко-Католицька Церква, яка зазначала що протести 2013–2014 рр. розпочалися через небажання влади враховувати інтереси народу.

Майдан, як переломний етап новітньої Української історії, дає підстави стверджувати що Церква є невід'ємним чинником формування майбутнього України. Релігія та релігійні ідеї, відіграли важливу роль у підготовці та перебігу подій Революції Гідності, а найкращі приклади показала саме УГКЦ.

На переконання Андрія Юраша, директора Департаменту у справах Міністерства культури України, УГКЦ не зважаючи на становище в якому вона пере-

бувала в період тоталітарного режиму зараз може і повинна показувати для всього суспільства, для всього релігійного середовища цікаві ідеї, які знайдуть оцінку осмислення і продовження в рамках усього релігійного простору, який зараз потребує цих цікавих і нестандартних рішень.

Важливе значення під час зимових подій 2013–2014 рр. мав заклик Верховного Архієпископа УГКЦ до всіх, хто має владу в Україні, зупинити насилля і не допустити силового вирішення конфлікту, адже сила протистояння на крові – це дорога в нікуди. Він закликав все громадянське суспільство, політичні партії, по обидві сторони барикад, до діалогу. Тільки тоді, коли обидві сторони почують одне одного, вони зможуть знайти вихід з цієї непростой ситуації.

Глава УГКЦ зазначав що на Євромайдані стояло громадянське суспільство України – не опозиція, не влада, а люди які справді переживають за своє майбутнє і не байдужі до майбутнього своєї держави.

Дивлячись на суспільно-політичну ситуацію, що склалася на даний час в нашій країні, ми можемо стверджувати що ті, хто мають сьогодні владу у своїх руках, не чують людей або ж удають, що нічого не сталося. Можливо, це через те що вони не повністю усвідомлюють усієї серйозності історичного моменту, який сьогодні переживає український народ.

Блаженніший Святослав говорив, що молитва і діла милосердя – це саме ті заповіді любові, які ми повинні сповнити, щоб Господь Бог подарував нам мирне розв'язання цієї непростой ситуації, яка зараз в нашій країні. Тому усі храми УГКЦ у Києві відкриті для потребуючих і у них проводиться безперервна молитва. На майдані була встановлена польова капличка, де мали змогу помолитися мітингуючи з усіх куточків України. Намет-каплицю було встановлено на площі біля стелли, як пам'ять про криваву бійню, яка сталася 29 листопада вночі.

На Майдані весь час чергували греко-католицькі священники. Священники з парафій на Аскольдовій могилі, монастиря св. Василя Великого, з Патріаршого собору, парафії св. Миколи Доброго на Подолі перебуваючи по декілька годин благословляли людей, спільно з ними молилися за добру долю для всього українського народу. На площі разом зі священниками Київської Архієпархії чергував Отець Михайло Димид, а вночі молився літургію біля каплички.

Не забуваючи про одне з найбільших 12-тих християнських свят року, 4 грудня в день празника Введення до храму Пресвятої Богородиці, Отець і Глава УГКЦ під час Архієрейської Літургії в Патріаршому соборі Воскресіння Христового привітав священників і семінаристів, які прибули до Києва, щоб побути зі своїми людьми на Майдані, а також ще раз закликав усіх молитися за Україну, за краще майбутнє для нашої держави, за європейське майбутнє.

За словами Блаженнішого Святослава, в греко-католицьких храмах триває безперервна молитва за кра-

щу долю нашого українського народу, за те щоб Господь подав свою мудрість нашому суспільству загалом і кожному громадянину зокрема. При монастирях і парафіях були організовані пункти, де кожна людина яка потребує допомоги та духовної підтримки, або просто місяця, могла б зігрітися та відновити свої сили. А при Патріаршому Соборі Воскресіння Христового у Києві організували центр допомоги учасникам Майдану.

Висновки:

В наш час церкви повертаються у суспільний простір, і не тому, що ми переживаємо нову хвилю релігійного відродження. Символом цього процесу стала – присутність церков на Майдані. УГКЦ доклала чи не найбільше зусиль для збереження саме мирного характеру протесту на Майдані. Кожна заява УГКЦ, її дії, стають приводом для Москви заявити про небувалий націоналізм та екстремізм цієї церкви. Адже церква не діяла як священна влада, яка стоїть поряд з світською владою. Церква були народною і мала з народом єдиний дух.

#### УДК 241.13:261.6

ШКІЛЬ С. О., к. філос. н.

м. Київ

### РЕЛІГІЄЗНАВЧИЙ АНАЛІЗ НАРАТИВІВ ПАТРІАРХА КИРИЛА

Формування та розвиток культурного коду будь-якої цивілізації, яка стає основою менталітету нації, являє собою складний і багатогранний процес, на який одночасно впливає безліч різних чинників. Вивчення сучасної російської релігійної, соціально-культурної та політичної ідентичності неможливо без детального аналізу історичних і психологічних передумов для формування "російського світу" як реальності та уявлення. Як найбільша країна в світі, Росія знаходиться на двох континентах – Європі та Азії. Ці дві частини світу втілюють дві протилежні культурні матриці, дві несумісні один з одним світогляди. Об'єднуючи в собі Схід і Захід, Росія створює унікальний соціально-культурний феномен, головною особливістю якого є суперечливий світогляд і "загадковість" російської культури. Особливості культури актуалізуються в культурній спадщині народу у формі традиційних наративів. Однією з головних особливостей російського менталітету є постійний пошук власної ідентичності, яка була б унікальною. Цей пошук дрейфував між полюсами візантійської релігійності, агресивного імперіалізму і комуністичної ідеології. Процес формування російського традиційного світогляду можна умовно розділити на три етапи: генезис, розвиток і канонізація. Генеза російського традиціоналізму відбувалася під впливом

візантійської культури. Візантійська імперія сформувала унікальну цивілізацію, яка одночасно поєднувала у собі спадщину еллінської філософії, римської правової системи, бюрократичної та управлінської моделі східного деспотизму. Важливим фактором для візантійської імперії було протистояння візантійського способу життя та "варварського" Заходу. Особливості візантійського православ'я, а особливо протистояння Заходу, вплинули на формування російського світогляду. Після завоювання Візантії народився наратив "істинного царства" щодо Московії, який функціонує у більш сучасній пропагандистській моделі "Москва – Третій Рим" в Росії [2]. Ці месіанські наративи вплинули на формування російського ізоляціонізму як риси світогляду [3]. Отже, традиційне антизахідництво православ'я пов'язане із певними історичними формами імперського та національного месіанства, яке, природно, чуже євангельській релігійності.

Російська православна церква, як будь-яка соціально-політична структура, при всій видимій монолітності, у певній мірі позбавлена внутрішньої єдності. Вона являє собою суму певних класових, політичних, ієрархічних та соціальних груп, кожна з яких може переслідувати власні інтереси або мати особливе бачення тих чи інших внутрішньоцерковних, політичних і соціальних проблем. Як частина церковної номенклатури, патріарх Кирил, протягом усього свого служіння, в тій чи іншій мірі підпадав під вплив певних внутрішньоцерковних кіл і сам, в свою чергу, у 1980-ті роки, почав формувати внутрішньоцерковний дискурс. Відомий російський дослідник Микола Мітрохін стверджує, що за часів пізнього СРСР, коли відбувалося становлення майбутнього патріарха Кирила як теолога і адміністратора, в церковному середовищі існувало кілька окремих угруповань, які мали свій погляд на актуальні проблеми внутрішньоцерковного життя і зовнішньої політики РПЦ. Умовно ці угруповання можна розділити на ліберальні та консервативні [9, с. 209]. До ліберальним відноситься група церковних ієрархів і священнослужителів, що сформувалася навколо Ленінградської духовної академії, семінарії та Відділу зовнішніх церковних відносин. Центральну роль в цій групі грав відомий церковний діяч, глава ОВЦО митрополит Никодим (Ротов), багато в чому визначав дискурс риторики своїх послідовників [7, с. 178–182]. Консервативне угруповання була пов'язане з Московською духовною академією та семінарією, що розташовані у Троїце-Сергіївській лаврі, і орієнтувалася в більшій мірі на чернечий уклад внутрішньої церковної політики [7, с. 182]. Будучи вихідцем із середовища ленінградського духовенства, патріарх Кирил почав свою церковну кар'єру при митрополиті Никодимі, що визначало подальший ліберальний шлях її розвитку. Важливо відзначити, що, будучи багато в чому фігурою неоднозначною, наближеною до офіційної державної

влади, митрополит Никодим, проте, залишив по собі серйозну церковну спадщину. Долаючи бар'єр упередженого ставлення віруючих і духовенства до інших релігій, і борючись з есхатологічним настроєм всередині церкви, він прагнув зробити РПЦ зрозумілішою для широких мас, виховавши ціле покоління відносно ліберальних ієрархів [7, с. 179]. Однак, як зазначає Мітрохін, такі ліберальні погляди та міжрелігійний діалог і оновлення релігійного життя були притаманні не всім послідовникам митрополита Никодима [7, с. 180]. Серед його учнів дослідник виділяє групу так званих "правих никодимівців". Найяскравішим представником цієї внутрішньоцерковної групи Мітрохін називає Кирила (Гундяєва). Для дослідника, головною характерною особливістю "правих никодимівців" є їх неприйняття прозахідної позиції митрополита і успадкування його курсу на співпрацю з державою, виходячи з патріотичних міркувань. Саме цей аспект діяльності Никодима багато в чому вплинув на становлення майбутнього патріарха, як релігійного політика і адміністратора [7, с. 181–182].

Важливо відзначити, що безпосередній вплив митрополита Никодима на формування особистих і професійних якостей Кирила відзначають не тільки критики РПЦ, а й безпосередні співробітники патріарха, такі як митрополит Волоколамський Іларіон (Алфеев). У своїй книзі "Патріарх Кирил: життя і світогляд" Іларіон присвятив Ротову цілий розділ, акцентуючи увагу на колосальному впливі митрополита на молодого Володимира Гундяєва, майбутнього патріарха Кирила [5, с. 34–51]. Ряд біографів зазначає у митрополита Никодима кілька характерних лідерських якостей, багато з яких в подальшому перейняв майбутній патріарх. Зокрема, серед таких якостей необхідно відзначити: тенденцію до тісної співпраці з державними структурами, вміння сформулювати навколо себе "команду професіоналів", прагматичний менеджерський підхід до ведення справи, готовність до діалогу з представниками інших релігій (що згодом стане ключовим напрямком діяльності Кирила на посаді глави ОВЦО) і навмисний патріотизм [7, с. 181]. Однак, на відміну від "лівих никодимівців", Кирил, як найяскравіший представник правого крила учнів митрополита, зберіг неприязнь до екуменізму і модернізму, прихильність до авторитарних моделей управління та різкій критиці світського Заходу. Важливо відзначити, що серед цілої плеяди єпископів, що вийшла з кола митрополита Никодима, Кирил залишався і залишається найяскравішим і харизматичним оратором і церковним управлінцем [7, с. 179].

Переходячи до питання риторики патріарха, важливо відзначити, що ще під час перебування на смоленській кафедрі, Кирил сформував коло питань, які він найчастіше зачіпає в своїх проповідях і виступах. Ключовими темами для нього залишаються: критика лібералізму і модернізму, жорсткий антикомунізм, патріотизм і розвиток риторики "особливого шляху"

та богообраності російського народу, питання моралі і етики, заклик до відродження традиціоналізму. Проводячи аналіз його програмних виступів за останні 20 років, зібраних у книзі "Свобода і відповідальність: у пошуках гармонії", важливо вказати, що переважна більшість промов, так чи інакше, зачіпають три основні теми. Необхідність діалогу між лібералізмом і традиціоналізмом (Заходом і Росією), сучасне розуміння моралі в рамках "концепції прав людини" і критика глобалізації.

Однак варто зазначити, що так було не завжди. Найбільш рання з промов патріарха "Спільний підхід в пошуках єдності церкви і відновлення людства", що датується груднем 1987 року, в цілому відображає ряд тенденцій характерних для пізньорадянської церковної риторики. Вона виражалася в гаслі "РПЦ бореться за мир". Мова пронизана пацифістикою і закликами до пошуку шляхів діалогу між різними культурами і цивілізаціями. Зокрема, майбутній патріарх стверджує: "Ми живемо в тісному і взаємозалежному світі, а тому, подолання глобальних криз має здійснюватися спільно, всім людством" [6, с. 51]. У чому Кирил бачить причину виникнення проблем? Виключно в тому, що "... одна держава або одна частина світу намагалися вирішувати свої проблеми за рахунок іншої держави або іншої частини світу" [6, с. 52]. Подібні нарративи були характерні для РПЦ, починаючи з моменту 1948-го року. Необхідно врахувати той факт, що вибір пацифістської риторики багато в чому був позначений серйозним тиском з боку держави, яка прагнула використовувати міжнародні екуменічні форуми як платформи реалізації власної міжнародної політики. Для цієї мети активно використовувалася церква, за допомогою якої керівництво країни одночасно демонструвало, що в СРСР немає релігійних гонінь, говорила про "агресивну політику світового імперіалізму" і намагалася створити альтернативу активним ініціативам Ватикану [5, с. 41–42].

Відштовхуючись від вищевказаних фактів, можна зробити цілком логічний висновок, що тоді Кирил активно просував риторичну, що базувалася на державному замовленні. Однак говорити про консерватизм або антимодернізм майбутнього патріарха в той період не представляється можливим. Наявні дані швидше свідчать про зворотне. Молодого, енергійного і в цілому прозахідного архімандрита Кирила, після завершення Духовної академії відправляють служити в Швейцарію. Там йому необхідно було активно контактувати з представниками російської еміграції і ліберальним православним духовенством РПЦЗ [5, с. 58–61]. Надалі Гундяєва зводять у сан єпископа і призначають ректором Ленінградської духовної семінарії і академії, найліберальнішої з усіх існуючих на той час в СРСР [5, с. 62–71]. До цього і наступного періоду біографії Кирила відноситься переважання в його риторичній лояльності по відношенню до церковного Заходу нарративів. Відомий дослідник Сергій Філатов зазна-

час, що на часи ректорства в ЛДАДіС та керівництва Смоленською і Калінінградською єпархією припадає період бурхливої проповідницької активності, адміністраторською та суспільною діяльністю Кирила, яку ніяк не можна назвати продержавною або консервативною [12, с. 10–14]. Про це ж свідчить і офіційний церковний біограф патріарха, митрополит Іларіон, який пише про те, що в пізні радянські роки Кирил, як смоленський архіпастир, активно боровся за відродження храмів і монастирів, семінарій, православних гімназій, постійно зустрічався з представниками наукового світу (у яких, варто зауважити, він залишав цілком позитивне враження) [5, с. 72–82; 12, с. 13]. Філатов зазначає, що стиль патріарха як адміністратора і церковного діяча в цей період був досить ліберальний, він навіть пропонував заради катехизаторською необхідності проводити богослужіння російською мовою в деяких храмах Смоленщини [12, с. 12].

Риторика майбутнього патріарха кардинально змінюється на початку 90-х. Судячи з загального положення справ в тогочасній РПЦ, такі зміни дискурсу стали наслідком загальної трансформації курсу, якого дотримувалася церква в радянські часи. Замість проповіді світу і послідовного діалогу з представниками інших релігій, багато священнослужителів заговорили про особливий шлях російського народу, почали культивувати вороже ставлення до Заходу і зосереджувати увагу на антиклерикальному лібералізмі. Використання подібних наративів в церковній риторичі 90-х – наслідок зникнення державного контролю в сфері ідеології та релігії дало поштовх відродженню у церковному середовищі праворадикальних, фундаменталістських та монархічних сил. З іншого боку, важливим фактором радикалізації церковних наративів стало чернецтво і підпадають під його вплив випускники Московської Духовної академії і семінарій, деякі з яких були зведені в єпископський сан на початку 90-х років [7, с. 185].

Як стверджує Микола Мітрохін, саме ці єпископи, виховані в строгих монастирських традиціях, почали боротьбу зі спадщиною митрополита Никодима (Ротова) [7, с. 185–186]. Ключовим напрямком їх риторичі стало поширення популярної серед радянського чернецтва недовіри до влади і сприйняття Росії та православної церкви, як “обложеної фортеці”. Головними ворогами цієї “фортеці” були західні ліберали, католики, екуменісти, комуністи, масони та євреї, які зруйнували, з їх точки зору, Російську імперію і погубили мільйони російських людей [7, с. 184]. Ряд авторитетних дослідників, зокрема Олександр Верховський, відзначають, що подібний націоналізм багато в чому відрізняв церковне життя РПЦ за патріарха Алексія II [1, с. 144]. Природно, як досвідчений церковний політик і оратор, Кирил швидко відчув “правий крен” церкви, зберігши суб’єктивну прихильність до пам’яті та спадщини митрополита Никодима, не

виступивши з його засудженням. З іншого боку, праві фундаменталісти становили значну, але все ж меншість серед єпископату, а Кирил, як прагматичний церковний політик і дипломат робив ставку на більшість. З цієї причини, обраний ним у 90-х дискурс носив досить консервативний, але не фундаменталістський характер. З тим же ентузіазмом, з яким він колись боровся за мир і закликав світову спільноту до діалогу, Кирил обрушився з критикою на лібералізм, глобалізацію і західну бездуховність. У промовах другої половини 90-х років домінує заклик до перегляду сучасного розуміння прав людини, твердження про примат “духовних цінностей” над ліберальними уявленнями про верховенство права. Помітно, що градус риторики майбутнього патріарха вже не залежав від держзамовлення, і він був вільний визначати той тон, який вважав за потрібне.

Так, в статті “Норма віри як норма життя”, що датується 1999-м роком, майбутній патріарх зазначає: “Життя сьогоденного суспільства, заснованого на засадах лібералізму, так влаштоване, що релігійні переконання постійно “виносяться за дужки” [6, с. 37]. Таке суспільство, на думку майбутнього патріарха, приречене на загибель. Але він так само зазначає: “Епоха моноетнічних і моноконфесійних держав на наших очах повільно відходить у минуле. Мусульманська присутність в Європі стала соціокультурним фактором, який неможливо ігнорувати. Світ став відкритим, дифузним, прозорим. Якою має бути відповідь окремої особистості і людських спільнот на цей виклик часу? Подолання проблеми домінування в сучасному світі єдиної системи цінностей, заснованої на ліберальних уявленнях про світ і людину, можливе тільки коли Західний світ зрозуміє значення традиції як нормотворчого фактору” [6, С.26]. Відтак, Кирил (Гундяєв) у 1999-му році пропонує правову модель, яка через десятиліття стане нормою путінської “суверенної демократії”, для якої характерне зовнішнє збереження демократичних інститутів, при внутрішньому орієнтуванні на “традиційний” авторитаризм: “Існування ліберальних інститутів в економіці, політиці, соціальному житті і міждержавних відносинах прийнятно, доцільно і морально виправдано тільки в тому випадку, коли водночас не насаджується принцип філософського лібералізму стосовно особистості та міжлюдським відносин” [6, с. 34].

Для кращого розуміння риторики майбутнього патріарха, важливо розглянути морально-етиче підґрунтя горезвісних “традиційних цінностей”, які він так активно проповідує. Весь збірник митрополита Кирила “Свобода і відповідальність: у пошуках гармонії” пронизаний роздумами майбутнього патріарха на теми моралі та етики. Здавалося б, що нового може запропонувати православна церква у ХХ столітті, після колосального осмислення протестантами і католиками ключових християнських наративів у призмі подій минулого століття, проте Кирил вважає

інакше. На його думку, західна релігійна і філософська думка просто не чує православних, яким "є, що сказати". Так, наприклад, в статті "Норма віри як норма життя" майбутній патріарх стверджує, що західний лібералізм склався на основі язичницького антропоцентризму часів Відродження та увібрив у себе протестантське бачення християнства та елементи іудейської філософії [6, с. 26–27]. Останнє твердження виглядає особливо одіозно, враховуючи той факт, що протягом всієї книги Кирил повторює його як мінімум тричі: крім вищевказаної статті, ще в публікації "Обставини нового часу" за травень 1999-го та у промові "Немає свободи без моральної відповідальності" за 2005-й [6, с. 9, 100]. Такий латентний антисемітизм і конспірологічність мислення – характерні особливості риторики багатьох ієрархів та рядових священнослужителів РПЦ того періоду. Виводячи виникнення західного лібералізму як наслідок певної антитрадиціоналістської дифузії, Кирил стверджує, що єдиним можливим порятунком від бездуховності сучасної цивілізації може бути тільки повернення до традиціоналізму. Шанс на консервативне відродження він бачить в консолідації всіх традиційних сил старої Європи, в першу чергу, серед католиків і мусульман. Політичні заяви такого роду до певної міри випереджають свій час, тому що на думку багатьох дослідників, авторитарний режим Путіна консолідує навколо себе європейські праворадикальні і фундаменталістські партії та громадські організації.

**Висновки.** Еволюція риторики патріарха відбувалася паралельно зі зміною політичного курсу церкви і у залежності від відносин із державою. Залежна від державної ідеології та контрольована радянськими спецслужбами РПЦ в період пізнього СРСР розвивала риторику "церква за мир". Будучи обумовленим спільним курсом церкви, майбутній патріарх Кирил вибудовував свою риторику відповідно до державомовлення як вибірково антизахідну. У свою чергу, як церковний адміністратор він дотримувався щодо ліберального стилю управління, продовжуючи управлінську традицію свого вчителя, лєнінградського митрополита Никодима (Ротова). Розпад радянської ідеологічної системи на початку 90-х років і відсутність жорсткого контролю з боку державних структур вивільнили у церковному середовищі праворадикальні наративи, внаслідок чого загальний курс церковної риторики став змінюватися. Слідуючи загальному церковному вектору, митрополит Кирил в 90-ті роки посилював риторику, обрушившись з критикою на лібералізм і модернізм. Позиціонує себе як прихильника антиглобалізму і послідовного поборника збереження традиційної моралі, в риторичі 90-х років Кирил приділяв багато уваги традиційним цінностям, питанням сім'ї та виховання, закликав до побудови багатопольярного світу і діалогу цивілізацій. У ряді виступів того періоду Кирил закликав будувати цивілізацію, в основі якої лежатимуть традиційні

цінності, але буде дотримуватися зовнішня прихильність сучасним правовим і технологічним стандартам.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Алфеев И. Патриарх Кирилл: жизнь и мирозерцание / Митрополит Иларион (Алфеев). – Москва: Эксмо, 2010. – 560 с. – (Патриархи русской церкви).
2. Бердяев Н.А. Истоки и смысл русского коммунизма / Н.А.Бердяев. – М.: Наука, 1990. – 224 с.
3. Валицький А. В полоні консервативної утопії. Структура і видозміни російського словянофільства / А.Валицький. – К.: Основи, 1998. – 710 с.
4. Верховский А. Национализм руководства Русской православной церкви в первом десятилетии XXI в. / Александр Верховский // Православная церковь при новом патриархе / – Москва: РОССПЭН, 2012. – С. 140 – 170.
5. Донченко О., Романенко Ю. Архетипи соціального життя та політика (Глибинні релугієви психополітичного повсякдення): Монографія / О.Донченко, Ю.Романенко. – К.: Либідь, 2001. – 334 с.
6. Кирилл, митрополит. Свобода и ответственность: в поисках гармонии / Митрополит Кирилл. – Москва: Отдел внешних церковных связей Московской Патриархии, 2008. – 240 с.
7. Лункин Р. Образ РПЦ в светских массмедиа: между мифом о государственной церкви и фольклорно-окультурным православием / Роман Лункин // Православная церковь при новом патриархе / – Москва: РОССПЭН, 2012. – С. 170 – 222.
8. Мещеринов П. Современное церковное сознание и советские идеологемы из коммунистического прошлого / Игумен Пётр (Мещеринов) // Православная церковь при новом патриархе / – Москва: РОССПЭН, 2012. – С. 121 – 140.
9. Митрохин Н. А. Русская православная церковь: современное состояние и актуальные проблемы / Николай Митрохин. – Москва: НЛО, 2004. – 647 с.
10. Филатов С. Патриарх Кирилл – два года планов, мечтаний и неудобной реальности / Сергей Филатов // Православная церковь при новом патриархе / – Москва: РОССПЭН, 2012. – С. 9 – 68.

УДК 261.7:348.71

ЯЦЕНКО В.

*Наук. керівник: Шкіль С.О., к. філос. н.*

м. Київ

### ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ПАРАДИГМИ ДЕРЖАВНО- ЦЕРКОВНИХ ВІДНОСИН У ПОСТРЕВОЛЮЦІЙНИЙ ПЕРІОД 2013–2016 РОКІВ

Революція гідності на українських теренах яка почалася у 2013 році, а триває можливо і досі назажди утвердила в українському суспільстві такі принципи складові національної ідеї, як непохитну загальноправову справедливість, права людини та солідарність громадянського суспільства. Тому для пошуку нової парадигми державно-церковних відносин

актуальним буде поглиблений аналіз державно-релігійного розвитку в Україні в другому десятилітті ХХІ століття.

Сьогодення суспільного розвитку нашої держави, пов'язане із формуванням громадянського суспільства та правової країни потребує нових концептуальних засад державно-церковних відносин. Головуючий у ВРЦіРО пояснює положення "державно-церква-громадянське суспільство" "самим ходом історії", звертаючи увагу на існування в Україні "синергії між церквами, громадянським суспільством і державою, як трьома самостійними інституціями"

Необхідність створення нової концепції державно-церковних відносин вказує надзвичайно велика кількість прогалин у сфері взаємодії церкви та держави. Також не менш важливою спонукою до її створення є політична ситуація яка склалася на даний період часу в нашій країні. Підтримка церкви та її допомога країні у важкі часи є неоцінним вкладом для заснування нової парадигми. Так, серед нормативно-правових актів, які окреслюють підтримку українських церков і релігійних організацій курсу нинішнього українського керівництва є те, що Рада Церков обговорила з Міністром культури стратегічне партнерство між державою і суспільством, засудила сепаратизм та виступила за цілісність і непорушність кордонів України.

Неможливо не оминати дії з боку держави щодо формування цієї нової парадигми. Зокрема, 25 лютого 2016 р. у м. Києві, відбулась заключна національна зустріч "Досягнення проекту, засвоєні уроки та політичні рекомендації". Цей проект мав на меті підвищення безпеки релігійних громад, крім того все це мало і свою реалізацію. Шляхом нарощування потенціалу громадянського суспільства, релігійних чи заснованих на переконаннях громад та відповідних органів державної влади щодо питань свободи релігії чи переконань та злочинів на ґрунті ненависті, а також сприяння діалогу релігійних чи заснованих на переконаннях громад між собою та з державою. Взаємодія держави та церкви також прослідковується на засі-

данні Громадської ради з питань співпраці з релігійними організаціями при МЗС на чолі з міністром П. Клімкіним. На цьому засіданні були запропоновані шляхи протидії антиукраїнської пропаганди з використання релігійного фактору, яка ведеться РФ. Важливим є те, що для підготовки тексту для заяви було запрошено експертів з Департаменту у справах релігій та національностей Міністерства культури України.

Проте необхідним є також дослідження всіх прогалин у цій сфері. Так, у грудні 2012 року, незважаючи на чисельні протести релігійних організацій, правозахисників та громадськості резонансний законопроект №10221 набув чинності. На думку виконавчого директора інституту Релігійної свободи Максима Васіна "найбільша небезпека внесених змін у їх неоднозначності, що дозволяє останні вільно трактувати. Особливі загрози для свободи віросповідання, – на думку експерта, – вбачаються у розширенні переліку контролюючих органів, що наглядатимуть за віруючими та релігійними організаціями, без чіткого окреслення меж їх контролюючих повноважень.

Чималої актуальності набуло державне врегулювання "інституту капеланства", яке б стало додатковим імпульсом до ще більш конструктивної підтримки всіма основними церквами і релігійними організаціями війська української держави. У додатку до Листа підписаному членами Всеукраїнської Ради Церков і релігійних організацій від 21 березня 2012 р. міститься пункт про необхідність запровадження інституту військового капеланства (душпастирства) в Збройних Силах України та інших військових формуваннях. Згідно соціологічного опитування оприлюдненого "Центром Разумкова" у квітні 2013 року "Більшість громадян поділяють думку про те, що українським Збройним Силам потрібні капелани (військові священники).

Це питання є ще більш актуальним та необхідним в умовах сьогодення, адже в час коли наші знайомі та родичі є невільниками війни ми потребує інституту капеланства, що до того ж і сприятиме запровадженню нової парадигми державно-церковних відносин.

## ЗМІСТ

**ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОСТІ: КАФЕДРАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Боровик П.М. Лесь А.А. Принципи оподаткування та проблеми їх дотримання на сучасному етапі розвитку податкових відносин. м. Умань .....	3
Голик Л., Шарахова Т., Боровик П.М. Охорона навколишнього середовища та проблеми їх фінансового забезпечення. м. Умань .....	4
Горбенко Д., Слободяник А., Боровик П.М. Проблеми митно-тарифного регулювання зовнішньоекономічної діяльності. м. Умань .....	5
Грабова В.Г. Особливості правового регулювання внутрішньої торгівлі України. м. Київ .....	6
Городецька М.О., Дворська С.О. Особливості мікроекономічного моделювання. м. Ніжин .....	7
Гурська О., Нестеренко Н.В. Удосконалення процесу оцінки нерухомості на сучасному етапі. м. Запоріжжя .....	8
Думанський О., Горська Л., Боровик П.М. Сучасні проблеми вітчизняного ринку грошей. м. Умань .....	10
Дяченко А., Бортніченко С., Боровик П.М. Проблеми вітчизняного ринку цінних паперів. м. Умань .....	11
Зозуля Н., Цвігун А., Боровик П.М. Бюджетне фінансування розвитку аграрної сфери економіки. м. Умань .....	12
Король В., Полешко Л.В. Проблеми та перспективи розвитку страхування в Україні. м. Ніжин .....	13
Крисак А.О. Проблеми розвитку малих підприємств в Україні та шляхи їх вирішення. м. Вінниця .....	15
Мар'єнко М., Черненко Л., Боровик П.М. Фінансування закладів і програм соціального забезпечення молоді та неповнолітніх. м. Умань .....	17
Пасічник О., Вишнеvsька М., Боровик М.П. Проблема соціального захисту інвалідів в Україні. м. Умань .....	18
Пасічник В., Пилявець В.М. Кругообіг оборотних засобів в сільськогосподарських підприємствах України. м. Вінниця .....	19
Пасічник Я., Пилявець В.М. Особливості кредитування аграрних підприємств України. м. Вінниця .....	20
Петіна Л.Б. Стан та перспективи розвитку ринку молока в Україні. м. Вінниця .....	21
Петришина Я., Петріченко А., Боровик П.М. Фінансова рівновага бізнес-структур. м. Умань .....	22
Пилявець В.М. Основні підходи до формування безпеки продовольчої продукції. м. Вінниця .....	23
Пилявець І.М. Нормативно-правова база обліку виробничих запасів на аграрних підприємствах. м. Вінниця .....	25
Побережнюк І.П. Безготівкові розрахунки в діяльності підприємств України. м. Вінниця .....	27
Присяжнюк В.Ю. Соціальна робота в Україні в умовах децентралізації. м. Житомир .....	28
Савчук В., Кавун М., Боровик П.М. Страховий ринок України: проблеми та перспективи. м. Умань .....	30
Сеник О., Полешко Л.В. Зовнішній ринок збуту електроенергії в Україні. м. Ніжин .....	31
Туголуков С.І. Фінансова децентралізація: сучасний стан та ризики впровадження. м. Ніжин .....	32
Яцько Б., Пилявець В.М. Особливості обліку виробничих запасів на підприємствах України. м. Вінниця .....	33

**ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ:  
КАФЕДРАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Андронов А., Ігнатенко О.В. Управленческие решения в функциональной системе менеджмента в организации. г. Киев .....	35
Богдан А., Ігнатенко О.В. Фактори ефективної діяльності команди. м. Київ .....	36
Борисова В., Ігнатенко О.В. Ключевые аспекты организационного развития в современном бизнесе. г. Киев .....	38
Бурдельова І., Есмаханова А.У. Специфіка і особливості управлінської діяльності. м. Київ .....	39
Дубровіна К. Мотивація, як функція менеджменту. м. Ніжин .....	40

Заболотна І., Ігнатенко О.В. Аналіз теорії мотивації в історії розвитку управління персоналом. м. Київ .....	42
Звольский А, Ігнатенко О.В. Демотивация сотрудников, причины возникновения и способы борьбы. г. Киев .....	44
Клочко О. Дослідження проблеми професійної підготовки менеджерів в умовах суспільних трансформаційних проєктів. м. Вінниця .....	46
Ковшун Я., Ігнатенко О.В. Особливості ділового спілкування у сфері бізнесу. м. Київ .....	48
Кукурудза А., Щербина Н., Боровик П.М. Фінансовий менеджмент доходності бізнесу. м. Умань .....	49
Лавренюк А. Управління конфліктами в організації. м. Ніжин .....	49
Михаленко А., Ігнатенко О.В. Коммуникативная компетентность и менеджмент организаций. г. Киев .....	51
Монстович-Артем'єва П. Ефективні методи оцінки персоналу на різних підприємствах. м. Київ .....	53
Моргун К., Ігнатенко О.В. Особенности подбора персонала в современных организациях. г. Киев .....	54
Мошкова А., Ігнатенко О.В. Сущность и виды стимулирования в управлении персоналом. г. Киев .....	56
Нищенко А., Ігнатенко О.В. Анализ теории мотиваций в современном менеджменте. г. Киев .....	58
Полешко Л.В. Порівняльний аналіз моделей управління персоналом. м. Ніжин .....	59
Савчук Г., Вишневецька Н.М. Напрямок підвищення ефективності менеджменту персоналу туристичної організації. м. Житомир .....	60
Сірик А., Чернега А., Полешко Л.В. Маркетингове середовище компанії. м. Ніжин .....	62
Скороход Т., Халімовська І.В. Глобалізація як чинник розвитку туризму у ХХІ ст. м. Житомир .....	63
Хоцевич М., Ігнатенко О.В. Проблеми мотивації робітників. м. Київ .....	64
Шевчук А., Кулагіна О.Ю. Багаторівневий маркетинг: актуальність та перспективи розвитку. м. Житомир .....	65

### ПСИХОЛОГІЯ: ПРАКТИЧНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Антіпов О. Психологічні особливості професійного становлення фахівця. м. Запоріжжя .....	67
Белан А., Ігнатенко О.В. Психологическая адаптация персонала. г. Киев .....	67
Белозуб К. Соціально-психологічні особливості проявів делінквентної поведінки неповнолітніх. м. Запоріжжя .....	69
Богдан А., Шкрєбтієко Л.П. Особливості розвитку уваги дітей дошкільного віку. м. Київ .....	69
Борисова В., Ігнатенко О.В. Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління. м. Київ .....	70
Борисова В., Шкрєбтієнко Л.П. Індивідуальний підхід у вихованні підлітків та старшокласників. м. Київ .....	72
Валідуда О., Ігнатенко О.В. Соціально-психологічний аспект світогляду людини та його вплив на розвиток особистісного конструктора та соціального управління. м. Київ .....	73
Варченко І., Шкрєбтієнко Л.П. Посттравматичний синдром учасників військових дій. м. Київ .....	74
Гармаш І. Психологічна робота з педагогічно занедбаними дітьми молодшого шкільного віку. м. Запоріжжя .....	75
Дем'яненко М., Шкрєбтієнко Л.П. Проблема соціальних відносин дітей і батьків у сім'ї. м. Київ .....	76
Дубравська Н.М. Дитячі страхи: психологічний екскурс. м. Житомир .....	77
Євсєєва Л.І. Поняття «проблеми» сім'ї. Стабілізуючий фактор «проблеми» комунікацій сім'ї, можливості психотерапії. м. Вінниця .....	80
Карявка Д. Психологічний вплив батьківської деривації на неадекватність самооцінки підлітка. м. Запоріжжя .....	81
Корж В. Професійна рефлексія майбутнього психолога. м. Запоріжжя .....	82
Лежух І., Касярум К.В. Агресивність молодшого школяра. м. Умань .....	83

Музика К., Ігнатенко О.В. Роль примирних процедур у вирішенні трудового конфлікту. м. Київ .....	84
Остапчук Д., Дубравська Н.М. До проблеми впливу телебачення на фізичне і психологічне здоров'я дитини. м. Житомир .....	85
Паламарчук Х., Пришва О.І. Медіа-вплив на свідомість конкурентноспроможної особи. м. Житомир .....	87
Прокопенко І. Соціально-педагогічна та психологічна робота з попередження адиктивної поведінки серед неповнолітніх. м. Вінниця .....	89
Сеновят Ю. Психологія сучасного формування Я-концепції в ранній юності. м. Запоріжжя .....	91
Синепольська М. Тенденції розвитку мотиваційно-ціннісних особливостей професійної діяльності студентів-психологів. м. Запоріжжя .....	92
Сорока А., Дубравська Н.М. Адаптація школярів до навчання в основній школі як психолого-педагогічна проблема. м. Житомир .....	92
Талько А., Дубравська Н.М. Насильство в сім'ї як детермінанта девіантної поведінки дитини. м. Житомир .....	94
Тригубенко А., Касярум К.В. Роль психолога у профорієнтаційній роботі. м. Умань .....	95
Хоцевич М., Гридковець Л.М. Основні психологічні фактори скоєння злочинів неповнолітніми. м. Київ .....	97
Хоцевич М., Арешонков В.В. Типологія особистості злочинців у діяльності з виявлення, запобігання та розслідування злочинів. м. Київ .....	98
Шкрібтієнко Л.П. Роль художнього слова у вихованні патріотичних почуттів дітей старшого шкільного віку. м. Київ .....	100

### СУСПІЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ ДИСЦИПЛІНИ

Вакуленко В., Шкіль С.О. Анімізм у віруваннях народів світу. м. Київ .....	102
Василевич Т., Конопацька Д.І. Сучасна економічна, політична, культурна ситуація в КНДР. м. Житомир .....	103
Гейко П., Шкіль С.О. Функціонування УПЦКП на тимчасово окупованих територіях України. м. Київ .....	105
Гривник А., Шкіль С.О. Особа митрополита Володимира. м. Київ .....	107
Корольова Н., Заплотинський Г.С. Передумови становлення теорії політичної системи в західній політології. м. Київ .....	108
Костюченко А., Шкіль С.О. Всеукраїнська Рада Церков і релігійних організацій та її вплив на міжконфесійні відносини в Українській державі. м. Київ .....	111
Краєвська В., Шкіль С.О. Специфіка сучасної гендерної політики церкви АСД. м. Київ .....	112
Павленко Д., Шкіль С.О. Зустріч Патріарха РПЦ Кирила та Папи Римського: причини та наслідки. м. Київ .....	113
Петлюк В., Шкіль С.О. Оцінка ВРЦІРО щодо суспільно-політичної ситуації в Україні. м. Київ .....	115
Поліщук О., Шкіль С.О. Особа патріарха Мстислава. м. Київ .....	116
Роговченко М., Єфімчук Н.І. Туристичний потенціал Житомирщини: Радомишльська папірня. м. Житомир .....	117
Сорока А., Миценко Д.В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті. м. Житомир .....	120
Хомік В., Шкіль С.О. Руський мир та його вплив на конфесійні відносини за часів Януковича. м. Київ .....	121
Хоцевич М., Заплотинський Г.С. Національні особливості етикету арабських країн. м. Київ .....	123
Чутченко С.А. Зародження української православної теології в Київській Русі. м. Ніжин .....	124
Шевченко А., Шкіль С.О., к.філос.н. Соціально значуща діяльність церкви АСД. м. Київ .....	125
Шемет І., Шкіль С.О. Місце та роль УГКЦ у Революції Гідності 2013–2014 рр. м. Київ .....	127
Шкіль С.О. Релігійнознавчий аналіз наративів патріарха Кирила. м. Київ .....	128
Яценко В., Шкіль С.О. Формування нової парадигми державно-церковних відносин у постреволюційний період 2013–2016 років. м. Київ .....	131

## ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ АВТОРІВ

Вимоги до оформлення матеріалів, які подаються до "ВІСНИКА"  
Київського інституту бізнесу та технологій

**Стаття повинна бути структурована** і, відповідно до останніх вимог Департаменту атестації кадрів Міністерства освіти, науки, молоді та спорту України, мати такі елементи:

- 1) постановку проблеми у загальному вигляді;
- 2) аналіз останніх досліджень і публікацій, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми;
- 3) формулювання мети статті;
- 4) виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Основний матеріал – мінімум 8 сторінок тексту;
- 5) висновок і перспективи подальших розробок у даному напрямі.

### Стаття супроводжується:

- 1) рецензію кандидата, доктора наук (для магістрів та аспірантів – наукового керівника);
- 2) супровідним листом від організації, де працює автор;
- 3) відомостями про автора (авторів) (прізвище, ім'я, по батькові, рік народження, науковий ступінь та вчене звання, коло наукових інтересів, посада, місце роботи, службова адреса, адреса електронної пошти, службовий і домашній номери телефонів);
- 4) електронним носієм інформації (дискета або диск), на якому розміщуються **дві копії** вищезазначених матеріалів (стаття, анотації, відомості про авторів).

**Обсяг статті** повинен бути в межах від 20 тис. знаків (0,5 др.ак.) до 26 тис. знаків (0,65 др.арк.).

**Стаття готується** у текстовому редакторі Microsoft Word у такому порядку:

- 1) індекс УДК (правий верхній кут, жирний шрифт);
- 2) ініціали, прізвище автора (авторів) (правий верхній кут, курсив, жирний шрифт);
- 3) місце роботи, електронна адреса авторів;
- 4) назва статті (посередині, великими літерами, жирний шрифт); (між місцем роботи і назвою один інтервал);
- 5) анотація українською та російською мовами (повинна бути змістовною, а не декларативною); (між назвою статті і анотацією один інтервал);
- 6) після анотації ключові слова (**ключові слова** жирним шрифтом, самі слова звичайним);
- 6) анотація з ключовими словами англійською мовою. Має починатися іменем, прізвищем автора та назвою статті (жирний шрифт).
- 7) сам текст (через інтервал після анотації англійською мовою).

### Оформлення статті

- 1) Поля: зверху, знизу, зліва, справа – 2 см.
- 2) Шрифт – Times New Roman, розмір 14 пт., міжрядковий інтервал – 1,5.
- 3) розділи статті виділяються жирним шрифтом;
- 4) при цитуванні – кінцеві посилання (в тексті посилання оформити наступним чином: [1, с.50]).

### Оформлення списку літератури

- 1) Список літератури подається відповідно до порядку посилання, згідно останніх вимог ВАК України наступним чином:
  1. Мамардашвили М. Введение в философию / Мераб Мамардашвили. Мой опыт нетипичен. – СПб.: Азбука, 2000. – 400 с. – ISBN 5-267-00287-9.
  2. Смерки богов / [сб. первоисточников / сост. и общ. ред. А. А. Яковлева]. – М.: Политиздат, 1990. – 398 с. – (б-ка атеистической лит.).
  3. Перспективы метафизики: Классическая и неклассическая метафизика на рубеже веков: Российский гуманитарный научный фонд Международная Кафедра (ЮНЕСКО) по философии и этике СПб Научного центра РАН; ред. Г. Л. Тульчинского и М. С. Уварова. – СПб.: 2000. [электронный ресурс] / Г. П. Тульчинский, М. С. Уваров, Д. Н. Козырев, С. С. Гусев, Г. М. Бревде // Режим доступа: <http://ru.philosophy.kiev.ua/library/ivarov/perspmet/index.html>.
  4. Хайдеггер М. Основные понятия метафизики / М. Хайдеггер; пер. и примечания А.В. Ахутина и В.В. Библихина // Вопросы философии. – 1989. – № 9. – с. 116-163.
  5. Гегель Г.В.Ф. Энциклопедия философских наук: Философия духа: в 3 т. / Г.В.Ф. Гегель – М.: Мысль, 1977 – Т.3. – 471 с.
- 2) Слово література розташовується через інтервал після тексту, посередині, курсивом, жирним шрифтом.
- 3) Джерела розташовуються у стовпчик.

Відповідальність за підбір, точність наведених на сторінках збірника фактів, цитат, статистичних даних, дат, прізвищ, географічних назв та інших відомостей, а також за розголошення даних, які не підлягають відкритій публікації, лягає на авторів опублікованих матеріалів. Передрукування матеріалів, опублікованих у збірнику дозволено тільки зі згоди авторів та видавця.

### Увага!

- Невідповідність оформлення статті наведеним вище вимогам може бути **приводом відмови у публікації**. Редакція повідомляє авторів тільки про рішення з приводу публікації. Редакція не рецензує подані матеріали, і, у випадку відмови в публікації, не повертає рукопис і не вступає в теоретичні дискусії. Рішення з приводу публікації приймаються протягом одного місяця від дня реєстрації рукопису.
- Не допускається включення у список літератури навчальних посібників, підручників, методичних рекомендацій.

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
БІЗНЕСУ та ТЕХНОЛОГІЙ

**KiBiT**  
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ



III-IV РІВЕНЬ АКРЕДИТАЦІЇ

[WWW.KIBIT.EDU.UA](http://WWW.KIBIT.EDU.UA)

**ВПЕВНЕНІСТЬ  
І ДОВІРА**

- МЕНЕДЖМЕНТ
- ЕКОНОМІКА
- ПСИХОЛОГІЯ
- ПІДГОТОВКА  
ДО ЗОВНІШНЬОГО  
НЕЗАЛЕЖНОГО  
ОЦІНЮВАННЯ

(044) 430 1577  
(044) 353 4242

ВИПУСКНИКИ КУРСІВ ЗАРАХОВУЮТЬСЯ до КІБІТ НА ПІЛЬГОВИХ УМОВАХ

---

**[WWW.KIBIT.EDU.UA](http://WWW.KIBIT.EDU.UA)**